

УДК 159.9.072.432

**Д. С. Косьянов,**

факультет психологии и педагогики,

Омский государственный педагогический университет

Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. Т. Ю. Удалова

## Особенности организации сопровождения психологической адаптации сотрудников в государственном учреждении

**Аннотация.** В статье обоснована необходимость организации сопровождения психологической адаптации сотрудников государственного учреждения. Представлены результаты диагностики социально-психологической адаптации новых сотрудников филиала государственного фонда «Защитники Отечества» по Омской области. Описаны основные направления работы с сотрудниками по их адаптации к профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** психологическая адаптация, адаптивность, сопровождение, государственное учреждение.

**В** настоящее время, несмотря на технический прогресс и развитие информационных технологий, ключевую роль в работе любой организации играет человек. Эффективность использования трудового потенциала человеческих ресурсов напрямую влияет на конечный продукт, который производит организация, вне зависимости от того, является ли этот продукт материальным или нет.

Важным этапом работы с сотрудником является его адаптация к профессиональной деятельности, включая взаимодействие с трудовым коллективом учреждения. Оттого, насколько эффективно организован процесс адаптации, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей самого сотрудника, так и достижения целей всей организации.

Ф. Б. Березин характеризует адаптацию как один из фундаментальных процессов, определяющих установление адекватных соотношений между человеком и средой, между психической деятельностью, обуславливающей поведение, и физиологическими механизмами, которые это поведение обеспечивают [1, с. 67]. В. В. Вахнина и С. И. Пискунова отмечают: поскольку социальная и профессиональная адаптации осуществляются на психологическом уровне и носят социальный характер, это позволяет их рассматривать в качестве разновидностей социально-психологической адаптации [2, с. 125].

В рамках изучения сопровождения психологической адаптации сотрудников государственного учреждения мы провели эмпирическое исследование на базе филиала государственного фонда под-

держки участников специальной военной операции «Защитники Отечества» по Омской области, целью которого выступило изучение уровня социально-психологической адаптации вновь принятых специалистов. В группу вошли 20 человек, которые недавно были трудоустроены в филиал.

В результате общения с руководителем и изучения документации были выявлены следующие аспекты работы с новыми сотрудниками:

1. В нормативных документах фонда закреплена система наставничества, которая предполагает кураторство помощника социальным координатором до момента, пока тот не пройдет полный курс обучения, которое проводится в дистанционном формате.

2. До момента прохождения полного обучения наставник полностью курирует работу нового сотрудника по всем направлениям и также несет за него ответственность.

Кроме того, в рамках исследования была проведена диагностика уровня социально-психологической адаптации при помощи методики «Определение уровня социально-психологической адаптации работника», разработанной К. Роджерсом и Р. Даймондом в адаптации А. К. Осницкого, и опросника «Оценка профессиональной дезадаптации», разработанного О. Н. Родиной [3, с. 193–197].

Обобщенные результаты диагностики по методике Роджерса — Даймонда приведены в таблице.

В рамках нашего исследования мы сосредоточили внимание на таких показателях, как «адаптивность», «дезадаптивность», «принятие/непринятие себя», «эмоциональный комфорт/дискомфорт» и «эскапизм».

**Результаты диагностики социально-психологической адаптации по методике Роджерса — Даймонда**

№	Показатель	Уровень		
		Норма	Низкий	Высокий
1	Адаптивность	8 (40 %)	7 (35 %)	5 (25 %)
2	Дезадаптивность	10 (50 %)	4 (20 %)	6 (30 %)
3	Лживость +	7 (35 %)	7 (35 %)	6 (30 %)
4	Лживость –	7 (35 %)	6 (30 %)	7 (35 %)
5	Принятие себя	6 (30 %)	9 (45 %)	5 (25 %)
6	Непринятие себя	7 (35 %)	6 (30 %)	7 (35 %)
7	Эмоциональный комфорт	5 (25 %)	10 (50 %)	5 (25 %)
8	Эмоциональный дискомфорт	5 (25 %)	5 (25 %)	10 (50 %)
9	Внутренний контроль	8 (40 %)	4 (20 %)	8 (40 %)
10	Внешний контроль	5 (25 %)	11 (55 %)	4 (20 %)
11	Доминирование	7 (35 %)	6 (30 %)	7 (35 %)
12	Ведомость	7 (35 %)	7 (35 %)	6 (30 %)
13	Эскапизм	8 (40 %)	3 (15 %)	9 (45 %)

Исходя из полученных результатов, адаптивность в пределах нормы выражена у 8 сотрудников (40 %), низкие результаты показали 7 сотрудников (35 %).

Дезадаптивность ярко выражена у 6 респондентов (30 %), в то время как у 10 сотрудников (50 %) уровень дезадаптивности находится в пределах нормы.

Состояние эмоционального комфорта отмечено у 9 (45%) сотрудников, в то время как у 11 (55 %) ярко выражено состояние эмоционального дискомфорта.

Из 20 опрошенных сотрудников 9 (45 %) продемонстрировали высокие показатели эскапизма (уход в себя), норма прослеживается у 8 сотрудников (40 %) и только 3 респондента (15 %) показали низкие результаты.

На основе обобщения данных, полученных по опроснику профессиональной дезадаптации, были выведены следующие результаты:

1) семь сотрудников (35 %) продемонстрировали показатели, свидетельствующие о выраженном уровне дезадаптации;

2) умеренный уровень дезадаптации показали результаты диагностики восемь сотрудников (40 %);

3) пять сотрудников (25 %) находятся на низком уровне профессиональной дезадаптации.

Компилируя результаты диагностики по двум методикам, можно сделать вывод о том, что значительный объем нагрузки и большое количество информации негативно сказывается на процессе психологической адаптации новых сотрудников. Система наставничества, действующая в трудовом коллективе филиала, не в достаточной степени способствует процессу адаптации начинающих специалистов. Причиной этого также являются и личностные характеристики респондентов.

Полученные в ходе исследования результаты дают необходимый эмпирический материал, являющийся основой для разработки программы сопровождения процесса психологической адаптации, предусматривающей регулярную консультативную, тренинговую работу с новыми сотрудниками с момента трудоустройства на протяжении двух месяцев, основной задачей которой будет обеспечение смягчения факторов, препятствующих комфортной адаптации.

1. Березин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. — Л. : Наука, 1988. — 270 с.

2. Вахнина В. В., Пискунова С. И. Особенности социально-психологической адаптации к служебной деятельности вновь принятых сотрудников // Академическая мысль. — 2021. — № 1 (14). — С. 124–126.

3. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. — М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. — 270 с.