**Курсовая работа**

**Профессиональная и психологическая адаптация молодых специалистов (медицинских сестер) на рабочем месте**

**Оглавление**

Введение

Глава 1. Профессиональная адаптация работника в организации

.1 Понятие адаптации

.2 Сущность профессиональной адаптации

.3 Структура профессиональной адаптации

.4 Оценка результатов адаптации

.5 Психологические аспекты адаптации

Глава 2. Эмпирическая часть

.1 Подбор методик для проведения исследований

.2 Результаты и их обсуждение

.2.1 Результаты методики диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда и их обсуждение

.2.2 Результаты анкетирования и их обсуждения

.3 Выводы

Глава 3. Рекомендации по организации процесса адаптации молодых специалистов на базе ГУ НИИ ГБ РАМН

Заключение

Приложение

# **Введение**

Сегодня, молодежь во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Молодые специалисты составляют треть трудоспособного населения России, они же являются одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда, и проблема адаптации касается их наиболее остро.

Они после окончания учебного заведения впервые в жизни попадают в трудовой коллектив, включаются в его деятельность. Этот процесс не всегда и не для всех проходит быстро и безболезненно. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации.

К настоящему времени в мире проведено и проводится довольно большое количество исследований, тем или иным образом связанных с различными сторонами процесса адаптации, как молодых специалистов, так и студентов и школьников различных возрастов к новым условиям. Развитие адаптации сотрудников, как одно из условий успешного функционирования в организации нашло свое отражение в трудах О.В. Войт, Б.Д. Парыгина, М.И. Ширяевой и других.

Особую значимость имеет процесс адаптации молодых специалистов в области сестринского дела. В настоящее время, в связи с реформированием системы здравоохранения потребность в молодых специалистах сильно возросла. Но небольшой опыт работы по специальности, а порой и его отсутствие, нехватка как профессиональных, так и коммуникативных знаний, умений и навыков, как правило, затрудняет процесс адаптации, может привести к увольнению, а в дальнейшем, к такой серьезной проблеме, как текучесть кадров.

В данной работе акцентируется внимание на существующих сейчас проблемах в сфере профессиональной адаптации сестринского персонала и предложены мероприятия по совершенствованию данной системы.

**Актуальность темы:** Молодые специалисты являются наиболее уязвимой группой на рынке труда.

Возросшая потребность в молодых специалистах, в связи с реформированием системы здравоохранения.

Правильная адаптация персонала, особенно молодых специалистов − одно из важнейших условий успешного функционирования организации.

**Цель исследования:** Провести анализ процесса профессиональной адаптации молодых специалистов со средним медицинским образованием на базе хирургического отделения ГУ НИИ ГБ РАМН.

**Объект исследования:** Средний медицинский персонал лечебно-профилактического учреждения.

**Предмет исследования:** Зависимость социально - психологической адаптации от стажа работы.

**Гипотеза:** Уровень адаптации и удовлетворенности трудом повышается со стажем работы.

**Задачи исследования:**

1. Изучить научно методическую литературу по вопросу профессиональной адаптации молодых специалистов на рабочем месте.

2. Подобрать методики исследования.

. Провести исследования.

. Подвести итоги и сформулировать выводы по результатам проведенного исследования.

. Разработать рекомендации по организации процесса психологической адаптации молодых специалистов со средним медицинским образованием на базе ГУ НИИ ГБ РАМН.

**Место проведения:** хирургическое отделение ГУ НИИ Глазных болезней РАМН.

# **Глава 1. Профессиональная адаптация работника в организации**

## **1.1 Понятие адаптации**

Адаптация - это динамический процесс, благодаря которому подвижные системы живых организмов, несмотря на изменчивость условий, поддерживают устойчивость, необходимую для существования, развития и продолжения рода. Термин «адаптация» чрезмерно широк и применяется в различных областях науки. С позиции психологов это постоянный процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды и результат этого процесса [4.56].

Именно механизм адаптации, выработанный в результате длительной эволюции, обеспечивает возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды.

Благодаря процессу адаптации достигается сохранение гомеостаза при взаимодействии организма с внешним миром. В этой связи процессы адаптации включают в себя не только оптимизацию функционирования организма, но и поддержание сбалансированности в системе «организм-среда». Процесс адаптации реализуется всякий раз, когда в системе «организм-среда» возникают значимые изменения, и обеспечивает формирование нового гомеостатического состояния, которое позволяет достигать максимальной эффективности физиологических функций и поведенческих реакций. Поскольку организм и среда находятся не в статическом, а в динамическом равновесии, их соотношения меняются постоянно, а, следовательно, также постоянно должен осуществляется процесс адаптации.

Все выше приведённое относится в равной степени и к животным, и к человеку.

Однако существенным отличием человека является то, что решающую роль в процессе поддержания адекватных отношений в системе «индивидуум-среда», в ходе которого могут изменяться все параметры системы, играет психическая адаптация.

Психическую адаптацию рассматривают как результат деятельности целостной самоуправляемой системы (на уровне «оперативного покоя»), подчёркивая при этом её системную организацию.

Но при таком рассмотрении картина остаётся неполной. Необходимо включить в формулировку понятие потребности. Максимально возможное удовлетворение актуальных потребностей является, таким образом, важным критерием эффективности адаптационного процесса.

Следовательно, психическую адаптацию можно определить как процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который (процесс) позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие максимальной деятельности человека, его поведения, требованиям среды.

Психическая адаптация является сплошным процессом, который, наряду с собственно психической адаптацией (то есть поддержанием психического гомеостаза), включает в себя ещё два аспекта: а) оптимизацию постоянного воздействия индивидуума с окружением; б) установление адекватного соответствия между психическими и физиологическими характеристиками.

профессиональный адаптация работник психологический

## **1.2 Сущность профессиональной адаптации**

Понятие адаптация происходит от лат. adapto - приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособление к окружающей среде [10.18].

Профессиональная адаптация - 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 [5.272].

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. На профессиональное развитие молодых специалистов в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде.

Однако при поступлении на работу человек уже имеет определенные цели и ценностные ориентации поведения, в соответствии с которыми формирует свои требования к предприятию, а оно, исходя из своих целей и задач, предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению. Реализуя свои требования, работник и предприятие взаимодействуют, приспосабливаются друг к другу, в результате чего осуществляется процесс трудовой адаптации. Таким образом, профессиональная адаптация - двусторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Это проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

К профессиональной адаптации относятся:

Социально-психологическая адаптация, которая заключается в освоении социально - психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации работник 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. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается им положительно, работник начинает принимать групповые нормы и постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией.

Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режим труда и отдыха и т.д.

