

Н.А. Андриюшечкина

УРГАУ

В. Н. Савин

УРГАУ

Г. Екатеринбург

**СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ТРОИЦКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Аннотация: Автор предлагает концепцию психологического механизма адаптации. В основе психологического механизма адаптации по его мнению лежит процесс смены психологических установок, мотивов.

Ключевые слова: адаптация, дезадаптация, психологическая установка, профессиональная установка.

N.A. Andrushechkina, V. N. Savin

**SOCIOLOGICAL INVESTIGATION OF THE LABOUR ADAPTATION AND
MOTIVATION THE WORKERS OF THE AGRICULTURAL PLANTS OF THE
ASBEST TOWN THE SVERDLOVSK REGION**

Abstract: Author suggest (propose) conception psychological mechanism adaptation. The basis of the concept psychological mechanism adaptation occur (strike) the process of the changing psychological attitudes, motives, purposes of the adapter.

Key words: adaptation, disadaptation, psychological attitude, professional attitudes.

При переходе Российской Федерации к рыночной экономике изменяется профессионально- квалификационная структура общества, и в этой связи определённой части трудоспособного сельскохозяйственного населения сельскохозяйственных предприятий различных форм собственности приходится менять профессию или предприятие, либо то и другое вместе. При этом возникают диалектически взаимосвязанные процессы трудовой адаптации и дезадаптации, на которые в ряде случаев накладываются процессы миграционной (при переезде из одного сельскохозяйственного пункта в другой) адаптации и дезадаптации.

Трудовая адаптация является одним из видов социальной адаптации, и поэтому в ней, как в зеркале, отражаются закономерности и особенности социальной адаптации. Рассмотрим объём и содержание понятия « адаптация».

В философской, социологической и психологической литературе, посвящённой проблеме адаптации предлагаются различные определения понятия «адаптация». Детальный анализ дефиниций понятия «адаптация» представлен в исследованиях Т. В. Середы. Он дал анализ 46 дефиниций понятия «адаптация». Нам представляется целесообразным определить понятие «адаптация» следующим образом: Адаптация - это активный процесс приспособления человека к изменившимся условиям, в основе которого лежит процесс фиксации и гиперфиксации психологических установок, корректировка мотивов и целей в соответствии с адекватной ситуации деятельностью, в процессе которой вырабатываются новые психологические и профессиональные качества личности.

При этом необходимо различать понятия «привыкание», «привычка», и понятие «адаптация». Эти понятия различаются тем, что в процессе адаптации к новой ситуации, человек должен глушить прежние привычки, и вырабатывать новые. Соответственно индивиду необходимо глушить прежние психологические установки, неадекватные новой ситуации, и ему нужно время для фиксации и гиперфиксации новых психологических установок, адекватных новой ситуации. В адекватной новой ситуации установке действительность инструментально отражается с позиций потребностей индивида. Поэтому адаптация – это активный деятельный процесс, где человек выступает как субъект своего адаптивного поведения и своей адаптивной деятельности. В то время как привыкание – формирование новых привычек - это пассивный процесс, где человек выступает в форме объекта, когда он не выделяет себя из своего поведения.

При этом под психологической установкой понимается целостное подсознательное состояние личности, в котором отражается отношение к объекту, готовность к деятельности, её направленность, её направленность, эскиз будущего поведения. Установка представляет собой такое подсознательное психическое состояние, которое возникает на стыке потребностей индивида и воздействия соответствующих предметов. Установку, как психическое состояние индивида, необходимо рассматривать с двух точек зрения. С одной стороны, установка – такое состояние индивида, в котором отражено определённое обстоятельство. Установка является формой отражающего отношения индивида к действительности. С другой стороны, установка представляет собой основу деятельности индивида.

На базе основных производственных подразделений сельскохозяйственных предприятий различных форм собственности было проведено социологическое исследование, в ходе которого осуществлен анализ адаптации трудового потенциала работников этих сельскохозяйственных предприятий.

Для сбора первичной социологической информации по проблеме адаптации был применен метод анкетного опроса .

Результаты опроса показали следующее.

Результаты социологического исследования 180 работников сельскохозяйственных предприятий челябинской области показали, что в системе трудовой мотивации преобладают материальные факторы:

Таблица 1.1

Рейтинг мотивирующих факторов в структуре трудового поведения работников сельскохозяйственных предприятий:

Мотивирующие факторы	Процент ответов
Материальные	83,17%
Социальные	4,17%
Психологические	10,83%
Нет	2,50%
Не ответил	8,33%

Так, наибольший вес в структуре трудового поведения сельскохозяйственных работников имеют материальные факторы -83,17%.

Однако психологические факторы также имеют значительное значение.

Рис.1.1. Ответы на вопрос: «Какие принципы мотивации и труда преобладают в Вашей организации?»

Психологические мотиваторы преобладают у 10,83 % работников сельскохозяйственных предприятий.

Данный вывод о приоритете материального мотиватора подтверждается результатами ответов на второй вопрос:

2.Какой мотивирующий фактор является для Вас предпочтительнее, кроме заработной платы?

