

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ КАК ВАЖНЫЙ АСПЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

SOCIAL ADAPTATION AS AN IMPORTANT ASPECT OF PROFESSIONAL ACTIVITY

I. Soloviev

Summary. The article considers the concept of social adaptation within the framework of professional activity, identifies the types of adaptation that are implemented within the framework of professional activity. The factors influencing the process of professional adaptation and the stages that a specialist goes through during his adaptation are highlighted. The division of the adaptation process into conditional stages, through which a specialist passes at a new workplace.

Keywords: social adaptation, professional activity, labor adaptation, organizational adaptation, professional adaptation, personnel adaptation, primary adaptation, secondary adaptation.

Соловьев Илья Алексеевич

Аспирант,

Московский городской педагогический университет

solovevia@mgpu.ru

Аннотация. В статье рассматривается понятие социальной адаптации в рамках профессиональной деятельности, выделены виды адаптации, которые реализуются в рамках профессиональной деятельности. Выделены факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации и ступени, через которые проходит специалист в период своей адаптации. Разделен процесс адаптации на условные этапы, через которые проходит специалист на новом рабочем месте.

Ключевые слова: социальная адаптация, профессиональная деятельность, трудовая адаптация, организационная адаптация, профессиональная адаптация, адаптация персонала, первичная адаптация, вторичная адаптация.

Несмотря на различные подходы к определению понятия «социальная адаптация», которые характеризуют данный процесс с разных сторон, это прежде всего механизм, который каждый член общества использует в своей обыденной жизни для внедрения в различного рода социальные процессы. В современных условиях социальная адаптация понимается под тем, что это процесс вовлечения и осознания личностью и членом социума новых социальных условий, с которыми они сталкиваются дома, в школе, на работе и в рамках других социальных групп или процессов. Социологический подход к определению данного термина будет носить наиболее значимый характер, так как он дает определение социальной адаптации с точки зрения социального характера. Данное определение понимает адаптацию как социальный процесс, в котором личность, социальная группа, социальная среда являются одновременно адаптивными и адаптирующими феноменами, это отражается в их постоянном взаимодействии друг с другом, что говорит о том, что они постоянно влияют друг на друга.

Социальная адаптация долгое время рассматривалась как процесс, в котором личность или группа старались приспособиться к социальным условиям. Но, исходя из современных определений данного термина, в социальной адаптации одновременно происходит процесс приспособления личности и преобразование ею социальной среды. Социальная адаптация активно участвует во многих социальных процессах личности и группы, в т. ч. и в профессиональной деятельности.

Когда молодой специалист попадает на новое рабочее место, он сталкивается со многими препятствиями, которые ему нужно преодолевать, соответственно, приспособившись к его новым социальным условиям [2]. Стоит сказать о том, что в данном ключе появляется новое многоаспектное понятие, как «трудовая адаптация», которая включает в себя следующие виды адаптации в рамках профессиональной адаптации:

1. Социальная адаптация в рамках трудовой деятельности заключается в том, что новому сотруднику, который приходит на новое рабочее место, необходимо собирать информацию о всех нормах и правилах, которые приняты в данной компании, внимательно изучать все социальные группы, которые сложились внутри этой организации, вычленив лидеров этих групп, и с учетом всех этих процессов стараться установить доверительный контакт со всеми своими коллегами.
2. Организационная адаптация заключается в том, что наравне с процессом социальной адаптацией, новый сотрудник пытается осознать, как устроен рабочий процесс и безболезненно старается влиться в него.
3. Профессиональная адаптация будет наиболее важным этапом среди предыдущих видов, т.к. он заключается в том, что сотрудник должен овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, чтобы завершить процесс социальной и организационной адаптации [4].

Профессиональная адаптация наряду с социальной адаптацией — это два значимых процесса в трудовой

деятельности, благодаря завершению данных процессов, индивид полностью принимает новые условия, нормы и правил своей компании, он полностью вливается в рабочую атмосферу и устанавливает доверительные отношения со своими коллегами.