Культурно-бытовая адаптация - это освоение в трудовой организации особенностей быта и традиций проведения свободного времени. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями использования свободного от работы времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

Психофизиологическая адаптация - это процесс освоения условий, необходимых для работников во время труда. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не могут не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко относится к отклонениям от субъективно воспринимаемых им норм санитарно-гигиенического комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и т.д. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для рабочих вопросы санитарно-гигиенических условий комфорта стоят очень остро и оцениваются ими болезненно [2.43].

Сам процесс профессиональной адаптации занимает достаточно длительное время и проходит в несколько стадий:

Стадия ознакомления, на которой работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

Стадия приспособления, на этом этапе работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

Стадия ассимиляции, когда осуществляется полное приспособление к среде, идентификация с новой группой.

Идентификация, когда личные цели работника отождествляются с целями трудовой организации, предприятия, фирмы и т.д.

По характеру идентификации различают три категории работников: безразличные, частично идентифицированные и полностью идентифицированные. Ядро любой трудовой организации составляют полностью идентифицированные работники. И конечные результаты такой трудовой организации всегда высоки.

Скорость адаптации зависит от многих факторов. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет от 1 года до 3 лет.

Неумение войти в трудовую организацию (коллектив), адаптироваться в ней вызывает явление производственной и социальной дезорганизации.

Условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса называют факторы профессиональной адаптации. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Объективные (в трудовой организации - это факторы, связанные с производственным процессом) - факторы, которые в меньшей степени зависят от работника (уровень организации труда, механизации и автоматизации производственных процессов, санитарно-гигиенические условия труда, размер коллектива, расположение предприятия, отраслевая специализация и т.д.).

К субъективным (личностным) факторам относятся:

 социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, образование, квалификация, стаж работы, социальное положение и т.д.);

 социально-психологические (уровень притязаний, готовность трудиться, практичность, быстрота ориентации в производственной ситуации, способности самоконтроля и умения распределять свои движения и действия во времени, коммуникабельность и т.д.);

 социологические (степень профессионального интереса, материальной и моральной заинтересованности в эффективности и качестве труда и т.д.).

Как видим, в процессе производственной адаптации не последнее место занимает личностный потенциал работника. Это совокупность черт и качеств работника, которые формируют определенный тип поведения: уверенность в себе, общительность, способность к самоутверждению, уравновешенность, объективность и т.д. Наряду с перечисленными характеристиками важное место занимают знания, образование, опыт [12].

Адаптация проходит быстрее и успешнее, если правильно выбрана профессия. Выбор профессии поддается управлению путем целенаправленного формирования личных намерений и интересов у молодежи с учетом социально-экономических потребностей общества и приведением в соответствие стремлений, личных планов молодежи с возможностями их реализации.

Определенной формой такой работы является профессиональный отбор.

Профессиональный отбор - это процесс выявления с помощью научно обоснованных методов степени и возможности формирования медицинской, социальной и психофизиологической пригодности человека для выполнения той или иной работы. Применительно к производственному коллективу проблема профотбора состоит в определении профессиональной пригодности как совокупности особенностей человека его способностей и наклонностей, обусловливающих эффективность определенного вида деятельности и удовлетворенность избранной профессией.

Назначение профотбора - уменьшить потери из-за неудовлетворенности выбранной профессией и отсутствия у работника необходимых способностей и наклонностей.

Профотбор осуществляется в два этапа:

На первом этапе на основе материалов наблюдения, опросов, тестирования рабочих процессов, бесед с руководителями, ведущими специалистами составляется профессиограмма. Профессиограмма - это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться рабочим, специалистом, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. В нее входят и требования, которым должен отвечать исполнитель.

Профессиограмма включает: производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую характеристики.

На втором этапе изучают природные данные, наклонности, социальные, психологические и физиологические проявления поступающего на предприятие молодого человека и на их основе составляют карту личности, которая характеризует человека в социальном аспекте (сознательность, мотивы профессиональной деятельности, профессиональные интересы, широта кругозора, удовлетворенность производственной деятельностью), психологическом (черты характера, особенности внимания и памяти, быстрота и производительность умственных процессов, эмоциональные особенности, проявление воли) и физиологическом (тип высшей нервной деятельности, особенности организации мозговых регуляторных систем). Для составления карты личности используют обычно два основных метода: систему тестов (набор задач, в процессе решения которых определяются психофизиологические особенности и качества человека - внимание, темперамент и т.д.) и личную беседу с поступающим на работу, анкетирование.

При составлении необходимых (профессиограмма) и наличных (карта личности) качеств выявляется профпригодность. Практика свидетельствует, что большинство молодых людей определяют свой жизненный путь самостоятельно под влиянием обстоятельств, не имеющих ничего общего с сознательной профессиональной ориентацией. В результате у них часто возникают общая неудовлетворенность трудом, безразличие к его условиям и содержанию, частое желание сменить место работы и т.д. На предприятиях и организациях должна осуществляться система должностного и профессионального продвижения в зависимости от учебы работника, стажа его работы, приобретаемых профессиональных навыков, инициативности и заинтересованности в результатах качественного труда и т.д. [6], [7].

Основные цели профессиональной адаптации:

 Уменьшение начальных издержек при входе сотрудника в организацию. Это позволяет быстрее входить в курс дел и эффективно работать.

 Снижение напряженности у работника при входе в новую организацию или должность.

 Сокращение текучести кадров за счет снижения психологического барьера при входе в организацию.

 Экономия рабочего времени непосредственного начальника, затрачиваемого на объяснения и обучение новичка (это берет на себя кадровая служба).

 Реализм в ожиданиях и удовлетворенность работой.

 Обучение (научение) поведению в организации (введение в организационную культуру) [11.30].

## **1.3 Структура профессиональной адаптации**

В процессе приспособления человека к производственной среде возникает немало вопросов: нужно ли принимать работнику среду как должное и всеми силами приспосабливаться к ней или требовать изменения и самой среды? Поэтому следует различать активную адаптацию, когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить), и пассивную, когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

Наиболее эффективной представляется адаптация как процесс активного приспособления индивида к изменяющейся среде с помощью соответствующего управляющего воздействия и использования различных средств.

По своему воздействию на работника различают прогрессивные результаты адаптации и регрессивные. Последние имеют место в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

Кроме того, различают первичную производственную адаптацию, когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии. Для молодого сотрудника это достаточно продолжительный и психологически сложный период. По мнению многих исследователей, устойчивая адаптация достигается лишь спустя пять лет работы в данной структуре [3.482].

И вторичную - при последующей смене работы или в условиях нововведений. Следует отметить, что в условиях формирования и функционирования рынка труда возрастает роль вторичной адаптации. С другой стороны, отечественным кадровым службам необходимо обратиться к опыту зарубежных фирм, которые уделяют традиционно повышенное внимание первичной адаптации молодых сотрудников. Эта категория работников нуждается в особой заботе о них со стороны организации [8.32].

