

KISLYAKOV Anatoliy Sergeevich, Cand.Sci. (Hist.), Associate Professor of the Department of Sociology, History and Philosophy, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, GSP-3, Moscow, Russia, 125993; askislyakov@fa.ru)

ISHCHENKO Artyom Dmitrievich, student of the International Financial Faculty, Financial University under the Government of the Russian Federation (49 Leningradsky Ave, GSP-3, Moscow, Russia, 125993; artem.lemars@mail.ru)

FEATURES OF THE THIRD GENERATION UNIVERSITIES DURING THE DEVELOPMENT OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract. In the article, the authors analyze the essence of the third generation universities and their differences from universities of previous generations. Describing this type of universities, the authors show examples of different educational institutions. Moreover, they show the importance of the transformation of universities to the third generation model.

Keywords: industrial revolution, third generation universities, know-how, technopolis, research activity, innovations

РОДИНОВА Надежда Петровна – доктор экономических наук, профессор кафедры педагогики и психологии профессионального образования Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ) (109004, Россия, г. Москва, ул. Земляной Вал, 73; rodinovapr@mgutm.ru)

АЩАУЛОВ Роман Викторович – магистр Московского государственного университета технологий и управления им. К.Г. Разумовского (ПКУ) (109004, Россия, г. Москва, ул. Земляной Вал, 73)

ОСОБЕННОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ЮВЕЛИРНОЙ КОМПАНИИ

Аннотация. В статье рассматривается понятие и сущность социально-психологической адаптации сотрудников, основные аспекты наиболее популярных методик диагностики социально-психологической адаптации сотрудников К. Роджерса и Р. Даймонда, А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина. Авторы обосновывают выбор методики К. Роджерса и Р. Даймонда для проведения исследования социально-психологической адаптации сотрудников ювелирной компании и демонстрируют применение выбранной методики в контексте проведения опроса ее новых сотрудников. В статье представлены результаты анализа полученных данных и выявлены слабые стороны функционирования системы социально-психологической адаптации, обоснованы предложения мероприятий для трансформации слабых сторон в соответствующую норму.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, методики диагностики социально-психологической адаптации, адаптационные возможности, опрос новых сотрудников, показатели адаптации, адаптационный тренинг

Социально-психологическая адаптация выступает неотъемлемой частью процесса адаптации нового сотрудника. Она характеризуется приспособлением новичка к гармоничной профессиональной жизнедеятельности в организации с целью объединения соответствия требований организации, коллектива и удовлетворения собственных профессиональных потребностей, интересов и мотивов. Адаптивность личности к организационному соци-

уму заключается в постепенном изменении отношений с ним через овладение новыми навыками и способами поведения при взаимодействии с коллегами, руководством и позиционировании себя как специалиста, а также через формирование у себя новых механизмов приспособления, ориентированных на создание и успешное функционирование гармоничных отношений с новой или обновленной социальной и профессиональной средой [Родинова, Ащанулов, Бабкина 2019].

Оценка успешности адаптационных мероприятий определяется правильно выбранной методикой ее диагностики. Наиболее популярными в использовании являются методики диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса, Р. Даймонда и А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина.

К. Роджерс и Р. Даймонд предложили методику диагностики психологических проявлений, которая применима для психологического консультирования или разработки личностно-коррекционных программ, направленных на изменение негативных проявлений в отношениях с другими людьми и реализацию потенциала позитивных социально-психологических качеств личности. В основу данной методики положена концепция личности как субъекта собственного развития, способного нести ответственность за свое поведение [Базаров 2016].

А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин разработали методику диагностики социально-психологической адаптации, предполагающую проведение опроса с целью оценивания адаптационных возможностей сотрудника с учетом психофизиологических и социально-психологических характеристик, отражающих особенности социального и нервно-психического развития личности [Селезнева 2018].

