

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА,
ОРДЕНА ОКТЯБРЬСКОЙ РЕВОЛЮЦИИ
И ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени М. В. ЛОМОНОСОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

На правах рукописи

БАКЛИЦКАЯ
Ольга Петровна

УДК 391.108.38.316.6

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ
МОЛОДОГО РАБОЧЕГО
В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ
(НА МАТЕРИАЛАХ РАДИОПРОМЫШЛЕННОСТИ)**

Специальность 19.00.05 — Социальная психология

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва — 1988

Работа выполнена на кафедре психологии Гродненского государственного университета.

Научный руководитель — доктор психологических наук, профессор С. В. КОНДРАТЬЕВА.

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор А. В. ФИЛИППОВ; кандидат психологических наук, старший научный сотрудник О. Н. ЗОТОВА.

Ведущее учреждение — Киевский государственный университет имени Т. Г. Шевченко.

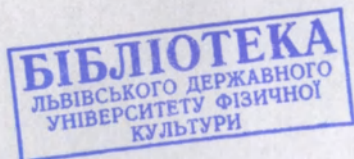
Защита диссертации состоится « 17 » _____ 1988 в 15 часов на заседании специализированного ученого совета К 053.05 в МГУ им. Ломоносова по адресу: 103009, Москва, проспект Маркса, корпус 5, ауд. 310.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке факультета психологии МГУ им. Ломоносова.

Автореферат разослан « _____ » _____ 1987 г.

Ученый секретарь
специализированного совета,
кандидат психологических наук,
доцент

Смирнов
С. Д. СМЕРНО



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы. В состав рабочего класса молодежи вступает через социалистический трудовой коллектив. Воспитанная молодых рабочих в сферу производственной и общественно-политической деятельности, помогая овладеть профессиональным мастерством и промышленной культурой, производственный коллектив тем самым создает благоприятные условия для их всестороннего развития и реализации жизненных планов. "Трудовые коллективы, - отмечается в Законе Союза советских социалистических республик о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, - рассматривают с участием комсомольской организации вопросы образования рабочей молодежи, ее профессиональной подготовки, закрепления в коллективе и вносят соответствующие предложения".¹

В свою очередь, успехи трудового коллектива самым тесным образом связаны с социальным и профессиональным становлением молодых производственников. От особенностей вхождения молодежи в коллектив зависит его развитие, состояние социально-психологической атмосферы, а следовательно, и его общественно-производственная активность.

В этом свете представляется актуальной проблема социально-психологической адаптации молодых рабочих. Потребность ее изучения обусловлена необходимостью улучшения управления процессом формирования системы отношений молодого производственника с новой социальной средой - трудовым коллективом.

Степень разработанности проблемы. Особая актуальность проблемы социально-психологической адаптации обусловила пристальное внимание ученых к ее исследованию. В современной научной литературе возрастает число публикаций, в которых данная проблема рассматривается в различных аспектах /Н.В.Васильевский, Д.Григорьев, Ю.И.Зотова, Е.А.Климов, И.А.Милославова, А.А.Русалинова, Т.И.Царегородцев и др./. Однако некоторые вопросы социально-психологической адаптации исследованы еще не полностью. Нуждается в дальнейшей разработке и экспериментальном обосновании идея ученых о

¹ Закон Союза советских социалистических республик о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. - М.: Бريد. лит., 1984. - С. 10.

важнии коллектива на социальное становление личности. Не определена специфика протекания процесса социально-психологической адаптации молодых рабочих к конкретным массовым профессиям, в том числе и к профессии радиосборщика. Отсутствуют фундаментальные работы по исследованию свойств личности, как способствующих так и затрудняющих ее социально-психологическую адаптацию. Не изучены механизмы адаптационных явлений.

Цель, гипотезы и задачи исследования. Данная диссертационная работа ставит своей основной целью осуществление комплексного анализа социально-психологической адаптации радиосборщиков в трудовых коллективах различного уровня социального развития и факторов, влияющих на адаптационный процесс.