В структуру адаптации также входит процесс управления адаптацией работников. Управление процессом адаптации - это активное воздействие на факторы, предопределяющие ее ход, сроки, снижение неблагоприятных последствий.

Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего, так и факторов производственной среды.

Каковы эти факторы?

Личность адаптанта: пол, возраст, тип темперамента, черты характера, способности, уровень образования, стаж работы, актуальные потребности и мотивы, цели, ценностные ориентации, ожидания, опасения. Учет личных интересов сотрудника при введении его в должность и включении в новые условия деятельности ускорит процесс его адаптации.

На успешность адаптации влияют также уровень образования и профессиональной компетентности нового сотрудника. Высокий уровень подготовки облегчает процесс адаптации.

Вчерашние выпускники, молодые специалисты, поступая на работу, часто сталкиваются с необходимостью выполнять скучные, несложные, малосодержательные и однообразные поручения. С одной стороны, такая ситуация является оправданной. «Новичок», действительно, является непроверенным сотрудником и зачастую не имеет достаточно опыта для того, чтобы справится со сложным и ответственным заданием. С другой стороны, подобный подход затрудняет адаптацию и влечет за собой разочарование в работе, неудовлетворенность. Ускорить процесс адаптации «новичка» позволяет наличие перспектив роста [3.513].

Факторы среды: Условия труда, организация рабочего места, наличие необходимого оборудования, технологический процесс способны повлиять на темпы адаптации. Чем более комфортной является рабочая обстановка, чем более благоприятны условия труда, тем успешней и быстрее пройдет включение человека в новую для него среду.

Группа: Новый сотрудник попадает в коллектив с уже состоявшимися нормами, ценностям, сложившейся статусно-ролевой структурой. Адаптация предполагает не только овладение профессиональной деятельностью, но и включение в группу в качестве ее полноправного члена, усвоение групповых норм и ценностей, обретение определенной статусно-ролевой позиции, удовлетворительных отношений с коллегами.

Социально-психологический климат: благоприятная атмосфера сотрудничества, взаимопомощи и взаимного уважения создают условия для успешной и быстрой адаптации [8.129].

Итак, конкретизация подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды, разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения составляют основу процесса управления адаптацией, предполагающего и определенную технологию. Так, применительно к молодым рабочим она включает в себя:

 анализ ожиданий поступающих рабочих;

 прием и прогноз стабильности новичка;

 введение новичка в коллектив;

 собственно контроль адаптации в ходе периодических встреч или заочно;

 ликвидацию причин конфликтных ситуаций или неудовлетворенности решением проблем адаптантов [1.23].

Адаптация работника на производстве, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях страны создаются специализированные службы адаптации кадров. Однако организационно это делается по-разному: в зависимости от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение социальных задач в сфере управления производством и других моментов.

Службы адаптации работника могут выступать как самостоятельные структурные подразделения (отдел, лаборатория) или же входить в состав других функциональных подразделений (как бюро, группа и отдельные работники) - в отдел кадров, социологическую лабораторию, отдел труда и заработной платы. Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание управленческих структур. Важно, чтобы служба адаптации была составным звеном общей системы управления кадрами на предприятии [9.48].

## **1.4 Оценка результатов адаптации**

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, тем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации.

Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и, следовательно, имеет свое начало и окончание. Если в отношении начала адаптации вопросов не возникает (это начало деятельности работника в новых условиях), то определить ее окончание весьма трудно [13.13].

С позиций управления кадрами, формирования трудового потенциала, определения сроков адаптации большое значение имеет выяснение такого понятия, как предел адаптации.

При определении сроков адаптации (а с ними и возможного ущерба) в качестве ее предела, или точки отсчета завершения ее как процесса, могут использоваться определенные количественные показатели, характеризующие отдельные стороны адаптации, или система показателей, которые можно разделить на:

объективные показатели - уровень и стабильность количественных показателей труда (систематическое выполнение норм, качественное изготовление продукции, отсутствие нарушений в ритме работы, профессиональная устойчивость, рост квалификации, уровень трудовой дисциплины);

субъективные показатели - уровень удовлетворенности своей профессией, условиями труда, коллективом. Следует оговорить, что неудовлетворенность бывает двух типов и не обязательно является показателем плохой адаптации. Это может быть мобилизующая неудовлетворенность, стимулирующая к активности, поиску, творчеству, вызывающая жажду деятельности. Совершенно иное - это тревожная неудовлетворенность, которая влечет за собой тягостное состояние, дискомфорт, стремление его избежать, покинув организацию [3.486].

Другой подход к оценке производственной адаптации исходит из характеристики и результатов каждой из ее сторон. Так, для характеристики психофизиологической адаптации, особенно на работах с большим физическим напряжением (например, для оценки степени тренированности, как одного из результатов адаптации) используются показатели выработки и энергозатрат, а также показатели состояния сердечно-сосудистой системы, функции кровообращения, дыхания, скорость восстановления и т.п.

Профессиональную адаптацию, как полное и успешное овладение профессией, характеризуют такие показатели, как степень освоения норм времени (их выполнение, достижение среднего процента, сложившегося в коллективе).

К показателям, характеризующим социально-психологическую адаптацию, относятся уровень психологической удовлетворенности новой для человека производственной средой в целом и ее наиболее важными для него компонентами, характером взаимоотношений с товарищами, администрацией, удовлетворенность своим положением в коллективе, уровень удовлетворения жизненных устремлений и др. [15.262].

Таким образом, анализ научно методической и нормативно-правовой литературы по вопросу профессиональной адаптации молодых специалистов позволил сделать следующие выводы:

Сегодня под профессиональной адаптацией понимают взаимное приспособление специалиста и коллектива предприятия, в результате чего работник осваивается на предприятии.

Производственную адаптацию можно рассматривать с различных позиций, выделяя психофизиологическую, социально-экономическую, профессиональную, социально-психологическую, социально-экономическую ее стороны. Каждая из них имеет свой объект, свои задачи, свои показатели эффективности.

Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов, в частности для молодых специалистов сестринского дела. Они впервые попадают в трудовой коллектив и включаются в его деятельность. Но отсутствие практического опыта работы по специальности, несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации.

## **1.5 Психологические аспекты адаптации**

Психологический аспект адаптации - приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды называется социальной адаптацией. Последняя осуществляется путем усвоения представлений о нормах и ценностях данного общества (как в широком смысле, так и применительно к ближайшему социальному окружению - общественной группе, трудовому коллективу, семье).

Основные проявления адаптации - взаимодействие (в т. ч. общение) человека с окружающими людьми и его активная деятельность. Важнейшим средством достижения успешной адаптации являются общее образование и воспитание, а также трудовая и профессиональная подготовка. Особые трудности адаптации испытывают лица с психическими и физическими недостатками (дефектами слуха, зрения, речи и т. д.).