В основе методики лежит понимание адаптации как непрерывного процесса активного приспособления сотрудника к постоянным изменениям условий профессиональной деятельности и социальной среды. Успешность прохождения процесса адаптации зависит от того, насколько реалистично сотрудник воспринимает себя, свои сильные и слабые стороны, свои способности выстраивать социальные связи, насколько точно он осознает истинные мотивы своего поведения и соотносит свои постоянно возрастающие потребности с имеющимися возможностями. Недостаточная развитость или искаженность восприятия нарушают адаптацию, сопровождая ее нарушениями взаимоотношений с коллегами, руководством, повышением конфликтности, ухудшением психического и физического здоровья, снижением уровня работоспособности.

Методика К. Роджерса и Р. Даймонда позволяет проводить анализ способности адаптироваться, принимать себя и других, проявлять интернальность, эмоциональную комфортность и стремление к доминированию. Также она позволяет комплексно интерпретировать ответы респондентов, выявляя как недостаток, так и преобладание каких-либо психологических особенностей новых сотрудников благодаря дифференцированной 7-балльной шкале вариантов ответа и наличия расчета интегральных показателей, учитывающих особенности взаимодействия противоположных характеристик личностного поведения. Вследствие этого она принята как основа для проведения исследования.

В диагностике (проведении опроса) социально-психологической адаптации сотрудников ювелирной компании приняли участие новоприбывшие сотрудники – рабочие в количестве 150 чел., уже прошедшие половину адаптационного периода (2 недели из 1 месяца) в составе 5 команд по 30 чел. в каждой.

Усредненные по всем опрошенным результаты опроса представлены в табл. 1.

Таблица 1

Результаты опроса новых сотрудников ювелирной компании

Личностные характеристики	Значения показателей, %		
	Ниже нормы	В пределах нормы	Выше нормы
Адаптивность	27	73	–
Приятие себя	5	38	57
Приятие других	24	76	–
Эмоциональный комфорт	25	75	–
Внутренний контроль	10	69	21
Внешний контроль	–	88	12
Доминирование	41	59	–
Эскапизм (уход от проблем)	–	84	16
Лживость	4	96	–

В результате анализа полученных данных можно сделать следующие выводы о функционирующей в ювелирной компании системе социально-психологической адаптации.

1. 27% новых сотрудников имеют низкий процент адаптивности, т.е. низкий уровень приспособленности к существованию в ювелирной компании в соответствии с ее требованиями и с собственными интересами, мотивами и потребностями.

2. У 57% новичков повышен показатель «приятие себя», что свидетельствует об их высокой самооценке и удовлетворенности своими личными особенностями. При этом у 5% опрошенных наблюдается высокий уровень неудовлетворенности и недовольства своими личностными чертами.

3. У 24% новых сотрудников низкий показатель «приятия других», что характеризует высокую степень нежелания взаимодействовать с другими людьми по профессиональным или личным вопросам.

4. 25% опрошенных испытывают эмоциональный дискомфорт – они не удовлетворены своим эмоциональным отношением к действительности, происходящим событиям, окружающим явлениям и предметам.

5. 21% новых сотрудников имеют высокий уровень внутреннего контроля – они берут ответственность за происходящие в их жизни события на себя. При этом у 10% этот показатель ниже нормы.

6. 12% опрошенных выявили высокий уровень внешнего контроля. Это свидетельствует о том, что причинами многих негативных событий в своей жизни они называют внешние факторы, такие как случай, судьба, окружающая среда и т.д.

7. У 41% новичков низкий уровень доминирования, что говорит о низком уровне их стремления к руководству, лидерству в решении задач или командной работе, низком уровне их желания решать лично значимые вопросы за счет способностей других людей.

8. 16% новых сотрудников отметили высокий уровень эскапизма, т.е. ухода от проблем. Это характеризует наличие у них высокого уровня избегания проблем, желания уйти от них или решать их быстро и поверхностно.

9. Шкала лживости отметила лишь 4% ложных или подогнанных под социальные ожидания ответов, что свидетельствует о высоком уровне достоверности данных и честности сотрудников при ответах на вопросы.