Теоретическое изучение состояния проблемы и цель исследования позволили выдвинуть следующие гипотезы:

1. Социально-психологическая адаптация молодого рабочего обуславливается двумя группами факторов, находящимися между собой в тесной взаимосвязи. Факторы первой группы характеризуют адаптирующие свойства трудового коллектива. Ко второй группе факторов относятся индивидуально-психологические характеристики работника.

2. Основные механизмы социально-психологической адаптации молодого рабочего заключаются в формировании коллективистических мотивов его общения, трудовой и общественной деятельности, и ценностных ориентаций, определяющих принятие им коллектива в качестве референтной группы.

Поставленная цель исследования достигается посредством решения следующих задач:

1. Определить адаптирующие свойства коллективов разных уровней социального развития и показать их влияние на социально-психологическую адаптацию молодежи.

2. Проанализировать методы воздействия на молодого рабочего коллективов высокого и более низких уровней социального развития.

3. Изучить психологические характеристики сборщик радиопаратуры, способствующие и препятствующие их социально-психологической адаптации.

4. Раскрыть основные механизмы процесса социально-психологической адаптации радиосборщика.

5. На основе теоретических обобщений и выводов разработать рекомендации и предложения по совершенствованию управления со-

циально-психологической адаптацией рабочих кадров.

Предметом исследования явились особенности протекания процессов социально-психологической адаптации сборщиц радиоаппаратуры в коллективах различного уровня социального развития.

Объектом исследования избраны молодые рабочие массовой профессии радиопромышленности - сборщицы радиоаппаратуры, общей численностью сто двадцать человек. Исследованием были охвачены пять сформированных производственных участков радиосборки одного из цехов Прикарпатского радиозавода, идентичных по социально-демографическому составу работников, организационной структуре, характеру и объему работ, технической вооруженности. Изучались все новички /двадцать три выпускницы ИТУ/, поступившие в течение года /период нашего исследования/ в данные коллективы.

Основная значимость и новизна исследования состоит в том, что оно вносит определенный вклад в разработку социально-психологической адаптации как категории психологической науки. Уточнены признаки социально-психологической адаптации и дано ее определение. Осуществлен теоретико-экспериментальный анализ процесса социально-психологической адаптации сборщиц радиоаппаратуры с точки зрения факторов, его обуславливающих. Разработаны приемы и методы, позволяющие многосторонне исследовать адаптационный процесс. Теоретически новым явилось введение в анализ проблемы переменной "адаптирующие свойства первичного коллектива", позволяющей представить связь между уровнем развития производственной группы и эффективностью социально-психологической адаптации новичков. Определена структура адаптирующих свойств коллективов различного уровня социального развития. Проведен анализ методов воздействия коллектива на адаптирующуюся молодежь. Экспериментально установлено, что формирование и развитие трудового коллектива зависит от эффективности адаптационных процессов работников. Выявлены личностные характеристики, способствующие и затрудняющие социально-психологическую адаптацию молодых рабочих к профессии радиосборщицы. Предпринята попытка осветить ранее не изучавшиеся механизмы социально-психологической адаптации личности. В частности, обнаружена связь социально-психологической адаптации с формой совместной деятельности членов коллектива. Установлен ряд новых фактов, касающихся особенностей общения новичков на раннем и более поздних этапах формирования первичного коллектива. Намечены основные пути и формы совершенствования управления со-

циально-психологической адаптации молодых рабочих.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его выводы и рекомендации, могут быть использованы в деятельности государственных, партийных, хозяйственных органов, в работе психологических служб предприятий, руководителей и наставников в решении проблемы профессиональной подготовки и коммунистического воспитания молодежи. Положения диссертации используются автором при разработке цикла лекций по социально-психологическим проблемам управления трудовым коллективом для слушателей университета марксизма-ленинизма, курсов повышения квалификации, руководителей и инженерно-технических работников промышленных предприятий.