Рассматривая понятие «социальная адаптация», не следует отделять психологический аспект от социального, так как адаптация является комплексным феноменом - социальная среда, где вращается личность, подразделяется на предметную и личностную.

Для оценки социально-психологических аспектов адаптации нужно исследовать уровень удовлетворенности работника новой производственной средой, взаимоотношениями с коллегами, новым статусом и связанными с ним возможностями. Сравнение полученных данных позволит корректировать ход процесса адаптации нового сотрудника.

# **Глава 2. Эмпирическая часть**

Актуальность проблемы адаптации молодых сотрудников, ее теоретическая и практическая значимость, необходимость поиска путей активизации условий, способных обеспечить процесс адаптации молодого сотрудника в коллективе обусловили необходимость проведения исследования.

**Цель исследования:** Провести анализ процесса профессиональной адаптации молодых специалистов со средним медицинским образованием на базе ГУ НИИ ГБ РАМН.

**Объект исследования:** Средний медицинский персонал лечебно-профилактического учреждения.

**Предмет исследования:** Зависимость социально - психологической адаптации от стажа работы.

**Гипотеза:** Уровень адаптации и удовлетворенность трудом повышается со стажем работы.

Исследование проводилось среди сотрудников хирургического отделения ГУ НИИ ГБ РАМН. Сотрудники этого отделения (23 человека) были разбиты на 3 группы по стажу работы: 1 группа - сотрудники, у которых стаж менее года (в группу вошло 7 человек); 2 группа - сотрудники со стажем от 1 до 5 лет (в группу вошло 11 человек); 3 группа - сотрудники у которых стаж от 5 до 10 лет (в группу вошло 5 человек).



Рис.1.Распределение сотрудников по стажу работы

Из рисунка 1 видно, что большинство сотрудников в данном отделении, 48% имеют стаж работы от 1 до 5 лет.

Из 23 сотрудников 6 человек (26%), составили лица мужского пола, 17 человек (74%), лица женского пола. В возрастной категории 18 - 25 лет находится 12 человек (52%), 6 человек (28%) в возрастной категории 26 - 30 лет, 5 человек (22%) в возрастной категории 31 - 35 лет. Сотрудников в возрастной категории старше 35 лет, в данном отделении нет.

## **.1 Подбор методик для проведения исследований**

В исследовании использовались:

1) Для выявления особенностей социально-психологической адаптации респондентов использовалась методика диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда.

Методика представляет собой набор из 101 лаконичной характеристики, по которым испытуемый оценивает себя - своё актуальное «Я». Данный опросник снабжен шкалой лжи, которая позволяет судить о неискренности ответов. В результате подсчитываются ответы испытуемых по пятнадцати шкалам (получаются «сырые» баллы), и на основе сырых баллов по формулам высчитываются интегральные показатели уровня адаптации.

Данная методика позволяет выявить следующие показатели успешной социальной адаптации:

. Общий уровень адаптации или дезадаптации.

Этот уровень характеризует, насколько человек адаптирован к среде на данный момент в целом, не выделяя отдельные параметры.

. Принятие себя.

Этот показатель позволяет выявить, насколько человек принимает себя таким, какой он есть, а так же адекватность восприятия человеком самого себя.

. Принятие других.

Этот показатель позволяет выявить, насколько человек принимает окружающих его людей такими, какие они есть, а так же адекватность восприятия человеком окружающих людей и тех социальных групп, членом которых он является.

. Эмоциональная комфортность - показатель, определяющий насколько человек доволен или недоволен ситуацией в целом, а так же своей деятельностью и своим социальным окружением.

. Интернальность - одна из сторон локуса контроля человека, свидетельствует о склонности субъекта принимать ответственность за свою жизнь и поступки, а также за свои успехи и неудачи на себя; такой человек, как правило, выбирает активный тип адаптации. Противоположностью интернальности является экстернальность - склонность человека приписывать ответственность за все происходящее с ним окружающим людям, погодным условиям, политике государства и т.д. Такой человек чаще всего выбирает смешанный тип адаптации.

. Стремление к доминированию - показывает, насколько у человека выражены лидерские качества и стремление держать ситуацию под контролем [14.470].

) Для анализа потребности в адаптации молодых специалистов медицинских сестер на базе ГУ НИИ ГБ РАМН был использован метод анкетирования. Главной м/с ГУ НИИ ГБ РАМН и автором этой работы была разработана анкета, состоящая из 8 вопросов, ориентированных на процесс адаптации, и 4 вопросов, ориентированных на получение информации о респондентах.

## **.2 Результаты и их обсуждение**

## **.2.1 Результаты методики диагностики «Социально-психологической адаптации» К. Роджерса и Р. Даймонда и их обсуждение**

Результаты проведенного метода исследования сотрудников вошедших в первую группу со стажем работы менее года.

Таблица №1

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Адаптация А | Принятие других L | Самоприятие S | Эмоц.комф. E | Интернальность I | Стремл.к домин. D |
| Б.В.Д. | 50% - низкое значение | 54% - среднее значение | 58% - среднее значение | 66% - среднее значение | 64% - среднее значение | 49% - низкое значение |
| Г.Г.В. | 48% - низкое значение | 46% - низкое значение | 49% - низкое значение | 49% - низкое значение | 47% - низкое значение | 40% - низкое значение |
| У.С.Д. | 72% - среднее значение | 70% - среднее значение | 69% - среднее значение | 70% - среднее значение | 73% - среднее значение | 60% - среднее значение |
| Б.И.В. | 46% - низкое значение | 53% - среднее значение | 47% - низкое значение | 59% - среднее значение | 49% - низкое значение | 45% - низкое значение |
| У.И.В. | 76% - среднее значение | 74% - среднее значение | 81% - высокое значение | 74% - среднее значение | 79% - среднее значение | 67% - среднее значение |
| Е.Г.В. | 44% - низкое значение | 49% - низкое значение | 47% - низкое значение | 48% - низкое значение | 46% - низкое значение | 47% - низкое значение |
| Е.С.Д. | 70% - среднее значение | 68% - среднее значение | 71% - среднее значение | 77% - среднее значение | 78% - среднее значение | 59% - среднее значение |

Результаты проведенного метода исследования сотрудников вошедших во вторую группу со стажем работы от 1 до 5 лет.

