

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ И КОММУНИКАТИВНО-ОРГАНИЗАТОРСКИЕ НАВЫКИ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ МЕДИЦИНСКОГО ПРОФИЛЯ

**М. П. Вожуй**

*Белорусский государственный университет, г. Минск;*

*vozhuji@yandex.ru;*

*науч. рук. – Н. Н. Красовская, канд. социол. наук, доц.*

Одним из диалектических противоречий в развитии человечества является стремление отдельного человека к стабильности, сохранению такого достигнутого им положения, которое он сам считает для себя удовлетворительным, а всего человеческого общества - к непрерывному развитию и совершенствованию. Человеку психологически свойственно подсознательное чувство сопротивления всему новому, неизвестному, что может изменить уже достигнутое им положение. Адаптация молодых специалистов к выполнению ими профессиональных функций является важной задачей любой профессиональной среды. В процессе социально-психологической адаптации работник должен не только приспособиться к новому месту работы и условиям трудовой деятельности, но и усовершенствовать свои деловые и личностные качества, освоить дополнительные профессиональные возможности, приобрести коммуникативно-организаторские навыки, выстроить эффективную систему межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе.

**Ключевые слова:** молодые специалисты; трудовой коллектив; социально-психологическая адаптация; факторы успешности адаптации; коммуникативно-организаторские навыки.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. В ходе социально-психологической адаптации молодой специалист постепенно получает информацию о своей трудовой организации, ее нормах, ценностях, о системе деловых и личных взаимоотношений в группе, о социально-психологической позиции отдельных членов группы в структуре взаимоотношений, о групповых лидерах. В процессе социально-психологической адаптации молодой специалист учится участвовать в жизни организации, устанавливать комфортные взаимоотношения с руководителем и коллективом [1, с. 102].

Особое место в решении проблем адаптации молодых специалистов занимает психологическое сопровождение, которое включает в себя такие направления деятельности как: изучение особенностей социально-психологической адаптации молодых специалистов, осуществление психологического консультирования, внедрение различных форм и ме-

тодов психологического просвещения, проведение психологических тренингов, организация досуговых мероприятий и др. [2, с. 38].

Поступив на работу, молодой специалист активно включается в систему новых для него профессиональных отношений внутри организации, усваивает новые корпоративные нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива.

Важной составляющей успешности начинающих специалистов является наставничество, помощь со стороны руководства учреждения, сотрудников трудового коллектива, ближайшего окружения. Программы наставничества будут развиваться в разных сферах профессиональной деятельности, однако для их успешности необходимы стратегии профессиональной социализации молодых специалистов и одновременно карьерного роста самих наставников [3, с. 187].

По мнению Р.Ф. Галиакберовой, значительное влияние на адаптацию новых сотрудников оказывает настрой коллектива по отношению к новому работнику. Здесь также важна решающая роль руководства, которое должно создавать благоприятный микроклимат в коллективе, так как хорошие деловые взаимоотношения способствуют не только ускорению адаптации нового работника, но и повышают продуктивность труда. Следует также отметить, что процесс адаптации будет протекать быстрее, если компания будет иметь четкую стратегию развития организации в целом и управления персоналом в частности [4, с. 19].

Успешность профессиональной адаптации молодого специалиста в первую очередь зависит от его личностных и других психологических особенностей. Значимыми факторами выступают личностные особенности сотрудника, специфика развития ценностной сферы, профессиональная компетенция, коммуникативные и организаторские способности, умение регулировать конфликтные ситуации.

Так, А.В. Мартинович полагает, что одним из принципиальных факторов, влияющих на успешную адаптацию специалиста, является мотивация – побуждение к действию, психофизиологический процесс, который управляет поведением человека, задает направленность, устойчивость, активность; способность деятельно удовлетворять свои потребности [5, с. 78].

Анализ литературных источников показал, что не менее важным фактором, влияющим на успешность социально-психологической адап-

тации молодого специалиста, являются его коммуникативные и организаторские способности.

Коммуникативные умения – это способность человека решать коммуникативные задачи в ходе его речевого общения с другими людьми. Они включают легкость установления контакта, поддержание разговора, умение договариваться и настаивать на своих законных правах.

