

УДК 005.95/.96



Половинская Елена Сергеевна
студент,
кафедра управления персоналом,
Красноярский институт железнодорожного
транспорта, филиал Иркутского
государственного университета
путей сообщения,
Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: elena-polovinskaya@ya.ru



Анисимова Наталья Анатольевна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра управления персоналом,
Красноярский институт железнодорожного
транспорта, филиал Иркутского
государственного университета
путей сообщения,
Красноярск, Российская Федерация,
e-mail: tascha1.72@mail.ru

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ПРОФСОЮЗНЫХ АКТИВИСТОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ

Аннотация. В данной статье рассмотрены вопросы, связанные с социально-психологической адаптацией персонала, в частности, профсоюзных активистов железнодорожной отрасли. Рассмотрены понятия «социальная адаптация личности», «социально-психологическая адаптация». Выявлены основные проблемы социально-психологической адаптации, существующие в российском отраслевом профсоюзе работников железнодорожного транспорта, предложены актуальные мероприятия по их решению.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, социальная адаптация, морально-психологический климат, персонал, профсоюз, коллектив.

Elena S. Polovinskaya
Student,
Department of Personnel Management,
Krasnoyarsk Institute of Railway Transport,
branch of Irkutsk State University Railways,
Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: elena-polovinskaya@ya.ru

Natalia A. Anisimova

*PhD in Pedagogics, Associate Professor,
Department of Personnel Management,
Krasnoyarsk Institute of Railway Transport,
branch of Irkutsk State University Railways,
Krasnoyarsk, Russian Federation,
e-mail: tascha1.72@mail.ru*

IMPROVEMENT OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF TRADE UNION ACTIVISTS OF THE RAILWAY INDUSTRY

Abstract. In this article, the authors consider issues related to the social and psychological adaptation of personnel, in particular, trade union activists of the railway industry. The concepts of "social adaptation of personality", "socio-psychological adaptation" are considered. The main problems of social and psychological adaptation that exist in the Russian branch trade union of railway transport workers are identified, and relevant measures are proposed to solve them.

Keywords: socio-psychological adaptation, social adaptation, moral and psychological climate, personnel, trade union, collective.

В XXI веке говорить о том, что профессиональная адаптация важна только с точки зрения приспособления человека к новым обязанностям или новым технологиям работы – нонсенс.

Всё более значимым вопросом, которому грамотные управленцы уделяют большое внимание, становится социально-психологическая адаптация персонала. Это логично, ведь от комфортного психологического климата в организации зависит и здоровье сотрудников (как ментальное, так и физическое), и, как следствие, весь рабочий процесс. Именно поэтому в настоящее время так популярны различные тренинги, тимбилдинги, различные корпоративные события. Они становятся не просто способом сплочения коллектива, а настоящим имиджевым элементом любой уважающей себя компании.

Не так давно Исследовательский центр портала Superjob провел опрос по адаптации новых сотрудников, который показал, что сорок девять процентов отечественных компаний уделяет данному вопросу самое пристальное внимание [5]. Анкетирование было проведено среди 1000 представителей предприятий и организаций из всех округов Российской Федерации. Такая забота о новых сотрудниках вполне понятна, ведь именно от того, насколько быстро и безболезненно они привыкнут к окружению и поймут свои обязанности, во многом зависит то, как качественно они будут функционировать в коллективе, и будет ли успешной работа организации в целом.

Различные аспекты социальной адаптации личности в разное время отработывали многие российские психологи: Л. С. Выготский, Э. Ф. Зеер, А. Н. Маклаков, А. А. Налчаджян. [8]. В социальной психологии социально-

психологическая адаптация рассматривается как приспособление человека к социальной среде, взаимодействие с ней [11].

Безусловно, любой устоявшийся коллектив трудится в критериях каких-то стандартов, привычек, симпатий и антипатий, которые складываются годами, и межличностные отношения могут стать решающим фактором в адаптации работника и его дальнейшем укреплении в организации.

