

Левченко Валерий Витальевич
 д-р психол. наук, ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», г. Пермь
e-mail: levv66@mail.ru

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКИХ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация. Рассмотрены актуальные проблемы социальной адаптации работников в условиях современных организаций как один из элементов применения научного подхода для роста производительности труда. С позиций междисциплинарного теоретического анализа и рассмотрения результатов исследований, направленных на изучение исследуемого феномена, проанализированы особенности социальной адаптации сотрудников телекоммуникационной компании пермского региона и факторов, обуславливающих их. Подробно описана специфика структуры социальной адаптации. Выделены типы социальной адаптации сотрудников телекоммуникационной компании. Определены основные факторы, формирующие эти типы. Представлены аргументы существенной зависимости качества трудовой деятельности и повседневной жизнедеятельности сотрудников от уровня и особенностей его социальной адаптации.

Ключевые слова: социальная адаптация, трудовая деятельность, уровень социальной адаптации, когнитивный аспект адаптации, поведенческий аспект адаптации, ценностный аспект адаптации, эмоциональный аспект адаптации.

Levchenko Valerii
 Doctor of Psychological Sciences,
 Associate Professor, Perm National
 Research Polytechnic University, Perm
e-mail: levv66@mail.ru

SOCIAL ADAPTATION OF EMPLOYEES IN RUSSIAN TELECOMMUNICATION ORGANIZATIONS

Abstract. The actual issues of social adaptation of workers in modern organizations as one of the elements of the application of a scientific approach to the growth of labor productivity have been considered. From the standpoint of an interdisciplinary theoretical analysis and review of the results of research aimed at studying this phenomenon, the features of social adaptation of employees of the telecommunications company of the Perm region and the factors causing them have been analyzed. The specifics of the social adaptation structure has been described meaningful. The types of social adaptation of the telecommunications company employees have been highlighted. The main factors that form these types have been identified. The arguments of substantive dependence of the quality of work and the daily life of employees on the level and characteristics of its social adaptation have been presented.

Keywords: social adaptation, labor activity, level of social adaptation, cognitive aspect of adaptation, behavioral aspect of adaptation, value aspect of adaptation, emotional aspect of adaptation.

Телекоммуникационные организации в России появились относительно недавно и условия, в которых работают их сотрудники, зачастую для них непривычны и неясны. Кроме того, подобные организации представляют собой особую форму организации труда, отличную от более традиционных. Исходя из этих условий, процесс социальной адаптации работников приобретает особую форму в этих организациях, что сказывается на эффективности и качестве их работы.

Опираясь на междисциплинарный теоретический анализ проблем адаптации и рассмотрение некоторых результатов эмпирических исследований, направленных на изучение данного феномена, удалось подготовить и успешно провести исследование, посвященное выявлению особенностей социальной адаптации сотрудников пермских телекоммуникационных организаций и факторов, обуславливающих их [1–4; 6–9; 10]. В исследовании использовались социологический и социально-психологический инструментарии, что позволило выявить содержательную специфику структуры социальной адаптации [5; 11], типы социальной адаптации сотрудников как части процесса трудовой адаптации и определить основные факторы, формирующие данные типы. Кроме того, установлена существенная зависимость качества трудовой деятельности и повседневной жизнедеятельности сотрудников этих организаций от уровня их социальной адаптации.