Выявленные на основе диагностики недостатки обуславливают необходимость разработки мероприятий, направленных на совершенствование данных личностных характеристик новых сотрудников ювелирной компании с целью моделирования эмоциональной и психологической устойчивой личности, способной успешно функционировать в коллективе в процессе выполнения профессиональных задач.

Для повышения показателя адаптивности необходимо проводить психологический адаптационный тренинг. Целью такого тренинга является оказание помощи новичку в проявлении своих профессиональных и личных качеств, в комфортном и быстром вхождении в коллектив, а также содействие снятию тревожности и напряженности у сотрудников для их дальнейшего успешного функционирования в процессе выполнения профессиональных задач.

Для повышения показателей «прятие себя» и «прятие других» необходимо применять психологический инструментальный алгоритмического типа, направленный на повышение самооценки, удовлетворенности собой, желания к проведению успешных коммуникаций и представляющий собой схему разговора специалиста с новым сотрудником, столкнувшимся с проблемами отсутствия притягивания или наличия такового в неполной форме.

Также применение психологического инструментального алгоритмического типа целесообразно для понижения показателя «эскапизм», т.е. уход от проблем. Осознанное желание уходить от проблем связано с недостатком ответственности и понимания необходимости решать проблемы сразу, до возникновения глубинных негативных последствий. Глубинному решению проблем соответствует высокий уровень силы воли и ответственности. Поэтому для формирования алгоритма, направленного на повышение значимости у нового сотрудника решения личных и профессиональных проблем, специалисту необходимо проработать с ним вопросы принятия ответственности и расширения ее зоны.

Для повышения показателей «интернальность» и «доминирование» новых сотрудников ювелирной компании целесообразно использовать командное решение психологических кейсов в составе 4–8 сотрудников, у которых в процессе диагностики было выявлено недостаточное развитие данных личностных характеристик, под наблюдением заинтересованного лица от ювелирной компании.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать вывод, что предложенный комплекс мер помогает наиболее объективно выявить недостатки в системе социально-психологической адаптации сотрудников ювелирной компании и разработать комплекс мер по их совершенствованию.

Список литературы

Базаров Т.Ю. 2016. *Психология управления персоналом: учебник и практикум*. М.: Юрайт. 381 с.

Родинова Н.П., Ащанулов Р.В., Бабкина Т.В. 2019. Профессиональная работоспособность в психологии бизнеса. — *Экономика и предпринимательство*. № 3.

Селезнева Е.В. 2018. *Психология управления*. М.: Юрайт. 373 с.

RODINOVA Nadezhda Petrovna, Dr.Sci. (Econ.), Professor of the Chair of Pedagogics and Psychology of Vocational Education, K.G. Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (First Cossack University) (73 Zemlyanoi Val St, Moscow, Russia, 109004; rodinovanp@mgutm.ru)

ASHCHAULOV Roman Viktorovich, Master at Razumovsky Moscow State University of Technologies and Management (First Cossack University) (73 Zemlyanoi Val St, Moscow, Russia, 109004)

FEATURES OF RESEARCH OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF A JEWELLERY COMPANY

Abstract. *The article considers the concept and essence of the socio-psychological adaptation of employees, the main aspects of the most popular methods of diagnosing the socio-psychological adaptation of employees (K. Rogers and R. Diamond, A.G. Maklakov and S.V. Chermyanin). The authors substantiate the choice of K. Rogers' and R. Diamond' methodology for conducting research on the socio-psychological adaptation of jewellery company employees, and demonstrate the application of the selected methodology in the context of a survey of its new employees. The article presents the results of the analysis of the data, identifies the weaknesses of the functioning of the system of socio-psychological adaptation and justifies suggestions of measures for transforming weaknesses into relevant norms.*

Keywords: *socio-psychological adaptation, methods for diagnosing socio-psychological adaptation, adaptive capabilities, interviewing new employees, adaptation indicators, adaptation training*
