

Секция «Организационная психология в развивающемся мире»

Психологический климат и адаптация

Научный руководитель – Шаймухаметова Светлана Фанусовна

Степанова Вероника Владимировна

Выпускник (магистр)

Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова (ИЭУП), Факультет менеджмента и инженерного бизнеса, Казань, Россия

E-mail: veronika_stepanova_1979@mail.ru

Для предприятий важно обращать внимание на адаптацию и атмосферу в коллективе. Обычно данная задача находится в зоне ответственности руководителя.

Для эффективного процесса адаптации сотрудника необходимо обеспечить всеми техническими инструментами, дать все необходимые инструкции, провести инструктаж по технике безопасности. Но особое место уделяется созданию психологического климата в коллективе, поэтому часто используется наставничество для новых сотрудников.

Мы провели исследование уровня адаптации и социально-психологического климата среди сотрудников ПАО «КАМАЗ», Ремонтно-инструментальный завод, г. Набережные Челны (Цех изготовления оснастки и цех режущего инструмента).

Для исследования использовались 1) экспресс-методика оценки психологического климата в трудовом коллективе (О.С. Михайлюк, А.Ю. Шалыто); 2) методика «Социально-психологическая адаптированность личности (СПА)»; 3) «Адаптивность» многоуровневый личностный опросник (МЛО-АМ) А.Г. Маклакова и С.В. Чермянина.

Наши исследования показали следующие результаты.

Сотрудники коллектива ЦРИ характеризуют социально-психологический климат в трудовом коллективе не сплоченным и не контактными, их оценки психологического климата являются неопределенными и нестабильными. Сотрудники коллектива ЦИО характеризуют социально-психологический климат своего коллектива целостностью, сплоченностью, контактностью, открытостью, организованностью и информированностью. Они положительно оценивают психологический климат в коллективе. Оценки социально-психологического климата трудового коллектива представителей рабочих профессий ЦРИ и ЦИО различаются. Сотрудники коллектива ЦИО более благоприятно оценивают социально-психологический климат коллектива, а у сотрудников коллектива ЦРИ - оценки социально-психологического климата нестабильные и неопределенные; Выявлены отличительные особенности адаптации к коллективу представителей рабочих профессий благоприятного и неблагоприятного социально-психологического неблагоприятного социально-психологического климата характеризуются непринятием себя, эмоциональным дискомфортом, пограничным состоянием дезадаптации. Работники коллектива неблагоприятного социально-психологического климата характеризуются низким уровнем поведенческой регуляции, склонностью к нервно-психическим срывам, отсутствием адекватности самооценки и реального восприятия действительности. У них проявляется низкий уровень коммуникативных способностей, затруднение в построении контактов с благоприятного социально-психологического климата характеризуются интернальностью, склонностью к доминированию. Работники коллектива благоприятного социально-психологического климата характеризуются высоким уровнем нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции. У них адекватная самооценка и реальное восприятие действительности.

Мы выявили наличие связи адаптации и социально-психологического климата в трудовом коллективе представителей рабочих профессий. Социально-психологический климат

в коллективе влияет на адаптацию к труду представителей рабочих профессий. Чем выше социально-психологический климат в коллективе, тем выше уровень эмоционального комфорта у работника ($r=0,513$ и $r=0,536$ при $p<0,01$), самопринятие ($r=0,421$ и $r=0,413$ при адаптированность работника ($r=0,375$ и $r=0,395$ при $p<0,05$). Чем ниже уровень социально-психологического климата в коллективе, тем выше нервно-психическая неустойчивость у работника ($r=-0,372$ и $r=-0,377$ при $p<0,05$), неспособность работника общаться ($r=-0,384$ и $r=-0,397$ при $p<0,05$).

Наиболее эффективным инструментом в условиях функционирования современных организаций является институт наставничества, развитие и закрепление которого на официальном уровне в современных организациях позволит минимизировать издержки организации, уменьшить текучесть кадров. Также показатели эффективности будут расти быстрее, а новый работник быстрее и проще привыкнет к коллективу.