Под организаторскими способностями понимается умение планировать собственную деятельность и при необходимости уметь правильно ставить задачу группе, контролировать ее выполнение, распределять обязанности и, самое главное, вовремя уметь ориентироваться в сложной экстремальной ситуации.

В организованном нами исследовании была поставлена цель выявить взаимосвязь между социально-психологической адаптацией и уровнем сформированности коммуникативных и организаторских навыков у молодых специалистов медицинского профиля.

В исследовании приняло участие 40 молодых специалистов. Возраст респондентов: от 20 до 26 лет. Стаж работы: от 6 месяцев до 1 года – 8 респондентов (20%); 1 год – 23 респондента (57,5%); 1,5 года – 6 респондентов (15%); 2 года – 3 респондента (7,5%).

В качестве основного диагностического инструментария использовались: методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе (А.В. Сидоренков), методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин).

В результате проведенного исследования были получены следующие данные: у большинства респондентов отмечается тенденция к высокому уровню социально-психологической адаптации – 43% (17 респондентов). У 20% участников (8 респондентов) отмечается высокий уровень. Эти респонденты удовлетворены своим положением в коллективе и психологической атмосферой в ней, принимают нормы группы и готовы им следовать. У 7% участников (3 респондента) отмечается низкий уровень и у такого же количества участников проявляется тенденция к низкому уровню. Такие респонденты не удовлетворены членством в трудовом коллективе и своим статусом в нем, их не устраивают отношения с большинством членов коллектива, они не согласны с нормами трудового коллектива. Для 23% (9 респондентов) характерен средний уровень социально-психологической адаптации.

Далее было проведено исследования уровня развития коммуникативных и организаторских способностей молодых специалистов.

На основании анализа данных, можно сделать вывод о том, что у большинства отмечается высокий уровень коммуникативных способностей – 53% (21 респондент), у 8% (3 респондента) он очень высокий. Для 27% участников (11 респондентов) характерен средний уровень. Для 5% участников (2 респондента) характерен уровень ниже среднего, а у 7% респондентов (3 человека) отмечается низкий уровень.

Были проанализированы особенности развития организаторских способностей. У большинства отмечается средний уровень – 50% (20 респондентов). Для 25% (10 респондентов) характерен высокий уровень и у 8% очень высокий (3 человека). У 7% показатель ниже среднего (3 человека). Для 10% участников исследования (4 человека) характерен низкий уровень организаторских способностей.

В результате корреляционного анализа были получены следующие статистически значимые взаимосвязи: статистически значимая положительная связь между такими переменными, как «коммуникативные навыки» и «социально-психологическая адаптация» ( $R=0,35$ , при  $p \leq 0,05$ ); статистически значимая положительная связь между такими переменными, как «организаторские навыки» и «социально-психологическая адаптация» ( $R=0,44$ , при  $p \leq 0,05$ ).

На основании выше изложенного, можем заключить, что, чем выше у молодого специалиста развиты коммуникативные и организаторские навыки, тем лучше у него протекает социально-психологическая адаптация. Это может быть обусловлено тем, что владеющий коммуникативными навыками специалист умеет сотрудничать с коллегами, выстраивать доверительные отношения, проявляется открытость в общении. Такие молодые специалисты активно берутся за дело, не боятся принимать решения, смелы и уверены в себе, что способствует тому, что их лучше принимают в коллективе.

#### **Библиографические ссылки:**

1. Ошева А. В. Социально-психологические аспекты адаптации молодых специалистов // Молодежь и наука. 2017. № 3. С. 102.
2. Степаненко Е. В. Проблемы адаптации молодых специалистов // Наука в центральной России. 2013. № 12. С. 39-44.
3. Сизоненко Р. В. Модели наставничества на производстве: особенности, преимущества и недостатки // Молодежный вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. 2020. № 2. С. 187-191.

4. Галиакберова Р. Ф. Особенности психологической адаптации молодых специалистов // Актуальные вопросы экономических наук. 2008. № 3-2. С. 18-21.
5. Мартинович А. В. Организационно-психологические факторы профессиональной адаптации // Современная прикладная психология: теория и практика. 2017. Ч. 2. С. 78-81.