© Левченко В.В., 2019. Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The Author(s), 2018. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



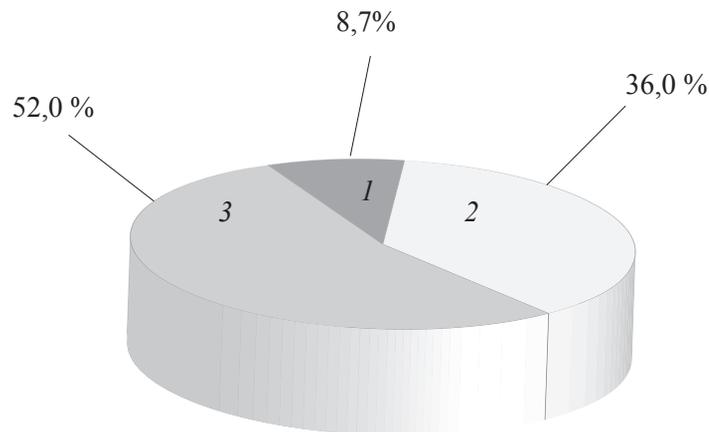
В ходе исследования в г. Перми опрошено 150 работников одной из крупных телекоммуникационных компаний региона. Социальная адаптация в организации рассматривалась как процесс включения и освоения индивидом условий трудовой деятельности, принятых в данной организации, норм и правил, освоение практик трудовых отношений и включала следующие эмпирические показатели:

- когнитивный аспект (отношения с коллегами; сложности в освоении нового места работы; время, в течение которого новому работнику требуется помощь коллег/руководителей; оценка респондентом своей работоспособности);
- поведенческий аспект (частота обращения за помощью к коллегам/руководителю; сложность освоения профессиональных обязанностей; соблюдение правил, установленных в организации; выполнение должностных обязанностей; желание повторить выбор места работы; желание сменить место работы; интерес работника к профессиональному росту в компании);
- ценностный аспект (принятие норм и ценностей организации);
- эмоциональный аспект (отношение к работе в целом; удовлетворенность работника составляющими трудовой деятельности).

Выявлены следующие особенности структура социальной адаптации работников этой организации: работники достаточно самостоятельны в решении профессиональных вопросов (за помощью они обращаются лишь изредка); большинство из них всегда справляются с профессиональными обязанностями, прикладывая определенные усилия; большей части респондентов работа приносит удовлетворение. Основная часть сотрудников удовлетворены следующими составляющими трудовой деятельности: занимаемой должностью, режимом работы, помощью со стороны коллег и отношениями в коллективе. Высока доля принятия работниками системы норм и ценностей организации. Сотрудники достаточно дисциплинированы – большая часть регулярно соблюдают правила поведения, установленные в компании. Хотя уровень работоспособности у них средний, они, тем не менее, проявляют интерес к дальнейшему профессиональному росту внутри данной организации. В коллективе, по мнению 60 % работников, преобладают доброжелательные, деловые отношения, и более половины опрошенных не хотели бы менять работу (64,7 %).

Таким образом, можно сказать, что работники данной телекоммуникационной организации успешно справились со многими проблемами, нашли общий язык с коллегами и руководителями и довольно успешно влились в жизнь компании. Все это крайне важно не только для результативной трудовой деятельности сотрудников, но и для успешного функционирования компании.

В исследовании по таким основаниям, как: продолжительность освоения работника в новой компании; оценка сотрудником работы; соблюдения правил поведения на рабочем месте, выделены три типа социальной адаптации работников, которые в данном случае выступили уровнями адаптации. Выявлено, что в организации преобладает высокий уровень социальной адаптации (рис. 1).



1 – низкий уровень; 2 – средний уровень; 3 – высокий уровень

Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Характеристика типов социальной адаптации работников в организации

Также в исследовании рассмотрено воздействие различных факторов на формирование уровня адаптации работников в компании.

Довольно сильным оказалось влияние возраста работников на уровень их адаптации. Установлено, что пик успешной адаптации в данной компании приходится на возраст 26–30 лет (табл. 1).

Таблица 1

Влияние возраста на уровень адаптации (% от числа опрошенных в каждой группе по возрасту)

Адаптация	Возраст				
	до 20 лет	20–25 лет	26–30 лет	31–40 лет	старше 40 лет
Низкий уровень	0,0	12,5	5,1	9,7	16,7
Средний уровень	53,3	39,6	30,8	35,5	33,3
Высокий уровень	46,7	47,9	64,1	54,8	50,0
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Составлено автором по материалам исследования

Также фактором, оказывающим определенное влияние, оказалась частота смены места работы. Для тех сотрудников, которые чаще всех меняли работу, адаптироваться к новому месту оказалось несколько проще.