Ответ	Процент ответов
дополнительное материальное поощрение	50,00%
гибкий график	8,33%
общественное признание заслуг	8,33%
оплата транспортных расходов или обслуживание собственного транспорта	16,67%
создание сберегательных фондов с выплатой % не ниже установленного в Сбербанке РФ с льготным режимом накопления средств	4,17%
организация бесплатного или льготного питания	16,67%
возможность приобрести производимый продукт по льготной цене	33,33%
стипендиальные программы	
возможность дополнительного обучения и повышения уровня квалификации	4,17%
программы бесплатного медицинского обслуживания	25,00%
программы жилищного строительства	29,17%
страховые программы	16,67%
программы льготного кредитования	
другие	4,17%
не ответил	4,17%

Так, на втором месте после заработной платы стоит дополнительное материальное поощрение - 50%, и на третьем – возможность приобрести льготный продукт по льготной цене – 33,33%, на третьем – программы жилищного строительства- 29,17%. Ранг материальных мотиваторов

трудовой деятельности на сельскохозяйственных предприятиях – самый высокий, что обусловлено низким уровнем жизни сельскохозяйственных тружеников. Эти данные иллюстрируются следующей диаграммой:

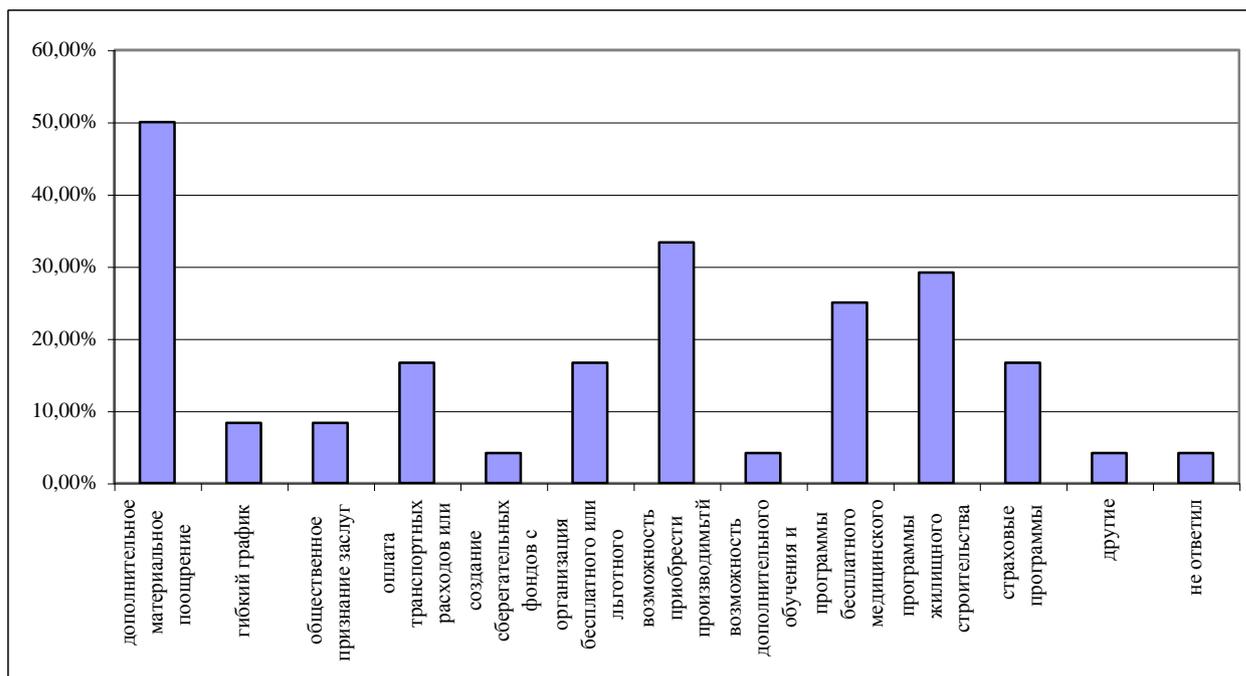


Рис.1.2. Ранжирование мотивирующих факторов, исключая заработную плату

Интересна оценка работающими сельскохозяйственными тружениками действующих мотиваторов на сельскохозяйственных предприятиях. Это иллюстрируют ответы на третий вопрос анкеты:

Таблица 1.3

Мотивирующие факторы, используемые на данном предприятии

3. Какие из вышеперечисленных мотивирующих факторов используются в Вашей организации?	
Ответ	Процент ответов
1	2
Дополнительное материальное поощрение	12,50%
гибкий график	12,50%
общественное признание заслуг	
оплата транспортных расходов или обслуживание собственного транспорта	8,33%
создание сберегательных фондов с выплатой % не ниже установленного в Сбербанке РФ с льготным режимом накопления средств	4,17%
организация бесплатного или льготного питания	
возможность приобрести производимый продукт по льготной цене	62,50%
стипендиальные программы	

Как показали результаты социологического исследования на первом месте среди мотиваторов стоят материальные факторы- возможность приобрести

производимый продукт по льготной цене 62, 50% и дополнительное материально поощрение – 12, 50%.

Литература:

1. Адлер А. Индивидуальная психология. М.,2017.
2. Воронин Б. А. , Савин В. Н.Системный анализ процесса адаптации сельских жителей к рыночной экономике// Актуальные проблемы социологии молодёжи, культуры, образования и управления. Материалы международной конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014г. Volume 4Том 1У. Екатеринбург, 2014. С. 179-185.
3. Фрейд З. Введение в психоанализ. М.,2017.
4. Фрейд З. Психологические этюды. М., 2017..
5. Фрейд З. Метод и техника психоанализа. М.,2017.
6. Юнг К. Г. Психологические типы. М.,2017.