Таблица №2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Адаптация А | Принятие других L | Самоприятие S | Эмоц.комф. E | Интерналь-ность I | Стремл.к домин. D |
| П.М.И. | 49% - низкое значение | 46% - низкое значение | 50% - низкое значение | 47% - низкое значение | 44% - низкое значение | 43% - низкое значение |
| Н.М.А. | 86% - высокое значение | 79% - среднее значение | 78% - среднее значение | 77% - среднее значение | 81% - высокое значение | 81% - высокое значение |
| П.А.В. | 84% - высокое значение | 76% - среднее значение | 79% - среднее значение | 71% - среднее значение | 82% - высокое значение | 83% - высокое значение |
| У.Ю.П. | 79% - среднее значение | 73% - среднее значение | 76% - среднее значение | 73% - среднее значение | 78% - среднее значение | 69% - среднее значение |
| Б.С.В. | 81% - высокое значение | 70% - среднее значение | 79% - среднее значение | 76% - среднее значение | 83% - высокое значение | 70% - среднее значение |
| П.Н.П. | 83% - высокое значение | 70% - среднее значение | 78% - среднее значение | 74% - среднее значение | 85% - высокое значение | 71% - среднее значение |
| Л.С.В. | 76% - среднее значение | 69% - среднее значение | 80% - среднее значение | 79% - среднее значение | 74% - среднее значение | 49% - низкое значение |
| Г.Ю.В. | 87% - высокое значение | 80% - среднее значение | 77% - среднее значение | 91% - высокое значение | 88% - высокое значение | 83% - высокое значение |
| Б.Т.В. | 82% - высокое значение | 79% - среднее значение | 80% - среднее значение | 72% - среднее значение | 83% - высокое значение | 60% - среднее значение |
| С.Н.П. | 68% - среднее значение | 66% - среднее значение | 74% - среднее значение | 80% - среднее значение | 69% - среднее значение | 47% - низкое значение |
| П.О.С. | 71% - среднее значение | 65% - среднее значение | 77% - среднее значение | 74% - среднее значение | 76% - среднее значение | 48% - низкое значение |

Результаты проведенного метода исследования сотрудников вошедших в третью группу со стажем работы от 5 до 10 лет.

Таблица №3

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О. | Адаптация А | Принятие других L | Самоприятие S | Эмоц.комф. E | Интерналь-ность I | Стремл.к домин. D |
| И.В.Е | 71% - среднее значение | 68% - среднее значение | 76% - среднее значение | 79% - среднее значение | 77% - среднее значение | 49% - низкое значение |
| Б.П.И. | 84% - высокое значение | 73% - среднее значение | 79% - среднее значение | 83% - высокое значение | 81% - высокое значение | 82% - высокое значение |
| С.И.И. | 81% - высокое значение | 70% - среднее значение | 77% - среднее значение | 80% - среднее значение | 79% - среднее значение | 56% - среднее значение |
| Б.Л.В. | 82% - высокое значение | 80% - среднее значение | 78% - среднее значение | 84% - высокое значение | 86% - высокое значение | 83% - высокое значение |
| С.О.А. | 86% - высокое значение | 76% - среднее значение | 82% - высокое значение | 85% - высокое значение | 83% - высокое значение | 81% - высокое значение |

1. Обсуждение результатов по шкале адаптация.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 3 человека (43%) со средними значениями, 4 человека (57%) с низкими значениями. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 6 (55%) человек с высокими значениями, 4 человека (36%) со средними значениями и у 1 человека (9%) эти значения низкие. В третьей группе из 5 человек (стаж работы от 5 до 10 лет): 1 человек (20%) со средними значениями и 4 человека (80%) с высокими значениями.

Высокие и средние значения являются нормой и говорят об адаптации, низкие о дезадаптации.

Вывод: В результате исследования было выявлено, что лишь одна группа из 5 человек со стажем работы от 5 до 10 лет полностью (100%) адаптирована к среде на данный момент в целом. Большинство респондентов, а это 4 человека (57%) с низкими значениями, дезадаптированы к среде, в группе из 7 человек со стажем работы менее года.

**Итак, уровень адаптации действительно повышается с увеличением стажа работы.**

2. Обсуждение результатов по шкале принятие других.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 5 человек (72%) со средними значениями, у 2 человек (28%), значения ниже среднего. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 10 человек (90%) со средними значениями, у 1 человека (10%) значения ниже среднего. В третьей группе из 5 человек (стаж от 5 до 10 лет): все 5 человек (100%) со средними значениями.

Средние значения являются нормой и свидетельствуют о комфортности поведения человека, его безоговорочном принятии норм и ценностей групп. Значения ниже среднего, свидетельствуют о социальной дезадаптации человека, не комфортности его пребывания в данной социальной группе.

Вывод: Сравнивая значения в трех группах, было выявлено, что лишь одна третья группа полностью (100%) безоговорочно принимает нормы и ценности данного коллектива и комфортно себя ощущает в нем. Большинство респондентов со значениями ниже среднего, 2 человека (28%), в первой группе, что свидетельствует о социальной дезадаптации этих людей.

**Итак, принятие других также повышается с увеличением стажа работы.**

3. Обсуждение результатов по шкале принятие себя.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 1 человек (14%) с высокими значениями, 3 человека (43%) со средними значениями и у 3 человек (43%) эти значения ниже среднего. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 10 человек (90%) со средними значениями, у 1 человека (10%) значения ниже среднего. В третьей группе из 5 человек (стаж от 5 до 10 лет): у 1 человека (20%) высокие значения, у 4 (80%) средние значения.

Средние значения является нормой. Те люди, у которых значения ниже среднего, скорее всего, испытывают значительные внутриличностные конфликты, не принимают себя, возможно, они нуждается в квалифицированной помощи. Если значения слишком высокие, это свидетельствует о завышенном самомнении, чувстве превосходства по отношению к окружающим.

Вывод: Сравнивая значения в трех группах, было выявлено, что большинство респондентов со средними значениями во второй группе (90%), это говорит о том, что почти все люди этой группы воспринимают себя, такими как они есть. Большинство респондентов, не принимающих себя в первой группе, это 3 человека (43%).

**Итак, принятие себя также повышается с увеличением стажа работы.**

4. Обсуждение результатов по шкале эмоционального комфорта.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 5 человек (72%) со средними значениями, у 2 человек (28%), значения ниже среднего. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 1 человек (9%) с высокими значениями, 9 человек (82%) со средними значениями и 1 человек (9%) с низкими значениями. В третьей группе из 5 человек (стаж от 5 до 10 лет): 3 человека (60%) с высокими значениями, а 2 человека (40%) со средними значениями.

Средние значения и высокими значения говорят об эмоциональном комфорте, т.е. люди в данном коллективе довольны ситуацией в целом, своей деятельностью и своим социальным окружением. Низкие значения свидетельствуют об эмоциональном дискомфорте, что в свою очередь приводит к повышению тревожности и неуверенности в себе. Эмоциональный дискомфорт может приводить к дезадаптации, с одной стороны, и является ее симптомом - с другой.