Анализ результатов позволяет также выдвинуть предположение, что официально зарегистрированный брак не способствует повышению уровня адаптации работников: среди замужних или женатых респондентов преобладал средний уровень адаптации (50 %), в то время как холостые, состоящие в гражданском браке и даже разведенные сотрудники в большинстве случаев достигали более высокого уровня адаптации.

На степень адаптации работников на новом месте работы влияет не столько уровень образования, которое он получил, а содержание образования: его направленность и качество. Влияние пола, типа населенного пункта, в котором прошло детство респондентов, занятие сотрудника до его момента поступления на нынешнюю работу, работа сотрудника по своей специальности или нет, на уровень адаптации к новому месту работы не было зафиксировано. Но на частные показатели социальной адаптации эти факторы имели определенное влияние.

Так, работникам мужского пола адаптироваться к новым условиям работы оказалось легче, а сам процесс освоения работы у них проходит быстрее, чем у женщин. И хотя между ними не наблюдается различий в принятии норм и ценностей компании, женщины проявляют большую дисциплинированность. Работникам среднего возраста легче осваивать профессиональные обязанности, они проявляют большую активность в процессе трудовой деятельности. Самым старшим из опрошенных, напротив, адаптироваться немного тяжелее, к тому же они относятся к работе с большим безразличием или даже негативом.

Семейное положение оказывает на респондентов неоднозначное как положительное, так и довольно негативное влияние. Положительное воздействие семейного положения проявляется в том, что респонденты, имеющие семью, чаще задумываются о будущем. Негатив здесь выражен в том, что семейные сотрудники оказались менее дисциплинированными и самостоятельными.

Кроме того, перед нами стояла задача исследования зависимости между уровнем адаптации работника и его оценкой необходимости наставника в процессе адаптации на новом месте работы. Уровень адаптации фактически никак не влияет на мнение работников относительно необходимости наставника для новичка. Но отдельно можно отметить, что низко адаптированные сотрудники больше остальных считают, что в наставнике никакой необходимости нет, так считают 46,2 % против 37 % среди работников со средним уровнем адаптации и 37,2 % среди низко адаптированных.

Между уровнем адаптации и отношением респондента к работе наблюдается достаточно сильная зависимость: чем выше уровень адаптации работника, тем больше ему нравится его место работы (табл. 2).

Таблица 2

**Влияние уровня адаптации на оценку работы респондентами
(в абсолютных числах и % от числа опрошенных в каждой группе по уровню адаптации)**

Оценка респондентом своей работы	Адаптация		
	низкий уровень	средний уровень	высокий уровень
Работа нравится	4 (30,8 %)	26 (48,1 %)	52 (66,7 %)
Работа не нравится	7 (53,9 %)	24 (44,5 %)	21 (26,9 %)
Я безразлично отношусь к своей работе	2 (15,4 %)	4 (7,4 %)	5 (6,4 %)
Итого	13 (100,0 %)	54 (100,0 %)	78 (100,0 %)

Составлено автором по материалам исследования

Степень принятия работниками ценностей компании, субъективная оценка своей работоспособности, желание вновь повторить выбор работы также растут с повышением уровня адаптации.

Влияние же уровня адаптации на удовлетворенность работников занимаемой должностью оказалось прямо противоположным: чем он выше, тем менее сотрудников удовлетворяет текущее положение дел (табл. 3).