Одну из ведущих ролей социально-психологическая адаптация играет в установлении комфортного морально-психологического климата в коллективе, который. Очевидно, что степень благоприятности климата в каждом коллективе в большинстве своем зависит от общих интересов, идей, взаимоотношений. Благоприятная атмосфера оказывает положительное влияние на эффект деятельности своего коллектива, дает разнообразные возможности для раскрытия потенциала своих сотрудников, ведет к росту производительности и качества труда [1].

В идеале, правильно осуществленный процесс адаптации должен привести к сокращению сроков достижения новым сотрудником установленных стандартов выполнения работ, к уменьшению текучести кадров, к экономии времени непосредственного начальства и рядовых работников, к возникновению у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности и неуверенности [4].

Социально-психологическая адаптация персонала в любых организациях может быть разделена на следующие компоненты: организационно-психологический (куда включается адаптация новых работников к традициям и особенностям организации жизни коллектива); психофизиологический (приспособление к условиям труда, режимам труда и отдыха, адаптация биоритмов работника под общий настрой коллектива) и межличностный (формирование симпатий и антипатий, адекватного взаимодействия с другими людьми, налаживание неформальных отношений внутри коллектива).

Социально-психологическая адаптация представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив [6]. Основными составляющими этого процесса можно считать: появление интереса к деятельности, аккумулярование опыта работы, налаживание деловых и личных контактов с партнерами и коллегами, вовлечение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации [3].

Многие ведущие ученые относят социально-психологическую адаптацию к одному из основных социально-психологических механизмов социализации личности, который является показателем её зрелости [2].

Кроме того, социально-психологическая адаптация является необходимым условием функционирования общества как единого социального организма, поскольку планирует включенность личности в социальную среду через приобретение некоего статуса, места в социальной структуре общества [9].

По статистике, подавляющее количество новичков покидают предприятие в первые несколько месяцев своей работы (до полугода), и зачастую причины этого носят именно психологический характер. Так, среди прочих называются такие аспекты как плохая совместимость с коллективом, высокая напряженность, недовольство руководством или стилем управления в организации. Похожая ситуация зачастую наблюдается среди неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций, которые не могут или не хотят дорабатывать свой срок, в том числе, и из-за низкого уровня социально-психологической адаптации.

При этом социально-психологическая адаптация профсоюзного актива, по сути, не особо отличается от общепринятых понятий. С одной лишь разницей – председателю первичной профсоюзной организации предстоит адаптироваться сразу в нескольких ипостасях:

- с членами профорганизации своего предприятия,
- с председателями других железнодорожных предприятий,
- со штатными и выборными работниками Дорожной территориальной организации (так как речь идет о железнодорожном профсоюзе),
- со штатными и выборными работниками Центрального комитета Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей и иногда – с членами Федерации профсоюзов Красноярского края.

Конечно, это непростая задача, особенно для председателей, не освобожденных от основной работы, поэтому, как было сказано выше, новички просто не выдерживают и покидают свой пост раньше положенного срока. Это – удар, в первую очередь, по мотивации членов профсоюза, так как роль профлидеров и профсоюзного актива в вопросах мотивации профсоюзного членства и создании новых профсоюзных организаций очень важна [10].

Следовательно, если не решить проблему адаптации профактива, то в итоге начнется падение профсоюзного членства, что в последние годы и наблюдалось в Дорпрофжел на Красноярской железной дороге (только в 2020 году ситуация начала исправляться). Динамику изменения профсоюзного членства на полигоне Красноярской магистрали можно увидеть на рисунке 1.

Кроме того, это вызывает множество организационных проблем, потому что в таком случае необходимо заново выбирать делегатов, созывать конференцию и проводить досрочные выборы. Сделать это не так просто, особенно если предприятие имеет много отдаленных участков: вызвать делегатов, отозвать их от основной деятельности, не нарушив при этом рабочий процесс на железной дороге, очень тяжело.

На сегодняшний день в структуру Дорожной территориальной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей на Красноярской железной дороге, которая представлена на рисунке 2, входят 5 объединённых первичных профсоюзных организаций, 121 первичная профсоюзная организация, 40 цеховых профсоюзных организаций и 692 профгруппы.