Можно выделить следующие факторы, которые оказывают воздействие на процесс профессиональной адаптации:

- факторы, которые связаны с окружающей средой внутри компании;
- факторы, которые связаны с индивидуально-личностными характеристиками сотрудника;
- факторы, которые связаны с управлением адаптацией нового сотрудника [6].

Профессиональная адаптация будет включать в себя еще некоторые виды адаптации, которые помогают индивиду полностью завершить данный процесс. Один из главных видов — это психофизиологическая адаптация, в рамках которой сотрудник пытается усвоить и принять все условия и порядки, которые оказывают психофизиологическое воздействие на него во время рабочего процесса. В рамках социально-психологической адаптации сотрудник принимает систему взаимоотношений внутри коллектива, принимает их правила, социальные нормы и ценности. В процессе организационно-административной адаптации сотрудник принимает особенности механизма управленческой деятельности, осознает место своего подразделения в данной системе и принимает должностные обязанности в этой структуре. И наконец, в результате экономической адаптации происходит знакомство с экономическим механизмом управления организацией, освоение системы экономических стимулов рабочего процесса, адаптационное к новым условиям оплаты своего труда.

Т.Ю. Базарова и Б.Л. Еремина в своем учебном пособии разделяли процесс адаптации на несколько ступеней, через которые проходит сотрудник:

- Первая ступень — это анализ подготовленности нового сотрудника, который позволяет разработать и подобрать наиболее эффективные инструменты для прохождения процесса адаптации.
- Вторая ступень — это оценка вовлечения нового специалиста на новом рабочем месте. На данной стадии проводится оценивание сотрудника с точки зрения освоения им своих рабочих обязанностей, а также осознание организационных требований, которые направлены к нему со стороны организации.
- Третья ступень — это оценка самостоятельной адаптации сотрудника внутри организации. Происходит изучение и анализ того, как специалист приспосабливается к своей новой профессиональной роли, как происходит его включенность в межличностные отношения с коллегами.

— Четвертая ступень — это оценка функционирования. Это заключительная ступень, на которой идет оценка завершения процесса адаптации, на котором видно, как сотрудник преодолевал трудности, которые складывались на начальном этапе и как быстро осуществил вхождение в межличностные отношения со своими коллегами для полноценного выполнения своих рабочих задач [1].

Петренко Б.В. в своей работе выделял следующее утверждение, что «Адаптация в новом коллективе, к новому роду деятельности — это сильнейший психологический стресс» [5]. Действительно, устройство на новую работу — это один из этапов, который проходит почти каждый человек в своей жизни и первые выводы о новом сотруднике, как о специалисте, не будут считаться корректными, если сформировать в течение короткого промежутка времени.

Поэтому для формирования благоприятного процесса адаптации, по утверждению специалистов, необходимо тщательно планировать и регулировать его в течение данного процесса. Необходимо закрепить четкую структуру, в которой будут отражены функции, технологии, источники информации, а также все необходимые условия, которые обеспечат благоприятные психологические условия для успешной адаптации новых сотрудников на новом рабочем месте.

Так, адаптацию нового сотрудника можно поделить на несколько этапов, которые отражены ниже:

1. Период первичной адаптации. Длительность данного периода составляет около 1–2 месяцев. Для данного сегмента адаптации характерно проявление чувства тревоги, неуверенности в себе, страха увольнения и ощущением того, что новый сотрудник будет часто ошибаться. Первые впечатления о новом рабочем месте будут также искажены, складывается ощущение того, что человек попал не в «свой» коллектив. Задачи, которые непосредственно связаны с его должностными обязательствами, вызывают много вопросов, человек старается брать инициативу на себя из-за чего могут быть совершены ошибки. В данный период, человек может ощущать себя неуверенно из-за сложившегося чувства чего-то нового и непривычного ему. Чувство одиночества и уровень психологической напряженности находятся на достаточно высоком уровне. Конец данного периода характеризуется тем, что сотрудник ощущает себя «своим» среди своих коллег, а также осознанием того, что он становится ценным специалистом для данной организации [4].
2. Период оптимизма. Длительность данного периода 3–4 месяца работы на новом месте. В период данного этапа человека начинает себя ассоцииро-