Таблица 3

**Влияние уровня адаптации на удовлетворенность работников занимаемой должностью
(в абсолютных числах и % от числа опрошенных в каждой группе по уровню адаптации)**

Удовлетворены ли Вы занимаемой должностью?	Адаптация		
	низкий уровень	средний уровень	высокий уровень
Удовлетворены	10 (77,0 %)	32 (59,3 %)	46 (58,9 %)
Затрудняюсь ответить	2 (15,4 %)	5 (9,3 %)	3 (3,8 %)
Не удовлетворены	1 (7,7 %)	17 (31,5 %)	29 (37,2 %)
Итого	13 (100,0 %)	54 (100,0 %)	78 (100,0 %)

Составлено автором по материалам исследования

Ситуация с удовлетворенностью респондентов заработной платой схожа с их мнением относительно занимаемой должности. Чем выше уровень адаптации работников, тем менее их удовлетворяет заработок. Сотрудники, успешно пройдя процесс адаптации на новом месте, начинают оценивать себя выше, чем, например, низко адаптированные работники, чьи мысли заняты скорее не увеличением заработной платы, а достижением более высокого уровня адаптации. В нашем исследовании мы как раз столкнулись с подобной ситуацией.

Влияния уровня адаптации на удовлетворенность сотрудников режимом труда, отношениями в коллективе, желание сменить место работы неоднозначное.

Интерес к профессиональному росту внутри компании чаще остальных проявляют респонденты со средним уровнем адаптации, которые уже достигли определенных результатов в своей работе и думают о следующем шаге.

Если сравнивать некоторые особенности адаптации работников пермской телекоммуникационной организации с другими российскими организациями, то сходство выявилось по таким параметрам как: удовлетворенность работников заработной платой, условиями труда (как у работников пермской компании, так и работников другой компании при росте уровня адаптации также увеличивается неудовлетворенность данными аспектами). Также респонденты оказались похожи в оценке отношений в своих коллективах – и в первом, и во втором случаях отмечалось, что отношения в трудовом коллективе деловые, доброжелательные.

Мы сравнили еще одну составляющую трудовой деятельности – это частота обращения работников за помощью к коллегам или руководителю: данные показатели оказались также схожими – работники разных организаций довольно часто обращаются за помощью при возникновении затруднений в работе, но чаще при более низком уровне адаптации.

Анализ проблем социальной адаптации достаточно убедительно показал, насколько сложным и многогранным оказывается феномен социальной адаптации, а самое главное – какую опасность может нести неадаптированность для работника отдельно взятой организации и общества в целом. Любое, даже малейшее изменение в жизни отдельного человека неизменно ведет к сложнейшему процессу принятия нового, привыкания к нему. А для того, чтобы человек в дальнейшем смог вести нормальную жизнь и продуктивно функционировать, необходимо, чтобы процесс адаптации был завершен как можно быстрее и легче и не выбивал работников из привычной колеи.

Знание закономерностей протекания процесса социальной адаптации может помочь прежде всего в оптимизации данного важного явления, а также в уменьшении количества неадаптированных работников, которые не только сами имеют определенные трудности в своей трудовой деятельности, но и могут доставить проблемы своей организации в целом, подорвать бизнес-процесс.

Библиографический список

1. Баранова, А. А. Социальная адаптация персонала банковской сферы: теоретико-методологические основы исследования / А. А. Баранова, В. В. Бондаренко // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 222–226.
2. Вольнская, Л. Б. Социокультурная и личностная адаптация человека на различных стадиях жизненного цикла. – Москва: Флинта Изд-во МПСИ, 2012. – 162 с.
3. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 31. – С. 76–80. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm> (дата обращения: 05.04.2018).
4. Каркуленко, Н. А. Адаптация работников в новых условиях // Справочник кадровика. – 2001. – № 6. – С. 46.
5. Корель, Л. В. Социология адаптаций: вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск: Наука, 2005. – 424 с.
6. Коханов, Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. – М.: Изд. ЭКСМО-Пресс, 2011. – 388 с.
7. Кузнецов, П. С. Адаптация как функция развития личности. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – 73 с.
8. Ламскова, О. М. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 53–56.
9. Левченко, В. В. Социально-психологическая адаптация в организациях пермского сетевого бизнеса / В. В. Левченко, Е. К. Зыкова // Вестник университета. – 2017. – № 9. – С. 124–129.
10. Реан, А. А. К проблеме социальной адаптации личности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6: Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. – 1995. – Вып. 3. – № 20. – С. 74–79.
11. Шапиро, С. А. Социально-демографические аспекты трудовой деятельности: Монография. – М.: ИД «АТИСО». – 2011. – 254 с.
12. Шпак, Л. Л. Социокультурная адаптация: сущность, направления, механизмы реализации: дис... докт. социол. наук. – М., 1992. – 290 с.