На задату выносятся следующие положения:

1. Социально-психологическая адаптация предполагает усвоение личностью коллективных норм и ценностей, выработки на их основе образцов поведения и навыков межличностного общения.

2. Процесс адаптации осуществляется под влиянием факторов относящихся к следующим группам: условия, содержание и форма организации совместной деятельности; особенности ситуации общения; характер межличностных отношений, сложившихся между членами коллектива и новичком; методы воздействия на молодежь трудового коллектива и его руководителя; индивидуально-психологические особенности личности, определяющие ее совместимость с членами коллектива и пригодность к профессии радиосборщика.

3. Существуют качественные отличия адаптационных процессов молодых рабочих в коллективах высокого и более низкого уровня социального развития.

4. Социально-психологическая адаптация оказывает существенное влияние на процесс коллективообразования: успешная адаптация обеспечивает переход группы на более высокий уровень социального развития, неблагоприятная - снижает уровень развития коллектива.

5. Анализ процесса социально-психологической адаптации позволяет выдвинуть в качестве объяснительных механизмов формирования коллективистической мотивации и ценностных ориентаций личности, способствующих принятию коллектива в качестве референтной группы.

Апробация работы. Материалы диссертационного исследования докладывались на конференции-встрече победителей республиканского тура V Всесоюзного конкурса работ молодых ученых по общест-

венным наукам /Киев, 1978/, республиканской научно-практической конференции "Проблемы формирования личности в процессе коллективной деятельности и общения в свете постановлений ЦК КПСС "О дальнейшем улучшении идеологической, политико-воспитательной работы" /Тродно, 1980/, Всесоюзном научно-практическом семинаре "Роль социалистического соревнования в формировании у трудящихся коммунистического отношения к труду" /Запорожье, 1980/, в республиканском научно-практическом семинаре "Проблемы управления кадрами и социальным развитием в производственном объединении, на предприятии" /Таллин, 1982/, Всесоюзной конференции по проблемам экспериментальной психологии /Львов, 1983/, республиканской научно-практической конференции "Психолого-педагогические проблемы управления трудовым коллективом в свете решений XXVI съезда КПСС и XXIX съезда КПВ" /Тродно, 1983/, заседании Западного зонального отделения Общества психологов УССР, секции промышленной социологии г. Львова, теоретических семинарах сектора формирования, стабилизации и эффективной деятельности трудовых коллективов Львовского отделения Института экономики АН УССР. Результаты исследования отмечены дипломами I степени республиканского тура IV Всесоюзного конкурса молодых ученых по общественным наукам и конкурса молодых ученых, посвященного 60-летию Великой Октябрьской социалистической революции.

Внедрение результатов диссертационного исследования. На основе проведенных исследований по тематическим планам Львовского отделения Института экономики АН УССР, при непосредственном участии автора, в течении 1976-х - 1986-х годов подготовлено и передано объединениям и предприятиям, для использования в практической работе, одиннадцать отчетов теоретико-прикладного характера, направленных на совершенствование управления социальными процессами в производственных коллективах. Диссертантом разработаны и внедрены на Прикарпатском радиозаводе "Методические рекомендации по управлению социально-психологической адаптацией сборщиц радиоаппаратуры". В план социального и экономического развития предприятия включен специальный раздел "Социально-психологическая адаптация молодых рабочих", представляющий собой научно-обоснованную программу действий по закреплению рабочих кадров в трудовом коллективе. Внедрение подтверждено соответствующими актами. Автором разработан и читается в течении пяти лет для слушателей университета научно-технического прогресса и

Курдского народного университета инструкторов рабочей молодежи специальный курс лекций "Социально-психологические методы управления процессами адаптации в производственном коллективе".

Публикации. Основное содержание диссертации отражено в шестнадцати публикациях, общим объемом семь печатных листов. Среди них - два раздела в коллективных монографиях республиканского издательства, девять статей, пять тезисов.