Вывод: Сравнивая значения в трех группах, было выявлено, что в третьей группе всем (100%) и 10 человекам (91%) со второй группы эмоционально комфортно в данном коллективе. Большинство людей со значениями ниже среднего в первой группе 2 человека (28%), что говорит об эмоциональном дискомфорте, а это может приводить к дезадаптации.

**Итак, эмоциональный комфорт также повышается с увеличением стажа работы.**

5. Обсуждение результатов по шкале интернальность.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 4 человека (57%) со средними значениями и 3 человека (43%) с низкими значениями. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 6 человек (55%) с высокими значениями, 4 человека (36%) со средними значениями и 1 человек (9%) с низкими значениями. В третьей группе из 5 человек (стаж от 5 до 10 лет): 3 человека (60%) с высокими значениями, а 2 человека (40%) со средними значениями.

Высокие значения свидетельствует о выраженной интернальности, средние значения говорят о смешанном локусе контроля, а низкие значения - выраженная экстернальность.

Вывод: Сравнивая показатели в трех группах, было выявлено, что люди с низкими значениями отсутствуют в третьей группе, во второй группе их 9%, а в первой группе их большинство 43% - это свидетельствует о выраженной экстернальности.

**Итак, уровень интернальности также повышается с увеличением стажа работы.**

6. Обсуждение результатов по шкале стремление к доминированию.

По результатам исследования в первой группе из 7 человек (стаж работы менее года): 3 человека (43%) со средними значениями, 4 человека (57%) с низкими значениями. Во второй группе из 11 человек (стаж работы от 1 до 5 лет): 3 человека (28%) с высокими значениями. 4 человека (36%) со средними значениями и 4 человека (36%) с низкими значениями. В третьей группе из 5 человек (стаж от 5 до 10 лет): 3 человека (60%) с высокими значениями, 1 человек (20%) со средними значениями и 1 человек (20%) с низкими значениями.

Высокие значения свидетельствует о ярко выраженных лидерских чертах и, как правило, сочетаются с ярко выраженной интернальностью, средние значения говорят об умеренных лидерских склонностях. Низкие значения могут свидетельствовать о высокой комфортности человека, его стремлении следовать за группой, подчиняться приказам, такие люди практически не способны к принятию самостоятельных решений и в сложных ситуациях выбирают пассивный тип адаптации; при отсутствии лидера, берущего на себя ответственность, такие люди, чаше всего оказываются дезадаптированными.

Вывод: Сравнивая показатели в трех группах, было выявлено, что большинство людей с лидерскими чертами в третьей группе (60%), их меньше во второй группе (28%) и мы видим их отсутствие в первой группе.

**Итак, стремление к доминированию также растет с увеличением стажа работы.**

Сотрудники отделения анестезиологии и реанимации (для лечения больных с острым нарушением мозгового кровообращения) вошедшие в третью группу, стаж которых от 5 до 10 лет, все адаптированы к среде на данный момент в целом, принимают себя и других, эмоционально комфортно чувствуют себя в данном коллективе. Большинство из них обладают лидерскими качествами и готовы принимать на себя ответственность за свою жизнь и берутся за решение всех проблем. Не все сотрудники, вошедшие во вторую группу, со стажем от 1 до 5 лет адаптированы к среде на данный момент в целом. В этой группе есть люди, которые испытывают внутриличностный конфликт, им не уютно в данном коллективе. Некоторые не уверенны в себе, большинство не способно к принятию самостоятельного решения. Сотрудники этого отделения, вошедшие в первую группу со стажем менее года, дезадаптированы к среде. Большинство из них не принимают себя и других, что говорит о не комфортности их пребывания в данном коллективе. Многие стремятся следовать за группой, подчиняться приказам. Стараются не замечать возникших перед ними трудностей.

Из выше сказанного можно сделать вывод, что полностью адаптированы сотрудники, вошедшие в третью группу с большим стажем работы.

**Гипотеза подтвердилась**. **Уровень социально - психологической адаптации растет с увеличением стажа работы.**

## **2.2.2 Результаты анкетирования и их обсуждения**

Вопросы, ориентированные на получение информации о потребности респондентов в адаптации были проанализированы по следующим параметрам:

 Профессиональный опыт в медицине до начала работы в ГУ НИИ ГБ РАМН.

 Наиболее значимая информация в период адаптации

 Необходимость помощи сотруднику в период адаптации

 Кем должна осуществляться помощь в период адаптации

Профессиональный опыт в медицине до начала работы в ГУ НИИ ГБ РАМН.

По результатам анкетирования из 23 респондентов 14 человек имели профессиональный опыт в медицине до начала работы в ГУ НИИ ГБ; 9 человек не имели такого опыта.



Рис.1. Наличие опыта работы у респондентов

Вывод: Из рисунка 1 можно сделать вывод, что большинство опрошенных, 61,0% имели профессиональный опыт в медицине до начала работы в ГУ НИИ ГБ РАМН.

Значимость информации в период адаптации

По результатам анкетирования, на вопрос: «Какая информация для Вас наиболее значима в первые месяцы работы (в период адаптации) на новом месте?» были предложены несколько вариантов ответов, респонденты выбирали как один вариант ответа, так и несколько. Всего 66 ответов, среди которых: 18 ответов представляет собой информация об функциональных обязанностях; 17 ответов информация об оплате труда; 13 ответов информация о коллективе; информация о неформальных правилах поведения 7 ответов; информация о правилах внутреннего распорядка 6 ответов; информация о технике безопасности 5 ответов.



Рис.2.Распределение значимости информации среди респондентов в период адаптации.

Вывод: Из рисунка 2 можно сделать вывод, что среди респондентов, в период адаптации наиболее значима информация о функциональных обязанностях, 18 ответов, 27,2% и об оплате труда, 17 ответов, 25,7%.

Необходимость помощи сотруднику в период адаптации на новом рабочем месте

По результатам анкетирования на вопрос: «Нужна ли помощь сотруднику для его лучшей адаптации на новом рабочем месте?», из 23 респондентов 20 человек ответили, что нужна; 3 человека ответили, что такой необходимости нет.



Рис.3. Оценка необходимости помощи сотруднику в первые месяцы работы на новом месте

Вывод: Из рисунка 3 можно сделать вывод, что большинство опрошенных, 87,0% считают, что для лучшей адаптации сотрудника на новом рабочем месте, ему нужна помощь.

Кем должна осуществляться помощь в период адаптации

По результатам анкетирования, на вопрос: «Кто должен помогать сотрудникам для их лучшего включения в должность на новом рабочем месте?», были предложены несколько вариантов ответов, респонденты выбирали как один вариант ответа, так и несколько. Всего 44 ответа, среди которых: 20 ответов считают, что помощь медицинским сестрам в период адаптации должна осуществлять старшая медицинская сестра отделения; специально обученный работник отдела кадров 10 ответов; заведующий отделением 6 ответов; заместитель главного врача по работе с сестринским персоналом 5 ответов; главная медицинская сестра 3 ответа.



