

Козловская Светлана Николаевна

канд. психол. наук, доцент

Козловская Дарья Игоревна

студентка

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

г. Москва

DOI 10.31483/r-53593

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТОЙ

***Аннотация:** приведенное исследование раскрывает основу процесса социальной адаптации сотрудников в социальных учреждениях. Рассмотрены ключевые векторы процесса социальной интеграции сотрудников в социальных учреждениях. Раскрыты наиболее эффективные условия социальной адаптации специалистов по социальной работе и обозначены варианты их практического применения в организациях.*

***Ключевые слова:** социальная адаптация, условия социальной адаптации, поведение работника, адаптивность, трудовой коллектив.*

Особенности и существующие факторы, оказывающие воздействие на формирование профессиональных качеств работника в социальной сфере, предоставляют особенные критерии к личностной составляющей от социума, компаний, трудовой деятельности. Период формирования профессиональных качеств персонала в сфере социальной работы является и результатом совершенствования, и способом нахождения инновационных методов улучшения профессиональных качеств персонала. Формирование сотрудника в профессиональной сфере трудовой деятельности является ключевым этапом в жизнедеятельности личности, который связан с принятием решения по профессиональному самоопределению, саморазвитию и профессиональному привыканию к трудовой деятельности [2]. Процесс адаптации сотрудника основывается на ключевых аспектах реализации адаптации человека. В социальной адаптации персонала

применяются технологии, которые базируются на основах теории адаптации человека в социальной сфере. Социально-психологический уровень определяет адаптацию в качестве привыкания личности к технологиям частной реакции или же непосредственно к непрерывно переменяющимся общественным обстоятельствам.

С точки зрения позиции А.Г. Мороза особенностями процесса приспособления к социуму является многофакторности и многомерность, способствующая личности оптимально приспособиться к новому социальному окружению, найти способы эффективной совместной работы, которая будет нацелена на положительное изменение и людей, и окружающего мира [4].

Однако мнение М.В. Ромма относительно процесса привыкания личности к социуму немного отличается от ранее рассмотренного. М.В. Ромм описывает данный процесс как абсолютно новый, являющийся достижением установления гармонии в самой личности, с помощью технологий, которые свойственны конкретной ситуации, и уровень работоспособности которых можно измерить лишь с помощью коммуникации через обратную связь. Так же исследователь говорит о том, что в обобщенном рассмотрении процесс социальной адаптации личности представляется в виде атрибутивного свойства субъекта общественной жизни, которое реализуется с помощью использования интерпретации как внутри, так и снаружи информационных технологий общественной жизни со стороны их выполнения адаптивных установок, отсутствию противоречий в понимании существующей ситуации и идентичности, которые являются:

- упорядоченно созданы извне;
- внесистемно изучены в прохождении процесса социализации;
- выявлены лично.

Исследователи в области социальной психологии рассматривают процесс социальной адаптации в качестве одного из этапов социализации человека [3]. С.Л. Рубинштейн, проводя анализ в сфере психологии личности утверждал, что процесс социальной адаптации не является простым приспособлением, а

представляет собой осуществление стремления человека к определению эффективной коммуникации с окружающей действительностью.

З. Фрейд, как представитель направления бихевиоризма, интеракционизма и психоанализа, определяет адаптацию человека как многоступенчатый процесс, а также результат, но К. Роджерс рассматривает процесс адаптации в качестве способности личности [1].

Рассмотрим этапы процесса адаптивного поведения сотрудника при осуществлении адаптации к новому рабочему коллективу:

- первым этапом является нахождение необходимого личностного равновесия;
- вторым этапом является приготовление к вхождению в новую рабочую группу;
- третий этап – начало проявления нервно-психических реакций личности и сбор морально-физических сил;
- четвертый этап – выражение внутренних эмоций;
- пятый этап – прохождения процесса эмоциональной разгрузки.

Оказываясь в новом коллективе, сотрудник, работающий в социальной сфере, изначально чувствует дисбаланс, пребывает в непонятной для него ситуации. Поняв состояние дисбаланса и создав первое мнение о рабочем коллективе, сотрудник переходит на этап подготовки. Позже появляется потребность в осуществлении процесса адаптации к возникшим условиям, которая появляется во время этапа старта психологического напряжения, а также аккумуляция имеющихся ресурсов.

Оказываясь в новом рабочем коллективе, сотрудник проходя социальную адаптацию узнает новых людей, привыкает к новому закрепленному общественному статусу в рабочем коллективе, а также изучает соответствующую статусу роль и принципы ее исполнения в новой для него социальной среде.

Ключевыми условиями эффективного прохождения социальной адаптации сотрудника являются следующие:

Большой потенциал в процессе личностной адаптации сотрудника [5]:

- низкий уровень восприимчивости нервной системы и психики;
- адекватная самооценка личностных качеств;
- осознание общественной поддержки;
- принципы выстраивания коммуникации с людьми;
- личный опыт социальной коммуникации;
- моральная зрелость сотрудника.

Оптимальная окружающая среда:

- постоянно благоприятный настрой в социальном и психологическом аспекте;
- эффективная и прозрачная культура компании;
- оптимальная система взаимодействия;
- благоприятное личностное восприятие членов новой рабочей группы.

А.А. Реан рассматривает адаптацию и личностное развитие в качестве взаимодополняющего друг друга, при этом они образуют разные векторы для процесса актуализации личности.

Таким образом, технология процесса адаптации в социальной сфере дает возможность контролировать процессы социализации сотрудников в рабочей группе. Процесс социальной адаптации происходит во время первичной и вторичной рабочей адаптации сотрудников. Первичная рабочая адаптация предполагает большего количества внимания, по сравнению со вторичной адаптацией, так как во время вторичной адаптации сотрудник все же знает часть рабочей группы и нужно только помочь ему в процессе полного включения в относительно неизвестную трудовую группу, имеющую измененную структуру социальных ролей и поставленных задач.

Ключевой задачей процесса адаптации является формирование атмосферы, в которой как работник, так и его начальник смогут создать оптимальную коммуникацию при приемлемом количестве затраченных средств. Наиболее большая роль в процессе адаптации определена моральной поддержкой и мотивированию персонала на борьбу с трудностями адаптации к социальной организации и своей должности.

Список литературы

1. Карымова О.С. Социально-психологическая адаптация сотрудников коллектива [Текст] / О.С. Карымова, А.В. Чурносова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>
2. Козловская С.Н. Особенности профессионального становления специалистов по социальной работе [Текст] / С.Н. Козловская // Отечественный журнал социальной работы. – 2018. – №4. – С. 132–139.
3. Позднякова О.В. Социальная адаптация как стадия социализации личности [Текст] / О.В. Позднякова // Социально-экономические явления и процессы. 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/>
4. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства [Текст] / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001.
5. Реан А.А. Психология адаптации личности [Текст] / А.А. Реан. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. – 479 с.