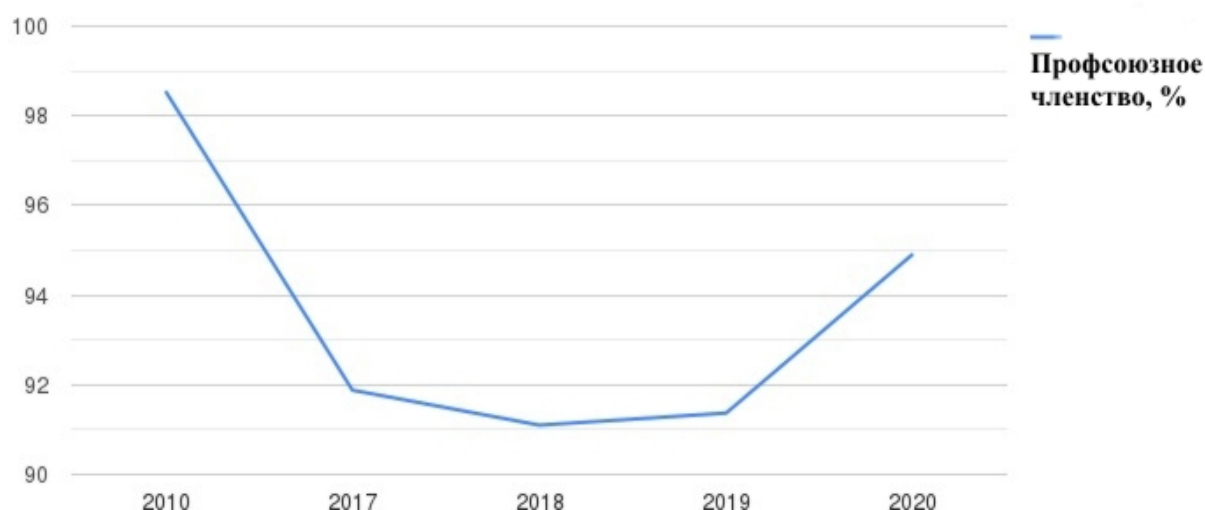


Рис. 1 Краткая характеристика динамики профсоюзного членства в Дорпрофжел на Красноярской железной дороге

За каждой структурной единицей стоит председатель или профгруппорг, и в отношении всех них необходимо разработать программу мероприятий по социально-психологической адаптации.



Рис. 2. Структура Дорожной территориальной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей на Красноярской железной дороге

Конечно, ежегодно для профактива проводятся обучающие семинары, однако в их рамках большее внимание уделяется вопросам построения организационной работы, бухгалтерского учета, написания мотивированных мнений, работы технической и правовой инспекции. Что касается социально-психологической тематики, то она отодвигается на задний план. В Концепции кадровой политики Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей указаны только следующие формы обучения [7]:

- краткосрочное и продолжительное обучение в соответствующих образовательных учреждениях;
- семинары (лекции, практические занятия, деловые игры, дискуссии, «круглые столы»), тренинги по актуальным проблемам социально-трудовых отношений и профсоюзного движения;
- стажировка;
- самообразование профсоюзных кадров и актива.

Как представлено выше, мероприятия по адаптации и социально-психологической адаптации, на уровне Центрального комитета не предусмотрены. При этом нельзя отрицать, что в профсоюзной организации действуют те же правила управления персоналом, как и в других организациях, а значит, что вопрос адаптации и социально-психологической адаптации должен быть рассмотрен, решен и по возможности задокументирован в нормативных актах – например, в Положении об адаптации персонала Дорожной территориальной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей на Красноярской железной дороге.

Для совершенствования социально-психологической адаптации впервые избранных председателей в можно предложить проведение следующих мероприятий:

- вебинары с проектными заданиями в малых группах (предварительно желательно провести психологическое тестирование, чтобы объединить в группы людей с похожими темпераментами и избежать конфликтов);
- семинары-знакомства, где люди смогут задать вопросы вышестоящим органам в неформальной обстановке – это тоже поможет снять напряжение у новичков, так как многие просто боятся обращаться к руководству по телефону или с письменными запросами. Кроме того, на семинаре новичкам можно рассказать, как обустроить свое рабочее место с точки зрения психофизиологии, обучить навыкам тайм-менеджмента (неосвобожденным председателям приходится совмещать основную работу и профсоюзную, недостаток времени и неумение правильно его распределять тоже не добавляет комфорта).

