

Предикторы социально-психологической адаптации банковских служащих.

Научный руководитель – Барабанщикова Валентина Владимировна

Гринько Александра Игоревна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: aaagrin08@mail.ru

Современное общество характеризуется особым вниманием и новыми подходами к развитию и исследованию персонала. Доминирующей становится гуманистическая парадигма управления персоналом, которая заключается в рассмотрении сотрудников как ценнейшего актива организации, без которых невозможно развитие компании. Гуманизация отношения к персоналу означает необходимость изучения психологических особенностей человека, как субъекта труда, а также необходимость изучения и прогнозирования основных процессов, которые сопровождают профессиональную жизнь человека. Научные исследования в данной области необходимы для разработки новых технологий управления персоналом. Также, наряду с доминирующей гуманистической парадигмой, в управлении персоналом в современном обществе следует отметить еще одну особенность - постоянное внедрение большого количества инноваций как в саму производственную и профессиональную деятельность, так и в организацию этой деятельности.

В связи с этим одним из важнейших понятий в психологии труда и в работе с персоналом в настоящее время является - профессиональная адаптация, так как ее успешность закладывает основу приспособления человека как к трудовой деятельности в целом, так и к внедряемым инновациям.

Целью данного исследования был анализ профессиональной адаптации и поиск ее основных предикторов на примере исследования сотрудников банковской сферы (кредитные аналитики).

Методика и организация исследования:

В исследовании приняли участие 108 человек, кредитные аналитики. Выборка была поделена на группы для поиска различий по основным исследуемым параметрам между группами: Стаж: 1 группа: до 5 лет - 24 человека; 2 группа: 5-12 лет - 49 человек; 3 группа: более 12 лет - 35 человек. Пол: Мужчин - 29 человек, женщин - 79 человек. Возраст: 1 группа: до 30 лет - 46 человек; 2 группа: 30-40 лет - 49 человек; 3 группа: старше 40 лет - 13 человек.

Для выявления основных стресс-факторов использовалась интегральная методика диагностики и коррекции стресса (ИДИКС) (Леонова, 2007). Для оценки уровня адаптации сотрудников был использован опросник социально-психологической адаптации работника предприятия Р.Х. Исмаилова. Личностные характеристики респондентов определялись при помощи пятифакторного опросника «Большая пятерка» адаптированный М.В. Бодуновым (шкалы: N (Нейротизм), E (Экстраверсия), O (Открытость опыту), A (Уживчивость) и C (Сознательность)).

Результаты:

В результате исследования было выявлено, что сотрудники банка имеют выраженный уровень адаптации, то есть все сотрудники достаточно хорошо адаптированы. По всем показателям методики ИДИКС получены выраженные значения стресса, кроме шкалы TV2- субъективная оценка профессиональной ситуации, значения показателей которой высокие.

Самые высокие значения показателей были выявлены в субшкале «автономия исполнения». Эти данные свидетельствуют о том, не смотря на выраженный уровень стресса, вызываемого всеми параметрами рабочей деятельности (условия и организация труда, субъективная оценка профессиональной ситуации, вознаграждение за труд и социальный климат) сотрудники достаточно успешно адаптируются к любым изменениям. Наибольшим риск-фактором для сотрудников является автономия исполнения, что может быть объяснимо спецификой должности «кредитный аналитик» и высокой формализации отношения с руководством в исследуемом банке. Должность кредитного аналитика предполагает самостоятельный анализ кредитной ситуации, оценку рисков, а также принятие ответственных решений в неоднозначных и неопределенных ситуациях. Высокий контроль за такой деятельностью может фрустрировать сотрудников и оказывать слишком большое давление, что не может не вызывать сильный стресс.

Также важно отметить, что индекс потенциальной мотивации у всех сотрудников высокий, что свидетельствует о желании продолжать работу в данной организации.

Так как в выборке присутствуют респонденты с разным стажем, из разных возрастных групп и разного пола, то был проведен поиск различий между группами. Однако значимых различий между группами по всем параметрам обнаружено не было.

Значимых связей между личностными характеристиками сотрудников и адаптацией обнаружено не было

Для поиска предикторов адаптации был использован регрессионный анализ, который выявил следующее: предикторами социально-психологической адаптации сотрудников отдела кредитования ($R^2=0,754$, $p=0,000$) являются TV14 (организация трудового процесса), TV34 (контроль за исполнением), TV45 (затруднение в поведении), TV63 (невротические реакции) с отрицательным значением, и IPM с положительным

Таким образом, наблюдается вполне логичная и объяснимая картина: успешность адаптации кредитных аналитиков исследуемого банка зависит от организации трудового процесса и контроля за исполнением, а также успешность адаптации зависит от затруднений в поведении и невротических реакций, что объяснимо тем, что невротические реакции это, по сути нарушение адаптационных механизмов человека под влиянием острого, внезапного или хронического стресса, который может быть вызван в организациях как условиями труда, так и постоянно внедряемыми изменениями. Появление невротических реакций в свою очередь ведет к нарушениям поведения человека, что затрудняет прохождение процесса адаптации работников.

Слова благодарности:

Выражаю огромную благодарность за плодотворное сотрудничество своему научному руководителю, Барабанщиковой Валентине Владимировне.

Источники и литература

- 1) Барабанщикова В., Кузьмина Н. Анализ профессионального стресса банковских служащих. Окончание // Национальный психологический журнал. — 2010. — № 2(4). — С. 127–130
- 2) Бодров В.А. Б 75 Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006, — 623 с. (Серия «Достижения в психологии»)
- 3) Леонова А.Б. Методика интегральной диагностики коррекции профессионального стресса (ИДИКС): методическое руководство / Госстандарт России «Комплексное обеспечение психологической практики». СПб., 2007а