References

1. Baranova A. A., Bondarenko V. V. Sotsial'naya adaptatsiya personala bankovskoi sfery: teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovaniya [Social adaptation of personnel in the banking sector: theoretical and methodological foundations of research], Izvestiya PGPU im. V. G. Belinskogo, 2012, I. 28, pp. 222–226.
2. Volynskaya L. B. Sotsiokul'turnaya i lichnostnaya adaptatsiya cheloveka na razlichnykh stadiyakh zhiznennogo tsikla [Socio-cultural and personal adaptation of a person at different stages of the life cycle]. Moskva: Flinta Izd-vo MPSI, 2012. 162 p.
3. Dolgova V. I., Mel'nik E. V., Motorina Yu. V. Adaptatsiya molodykh spetsialistov v obrazovatel'nom uchrezhdenii [Adaptation of young specialists in an educational institution]. Nauchno-metodicheskij ehlektronnyj zhurnal «Koncept», 2015, V. 31, pp. 76–80. Available at: <http://e-koncept.ru/2015/95522.htm> (accessed 05.04.2018).
4. Karkulenko N. A. Adaptatsiya rabotnikov v novykh usloviyakh [Adaptation of workers in new conditions], Spravochnik kadrovika, 2001, I. 6, 46 p.
5. Korel' L. V. Sotsiologiya adaptatsii: voprosy teorii, metodologii i metodiki [Sociology of adaptations: questions of theory, methodology and methodology]. Novosibirsk: Nauka, 2005. 424 p.

6. Kokhanov E F. Otbor personala i vvedenie v dolzhnost' [*The staff selection and induction*]. M.: Izd. EHKSMO-Press, 2011. 388 p.
7. Kuznetsov P. S. Adaptatsiya kak funktsiya razvitiya lichnosti [*Adaptation as a function of personal development*]. Saratov: Izd-vo Sarat. un-ta, 1991. 73 p.
8. Lamskova O. M., Mausov N. K. Adaptatsiya personala v organizatsii [*Adaptation of staff in organizations*], Upravlenie personalom, 2004, I. 13, pp. 53–56.
9. Levchenko V. V., Zyкова E. K. Sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya v organizatsiyakh permskogo setevogo biznesa [*Socio-psychological adaptation in the organizations of the Perm network business*], Vestnik universiteta, 2017, I. 9, pp. 124–129.
10. Rean, A. A. K probleme sotsial'noi adaptatsii lichnosti [*To the problem of social adaptation of the personality*], Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 6: Filosofiya, politologiya, sotsiologiya, psikhologiya, pravo, mezhdunarodnye otnosheniya, 1995, V. 3, I. 20, pp. 74–79.
11. Shapiro S. A. Sotsial'no-demograficheskie aspekty trudovoi deyatel'nosti: monografiya [*Socio-demographic aspects of labor activity: monograpgy*]. M.: ID «ATISO», 2011. 254 p.
12. Shpak L. L. Sotsiokul'turnaya adaptatsiya: sushchnost', napravleniya, mekhanizmy realizatsii: [*Socio-cultural adaptation: the essence, directions, mechanisms of implementation*]: dis... dokt. sotsiol. nauk. M., 1992. 290 p.