В идеале, все эти мероприятия нужно органично включить в программу ежегодного обучения, выделив для них один день или распределив по всем дням обучающего семинара. Кроме того, действенным мероприятием может стать составление и издание удобного «карманного» буклета для новичков, в котором будет обобщена вся информация, рассмотренная в рамках вебинаров и

семинаров (касающаяся именно социально-психологической тематики). Таким образом, в любой момент можно будет освежить полученные знания и навыки.

Планируется, что при реализации всех предложенных мероприятий вопрос социально-психологической адаптации профсоюзных активистов будет решен в положительном ключе. Не стоит забывать, что именно от председателя зависит в итоге конечная цель всей профсоюзной деятельности организации – повышение профсоюзного членства и эффективность деятельности всей профсоюзной организации.

Список использованной литературы

1. Анисимова Н. А. Управление морально-психологическим климатом как фактор повышения эффективности деятельности предприятия / Н. А. Анисимова. – // Цифровизация транспорта и образования : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 125-летию железнодорожного образования в Сибири (г. Красноярск, 9-11 октября 2019 г.) / Редкол. : В.С. Ратушняк (отв. ред.) [и др.] ; КРИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КРИЖТ ИрГУПС, 2019. – 484 с.

2. Аринчихина И. В. Исследование проблем адаптации персонала на современных российских предприятиях / И.В. Аринчихина. – // Альманах научных работ молодых ученых Университета ИТМО. Том 1. – СПб.: Университет ИТМО, 2016. – 350 с.

3. Жарова Е.Ю. Адаптация нового сотрудника в организации / Е. Ю. Жарова // Отдел кадров коммерческой организации. – 2013. – № 9. – URL: <https://hr-portal.ru/article/adaptaciya-novogo-sotrudnika-v-organizacii> (дата обращения: 25.10.2020).

4. Ибрагимова Д. Я., Дебердеева, Н. А., Бочкарева, С. И. Особенности социально психологической адаптации молодых специалистов нового поколения / Д. Я. Ибрагимова, Н. А. Дебердеева, С. И. Бочкарева // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 4. – С. 87–96.

5. Казначеева С. Н., Репина, Р. В. Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте / С.Н. Казначеева, Р.В. Репина. – DOI: 10.15862/195EVN515. // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2015. – Том 7, №5. – URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/195EVN515.pdf> (дата обращения: 25.10.2020).

6. Колосовская М.А. Исследование уровня социально-психологической адаптации работника для усовершенствования системы адаптации / М.А. Колосовская // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2015. – № 20. – С. 96–99.

7. Концепция кадровой политики РОСПРОФЖЕЛ // Официальный сайт Дорожной территориальной организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ) на Красноярской железной дороге. – URL: <https://дорпрофжел-кжд.рф/konceptsiya-kadrovoy-politiki-rosprofzhel> (дата обращения: 25.10.2020).

8. Мальцева Д. Ю. Социально-психологическое сопровождение адаптации молодых сотрудников в организации / Д. Ю. Мальцева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2015. – №33. – С. 40–43.

9. Мнацаканян И. А. Адаптация учащихся в новых социокультурных условиях: диссертация ... кандидата психологических наук / И.А. Мнацаканян. – 2004. – 119 с. – URL: <https://dlib.rsl.ru/01002631254> (дата обращения: 25.10.2020).

10. Новые подходы к мотивации профсоюзного членства: методический материал по обучению профактива основам мотивационной деятельности, аспектам работы по вовлечению трудящихся в профсоюз / Автор-составитель Поздеева Т.Ю. – Текст : непосредственный. – 2010. – 56 с.

11. Хаустова А. И. Социально-психологическая адаптация / А. И. Хаустова // Молодой ученый. — 2016. — № 26 (130). — С. 614–617. — URL: <https://moluch.ru/archive/130/36005/> (дата обращения: 25.10.2020).

* Материалы статьи обсуждены на XI Международной научно-практической конференции «Транспортная инфраструктура Сибирского региона», посвященной 45-летию ИрГУПС и 90-летию БГУ, г. Иркутск, 11–13 ноября 2020 г.