Рис.4. Кем должна осуществляться помощь в период адаптации.

Вывод: Из рисунка 4 можно сделать вывод, что среди респондентов, ответивших на вопрос: «Кто должен помогать работнику в период адаптации?», наибольшее число ответов 20, (45,4%) - это старшая м/с отделения.

**Анализ организации процесса адаптации молодых специалистов на базе хирургического отделения ГУ НИИ ГБ РАМН.**

Вопросы анкеты, ориентированные на получение информации об организации процесса адаптации молодых специалистов на базе ГУ НИИ ГБ РАМН были проанализированы по следующим параметрам:

 Испытывали ли трудности в период адаптации

 Через какое время перестали испытывать трудности

 Оказывалась ли помощь в период адаптации

 Кем оказывалась помощь

 В чем заключалась помощь, оказанная в период адаптации

 Оценка уровня процесса адаптации

Наличие трудностей в первые месяцы работы на новом месте

По результатам анкетирования, на вопрос: «Испытывали ли Вы какие-либо трудности в первые месяцы работы на новом месте?» Из 23 респондентов 15 человек (65,0%) ответили, что испытывали; 8 человек (35,0%), ответили, что трудностей не испытывали.



Рис. 5. Трудности в процессе адаптации

Вывод: Из рисунка 5 можно сделать вывод, что большинство опрошенных (65,0%) испытывали трудности в период адаптации.

Респонденты, которые испытывали трудности в первые месяцы работы на новом месте (15 человек), на вопрос: «Какие трудности Вы испытывали?» давали ответ в произвольной форме, большинство, 9 человек (59,0%) испытывали трудности в общении с коллективом, 3 человека (20,0%) испытывали трудности в выполнении своих профессиональных обязанностей, такие трудности как: тяжелый график работы, недостаточный уровень знаний и плохая ориентация в структуре больницы по 1 человеку (по 7,0%).



Рис.6.Характеристика трудностей в процессе адаптации.

Вывод: Из рисунка 6 можно сделать вывод, что среди респондентов, которые испытывали трудности в процессе адаптации, наибольшее число (59,0%) испытывали трудности в общении с коллективом.

Сроки адаптации

Из респондентов, которые испытывали трудности в первые месяцы работы на новом месте,(15 человек, 65,0%), срок адаптации от 1 до 3 месяцев составил у 11 человек (73,0%), < 1 месяца составил у 3 человек (20,0%), 3 месяца и более у 1 человека (7,0%).



Рис.7. Сроки адаптации.

Вывод: Из рисунка 7 можно сделать вывод, что среди респондентов, которые испытывали трудности в первые месяцы работы на новом месте (15 человек), большинство (73%) перестали испытывать трудности в период от 1 до 3 месяцев.

Оказание помощи в период адаптации

По результатам анкетирования на вопрос: «При устройстве на работу помогали ли Вам в первые месяцы на новом рабочем месте?» из 23 респондентов 14 человек (61,0%) ответили, что им оказывали помощь в первые месяцы работы на новом месте, 9 человек (39,0%) должной помощи не получили.



Рис.8.Наличие помощи в процессе адаптации

Вывод: Из рисунка 8 можно сделать вывод, что среди респондентов, большинству, (61%) на рабочем месте помогали в период адаптации.

Кем оказывалась помощь

По результатам анкетирования, респондентам, которые получили помощь в период адаптации (14 человек), при ответе на вопрос: «Кто Вам помогал в первые месяцы на новом рабочем месте?», были предложены несколько вариантов ответов. Респонденты выбирали как один вариант ответа, так и несколько. Всего 15 ответов, среди которых наибольшее количество 13 ответов (86,0%) помощь получили от старшей медицинской сестры отделения, главная медицинская сестра и заведующий отделением по 1 ответу (по 7,0%), на вариант ответа: «специально обученный работник отдела кадров» ответов нет.



Рис.9. Кем оказывалась помощь в период адаптации

Вывод: Из рисунка 9 можно сделать вывод, что среди респондентов, которым помогали в процессе адаптации (14 человек), большинство (13 ответов) ответили, что эту функцию выполняла старшая м/с отделения.

Мероприятия по оказанию помощи в процессе адаптации

По результатам анкетирования, респондентам, которые получили помощь в период адаптации (14 человек), при ответе на вопрос: «Чем Вам помогали в первые месяцы на новом рабочем месте?», были предложены несколько вариантов ответов. Респонденты выбирали как один вариант ответа, так и несколько. Всего 41 ответ, среди которых наибольшее количество 12 ответов (29,2%) помощь заключалась в знакомстве сотрудника с коллективом, 11 ответов (26,8%) проводили инструктаж по технике безопасности, объясняли правила внутреннего распорядка и знакомили с функциональными обязанностями по 9 ответов (по 21,9 %).



Рис.10.Мероприятия по оказанию помощи в процессе адаптации

Вывод: Из рисунка 10 можно сделать вывод, что среди респондентов, которым помогали в процессе адаптации (14 человек), большинство (12 ответов) ответили, что их знакомили с коллективом.

Оценка уровня адаптации

По результатам анкетирования, из 23 респондентов, при оценке уровня своей адаптации по 5-ти бальной шкале от самого тяжелого к самому легкому, 10 человек (43,4%) оценили уровень своей адаптации на 3 балла, 7 человек (30,4%) на 4 балла, 5 человек ( 21,7% ) на 2 балла, 1 человек ( 4,3%) на 1 балл, респондентов, оценивших уровень своей адаптации на 5 баллов не выявлено.



Рис.11. Распределение оценок уровня адаптации

Вывод: Из рисунка 11 можно сделать вывод, что общий уровень адаптации среди респондентов составляет 3 балла.

При анализе потребности в адаптации молодых специалистов на рабочем месте, можно сделать вывод, что респонденты - молодые специалисты ГУ НИИ ГБ РАМН отделения анестезиологии и реанимации (для лечения больных с острым нарушением мозгового кровообращения) в возрасте от 18-25 лет (52,0%), преимущественно женщины (74,0%) с наличием опыта работы в медицине до начала работы в ГУ НИИ ГБ РАМН (61,0%) и со стажем работы в ГУ НИИ ГБ РАМН от 1-5 лет (48,0%), считают, что для лучшей адаптации нового сотрудника на рабочем месте, ему необходима помощь (87,0%) и помощь должна оказывать старшая медицинская сестра отделения (45%). При анализе наиболее значимой информации в период адаптации было выявлено, что это потребность в информации о функциональных обязанностях сотрудника (27,0%).

