

Описанная структура дисциплины «Технологии современных производств» позволяет будущему учителю технологии сформировать представления в области современных технологий, используемых в различных отраслях промышленности и народного хозяйства. Студенты факультета технологий и бизнеса ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л. Н. Толстого» – будущие учителя технологии проходя педагогическую практику в общеобразовательных организациях подтверждают актуальность изучаемой дисциплины.

Комплексный подход к формированию у будущих учителей технологии системы знаний в области современных технологий позволит максимально эффективно сформировать актуальные технико-технологические знания у школьников, что будет способствовать высокому уровню технологической подготовке молодежи в современном обществе.

Библиографический список

1. Приказ Минпросвещения России от 20.05.2020 № 254 «Об утверждении федерального перечня учебников, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования организациями, осуществляющими образовательную деятельность». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362166/.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ПРОЦЕСС УСВОЕНИЯ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Н. В. Петрова
Ю. Ю. Шавернева

*Кандидат педагогических наук, доцент,
кандидат педагогических наук, доцент,
Адыгейский государственный
университет,
г. Майкоп, Республика Адыгея, Россия*

Summary. This scientific study reveals the theoretical aspects of studying the social and psychological adaptation of staff, clarifying the essence of concepts: the organizational culture of the enterprise and the process of cultural learning itself. The study presents the main results of the recording experiment, a programme of social and psychological adaptation, compares the results of the initial and repeated psychodiagnostics, and defines the relationship between the indicated parameters. The main conclusions on the realization of the objectives of the study were drawn, and the effectiveness of the study was evaluated.

Keywords: social and psychological adaptation; organizational culture; group cohesion; team formation; rituals; traditions; organizational space.

Социально-психологическая адаптация персонала в организации представляет собой многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и личных качеств работника. Это

социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами организации (трудового коллектива), тем самым подчиняя свое поведение служебным предписаниям данного предприятия или учреждения.

Организационная культура – это совокупность уникальных духовных и материальных объектов, которая формирует у всех членов организации единую общую для них психологию, определяет их смысл и характер поведения в организации для достижения поставленных перед ними целей. Культура в организации полностью от начала до конца пронизывает процесс рабочей деятельности, и управления персоналом, так как вырабатывает основные принципы функционирования всей организации, определяет основные цели и способы их достижения, формируя позитивный образ компании не только у интересующих ее групп общественности, но и у важнейшего ресурса компании – собственных работников.

Культура организации является необходимым фактором успешной адаптации. Отношения и навыки, культурные ценности и нормы, составляющие «ядро» стабильной организационной культуры необходимы для принятия новыми сотрудниками определенных социальных и профессиональных ролей. Стоит отметить, что персонал играет ведущую роль в адаптации новых работников в организации, поскольку первым «запускает» механизм социальной адаптации и является необходимым условием ее актуализации. В современных экономических условиях внутренний потенциал организации определяется качеством и конкурентоспособностью ее персонала. Поэтому в последние десятилетия на практике и в теории социальной психологии наблюдается значительный рост интереса к проблеме изучения человека в организации на различных этапах их взаимодействия.

Контрольная диагностика подтвердила позитивные изменения факторов адаптивности персонала. Стали менее выражены проявления нервно-психического напряжения, выросли значения моральной нормированности и коммуникативной компетентности. Количество сотрудников с высоким уровнем адаптации к предприятию выросло на 10 %, со средним уровнем на 5 %, и уменьшилось с низким уровнем на 15 %. Диагностика организационной культуры компании позволила выявить изменения по шкалам «Согласованность» (факторы: ключевые ценности, взаимодействие) и «Вовлеченность» (факторы: ориентация на командную работу, полномочия) в пользу повышения показателей. Повышение индекса по фактору- командная работа, свидетельствует о большей вовлеченности персонала в рабочий процесс по сравнению с этапом мониторинга. Взаимодействие сотрудников из разных подразделений основано, в первую очередь, на общих цен-

ностях и понятиях культуры организации, которые соединяют предприятие воедино. Отмечается, увеличение значений индексов ключевых ценностей, что в совокупности с показателями координации и согласия свидетельствует о повышении уровня взаимодействия сотрудников. Результаты исследования по методике «Диагностика организационной приверженности» свидетельствуют о повышении показателей по шкалам: «Организационная приверженность сотрудников» и «Профессиональная лояльность». Сотрудники стремятся участвовать в жизни компании, прилагая усилия для ее процветания и успешной работы. На уровень приверженности, лояльности персонала организации оказала значительное влияние организационная культура. Человек не может отождествлять себя с организацией, если не разделяет ее целей, если не понимает сущности организационной культуры своей компании, то есть системы ценностей, убеждений, норм, проявлений, присущих данной организации, отражающих ее индивидуальность. Выявлена позитивная динамика изменения уровня групповой сплоченности, средний коэффициент набранных баллов у данного коллектива повысился на 1,5 и равен 11,9, что указывает на повышение уровня групповой сплоченности с категории «Средний», на категорию «Выше среднего». Отмечено снижение показателей количества испытуемых не удовлетворенных своей работой на 20 % (на 5 человек). Сотрудники стали более лояльными, гибкими и терпеливыми, способными переносить возникающие трудности.

Опираясь на разработанные нами практические рекомендации, есть возможность повысить эффективность социально-психологической адаптации персонала к процессу усвоения культуры организации. Эффективная адаптация позволит: снизить начальные издержки с помощью уменьшения сроков достижения пришедшим работником установленных правил для выполнения работы. Новому члену коллектива удастся почувствовать удовлетворенность работой и отношениями с коллегами. Практические рекомендации использования наставничества позволяют неопытным сотрудникам участвовать в совместной деятельности, знакомится со своими обязанностями, правами внутри компании и видеть лучшие образцы корпоративной культуры перед своими глазами в ежедневной профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Акименко А.К. Взаимосвязь представлений о лжи и стратегий поведения в системе социально-психологической адаптации личности: дис. канд. психол.наук: 19.00.05. / А.К. Акименко, науч. рук. Р.М. Шамяионов.- Саратов, 2018. 217 с.
2. Клигер, С.А. Шкалирование при сборе и анализе социологической информации/ Клигер С.А., Косолапов М.С., Толстова Ю.Н. – М.: Наука, 2018. – 112 с
3. Милославова И.А. Структура социальной адаптации / Герценовские чтения. Философия и социальная психология. - Л.: ЛГПУ, 2016. С. 109-114.