вать себя с коллективом, уходит чувство тревоги. Задачи, по которым раньше могли возникать вопросы и сомнения, выполняются в стандартном режиме. Сотрудник начинает ощущать физическое и психологическое расслабление, однако, исходя из того, что он овладел еще не всеми профессиональными компетенциями — могут совершаться ошибки в профессиональных задачах. Это связано прежде всего с тем, что в первый период сотрудник овладевает лишь общими компетенциями и формирует лишь общее представление о своей новой профессиональной деятельности. И здесь снова человек охватывает чувство «неизвестности» и «страха». Указания со стороны начальства на недочеты в работе или возникшие трудности во взаимоотношениях с коллегами приводят к тому, что у нее складывается ощущение того, что он попал в коллектив, в котором ему некомфортно. И тут важно уметь проанализировать свою профессиональную деятельность в рамках данной организации, желание справиться с данной ситуацией и сдержать свои эмоциональные порывы помогут преодолеть данный кризис и стать более компетентным в рабочей деятельности, в выстраивании отношений с коллегами для комфортной реализации свой профессионального потенциала.

3. Период вторичной адаптации. Длительность данного периода начинается с 6 месяца работы на новом месте. С наступлением данного периода сотрудник уже полностью вовлечен в рабочий процесс организации, у него выстраиваются структурированные взаимоотношения с рабочим коллективом, которые способствуют грамотному выполнению своих рабочих задач. Данный период характеризуется уже ни как один из этапов адаптации, а он демонстрирует то, что сотрудник закрепил свое рабочее место в рамках организации. Период адаптации сугубо индивидуальный

процесс для каждого человека, потому что кто-то легко внедряется в жизнь новой организации, кому-то нужно больше времени для этого. Период прохождения адаптационного периода зависит от многих факторов: особенности коллег, психологические особенности человека, условия труда и так далее. Перемена работы — это один из этапов в жизни, к которому человеку должен уметь приспосабливаться, чтобы умело его проходить.

Социальная адаптация представляет собой некую систему из отдельных видов адаптации, и профессиональная является ее частью. Так профессиональная адаптация представляет собой процесс вхождения личности в профессиональную деятельность, в рамках которую человек адаптируется к организационным условиям, новой рабочей группе, к содержанию рабочей деятельности.

Исследования адаптации человека в настоящее время имеет достаточно сильную значимость, как для исследователей, так и для людей, которые проходят через данный процесс. Все это связано, в первую очередь, с ростом тех факторов, которые оказывают влияние на взаимодействие человека и окружающей среды и создает прецедент для создания и развития новых адаптационных механизмов. Подходы к понятию адаптации трактовались в научных областях, концепциях по-разному, в зависимости от сферы деятельности. Это создает некую «размытость» данного понятия и сложность создать какую-то конкретную картину об этом процессе. Однако проанализировав разные подходы можно сделать вывод, что адаптация человека — это поддержка устойчивого положения личности по отношению к внешним условиям или же адаптация — это взаимодействие личности и среды. И здесь стоит отметить то, что если развитие человека — это некая цель в жизни, то адаптация выступает в роли стратегии или плана для реализации этой цели.

ЛИТЕРАТУРА

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002. С. 55
2. Волкова, Н.В. Как стать «своим» в компании. Первичная адаптация персонала: ориентация на организационную культуру / Н.В. Волкова // Кадровик. — 2012. — №6 — С. 180–185
3. Гулина М.А. Психология социальной работы: Учебник для вузов. 2-е изд. / Под ред. М.А. Гулиной. — СПб.: Питер, 2010. С. 174
4. Ежукова Ирина Федоровна Трудовая адаптация сотрудников // Концепт. 2017. №51
5. Петренко Б.В. Адаптация работников как важнейший элемент управления человеческими ресурсами производственной организации // УПИРР. 2021. №1.
6. Турчинова А.И. Управление персоналом: Учебник / Общ. ред. А.И. Турчинова. — М.: Изд-во РАГС, 2009. С. 335

© Соловьев Илья Алексеевич (solovevia@mgpu.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»