При анализе организации процесса адаптации на базе ГУ НИИ ГБ РАМН можно сделать вывод, что 65,0% респондентов испытывали трудности в первые месяцы работы в данном отделении, которые заключались в основном в трудностях общения с коллективом (59%) и длились в среднем от 1 до 3 месяцев (73,%). В ГУ НИИ ГБ РАМН уровень адаптации молодых специалистов можно считать удовлетворительным. Большинству респондентов (61,0%) была оказана помощь старшей м/с отделения, которая в основном заключалась в знакомстве нового сотрудника с коллективом. При оценке уровня адаптации по пятибалльной шкале от самого легкого к самому тяжелому, большинство респондентов (43,0%) оценили уровень своей адаптации на 3 балла, что также можно считать удовлетворительным.

При анализе нормативно-правовой документации в отделениях можно сделать вывод, что документации регламентирующей правила проведения мероприятий по адаптации новых сотрудников нет. При устройстве нового сотрудника на работу, мероприятия по введению его в должность ложатся на плечи старших медицинских сестер отделений, которые, в связи с большой занятостью, максимум, могут познакомить сотрудника с коллективом и правилами по технике безопасности, что не соответствует выявленным потребностям в информации у молодых специалистов.

## **2.3 Выводы**

**В результате наших исследований гипотеза о том, что уровень адаптации повышается со стажем работы, подтвердилась для выборки испытуемых - сотрудников** **ГУ НИИ Глазных Болезней РАМН.**

Кроме того, благодаря анкетированию мы выяснили:

 что в период адаптации наиболее значима информация о функциональных обязанностях;

 что для лучшей адаптации сотрудника на новом рабочем месте, ему нужна помощь;

 помогать работнику в период адаптации должна старшая м/с отделения;

 что большинство в период адаптации испытывали трудности в общении с коллективом.

# **Глава 3. Рекомендации по организации процесса адаптации молодых специалистов на базе ГУ НИИ ГБ РАМН**

После изучения литературы, проведенных исследований, анкетирования и общения с сотрудниками хирургического отделения ГУ НИИ ГБ РАМН можно выделить следующие рекомендации по организации процесса адаптации молодых специалистов:

 Тщательный подбор и расстановка кадров (ввести в штатное расписание должность психолога, который сможет определить профессиональную пригодность сотрудника; при расстановке персонала учитывать особенности коллектива, в котором предстоит работать будущему сотруднику, его нормы, ценности, взгляды, неформальную структуру).

 Обеспечить гибкую систему обучения молодого персонала (ориентировать молодых специалистов на перспективы карьерного роста, повышение квалификации, присвоение категорий).

 Обеспечить благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

 Ввести должность специалиста по адаптации как сотрудника кадровой службы в штатное расписание больницы, данный специалист будет предоставлять новым сотрудникам необходимую информацию, знакомить их с функциональными обязанностями.

 При знакомстве нового сотрудника с отделением использование раздаточного материала, из которого сотрудник может больше узнать о деятельности организации, например, журналы, брошюры, стенды, видеоматериалы.

 Сотрудничество с медицинскими училищами, проведение экскурсий, организация учебно-производственной практики.

## **Заключение**

Проблема профессиональной адаптации актуальна в наши дни и особенно остро касается молодых специалистов, как несформированных субъектов рынка труда вследствие отсутствия практического опыта работы по специальности и несоответствия полученных знаний потребностям рабочих мест.

Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается отсутствием информации о порядке работы, функциональных обязанностях, особенностях коллектива и др.

Специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы, что в итоге даст положительные результаты в виде повышения производительности труда и улучшения психоэмоционального состояния коллектива в целом.

Процесс адаптации - это двухсторонний процесс. С одной стороны, за тем фактом, что человек начал работу в компании, стоит его сознательный выбор, основанный на определенной мотивации принятого решения, и ответственность за это решение. С другой стороны, и организация принимает на себя определенные обязательства, нанимая работника для выполнения конкретной работы. Организация ожидает от нового работника, что тот будет эффективно выполнять конкретную рабочую функцию, важную для организации, в обмен на получение им значимых для него благ (признание, перспективы должностного и профессионального роста, приемлемый уровень оплаты труда и др.).

Проблема профессиональной адаптации касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов, в частности для молодых специалистов сестринского дела. Они впервые попадают в трудовой коллектив и включаются в его деятельность. Но отсутствие практического опыта работы по специальности, несоответствие получаемых в учебных заведениях знаний потребностям реальных рабочих мест, отсутствие навыков самостоятельного трудоустройства и ориентации на рынке труда, незнание нормативно-правового регулирования трудовой деятельности, как правило, усложняют и удлиняют процесс адаптации.

Профессиональной деятельности мы посвящаем значительную часть своей жизни, поэтому желание чувствовать себя среди коллег комфортно и уверенно вполне понятно. Но, к сожалению, людей, идущих на службу как на праздник, не очень-то много. Часто причиной тому - наше рабочее окружение. Как и любые человеческие сообщества, трудовые коллективы не могут существовать без конфликтов - так устроен мир. Периодически возникают психологические трения, негативные последствия которых известны: снижение работоспособности, понижение мотивации, рост текучести кадров. Руководители ломают голову, как сблизить коллектив, повысить эффективность командной работы, создать атмосферу доверия и сплоченности.

Действительно, эта проблема очень актуальна. Нередки случаи, когда работники предпочитают хороший коллектив не только большему денежному вознаграждению за свой труд, но и перспективам карьерного роста. Для многих спокойствие на работе и положительные эмоциональные контакты с коллегами оказываются важнее.

**Список литературы**

1. Вершишина Т.В., Роль производственной адаптации в решении кадровых проблем, автореф. дис. канд. эконом. наук., М.,1994.

2. Виханский О.С. Проблемы развития управления общественным производством, М.,2011.

. Войт О.В., Смирнова Ю.С., Секретная психология, общайся и властвуй, Минск, «Современная школа», 2009.

4. Дмитриева М.А. Психологические факторы профессиональной адаптации, СПб.:Питер,1991.

5. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. Учебно - методическое пособие для студентов факультетов психологии государственных университетов М., 1992г.

6. Макарова А.К. Психология профессионализма М., «Знание», 1996г.

. Маслов Е.В., Управление персоналом, М.,2009.

. Мейган М., Работа с персоналом: введение в должность.- СПб.: Питер, 2002.

. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. - 4-е изд.,доп., М., 1997.

. Попов С.Г. Управление персоналом, М., «Ось-89»,2010.

. Тамарина В.Э. Сущность, формы и факторы профессиональной адаптации. Барнаул, 1977г.

. Филлипов Н.К., Абаева О.П., «К вопросу оптимизации управления кадрами», «Проблемы управления здравоохранением» № 4, 2014.

. Фитискин Н.П., Козлов В.В, Мануйлов Г.М. Социально - психологическая диагностика развития личности и малых групп - М., изд - во института психологии 2012 г.