Структура и объем исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложения. Рукопись содержит 135 страниц машинописного текста, таблицами и рисунками. Библиография включает 183 наименования работ советских и зарубежных авторов. Приложение состоит из 40 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность проблемы, ее научная новизна и практическая значимость; определяются цель, гипотезы, задачи и методы их решения, предмет и объект исследования, выносятся на защиту.

В первой главе - "Проблема социально-психологической адаптации молодежи на промышленном предприятии" - обсуждается современное состояние вопроса о социально-психологической адаптации. В первом параграфе рассматриваются такие основополагающие теоретические аспекты проблемы, как определение социально-психологической адаптации, характеристика факторов, ее обуславливающих критериев, уровней и механизмов.

Проведенный анализ существующих определений социально-психологической адаптации /М.Д.Микославова, А.А.Гусалинова И.А.Свиридов и др./ позволял охарактеризовать ее следующим образом: социально-психологическая адаптация - это процесс усвоения личностью, в результате ее диалектического взаимодействия с трудовым коллективом, коллективных норм и ценностей, выработки на их основе образцов поведения и навыков межличностного общения. Доказано /В.А.Александровский, Н.Н.Василевский, Т.И.Царегородцев и др./, что социально-психологическая адаптация находится в тесной связи с другими формами адаптации, прежде всего с профессиональной и психофизиологической адаптацией новичка. Следовательно-

но, адаптация осуществляется как единый процесс, что обусловлено единством самой личности как субъекта труда, общения и познания.

Взаимодействуя с трудовым коллективом, молодой рабочий индивидуализирует в личную систему ценностей коллективные ценности и в результате достигает определенного уровня адаптированности. Исследователи /Д.А.Румянцев, А.А.Русалинова и др./, точку зрения которых мы разделяем, выделяют три уровня адаптированности: высокий, средний и низкий. Достижение новичком определенного уровня устанавливается на основе критериев адаптированности с учетом двух разновидностей адаптации - профессиональной и социально-психологической. В литературных источниках /О.И.Зотова, И.К.Кряжева и др./ выделяются объективные и субъективные критерии адаптации. Объективные критерии отражают результат процесса адаптации и определяются продуктивностью труда работника, субъективные - показывают его удовлетворенность новичка различными аспектами жизнедеятельности коллектива.

Далее в диссертации изучаются факторы социально-психологической адаптации. Отмечается, что на адаптационные процессы воздействует широкий круг факторов технической и социальной среды предприятия и субъективных /т.е. идущих от субъекта адаптации/ факторов. Рассматриваются исследования, в которых анализируется проблема взаимосвязи адаптации молодежи с социальными процессами, происходящими в коллективе. Эти работы условно можно разделить на две группы. Первую - составляют исследования, изучающие влияние социально-психологической адаптации на становление и сплоченность коллектива /Л.П.Буева, В.С.Панюков, Т.Н.Шилек и др./ Они располагают незначительным фактическим материалом. В другую группу вошли более богатые эмпирическими данными работы, изучающие проблему воздействия коллектива на становление молодежи. Выявлено влияние на эффективность адаптационных процессов содержания, условий и организации труда, профессионального и служебного роста, заработной платы и жилищно-бытовых условий /Н.А.Гераскин, Т.Л.Кончанин, М. Јаго синска и др./, межличностных отношений /М.П.Будкина, А.А.Русалинова, М.Сзагник и др./, стилей и методов работы руководителей, неформальных лидеров и наставников /А.Г.Ковалев, Т.Шибутани и др./.

Воздействия трудового коллектива преломляются через субъективные факторы адаптационного процесса - индивидуально-

психологические характеристики молодого рабочего. В литературе, посвященной проблемам адаптации, изучаются влияние психических особенностей человека на освоение профессии /К.М.Гуревич, Е.А.Камков, Н.Д.Левитов и др./, свойства личности, определяющие ее совместимость с членами коллектива /В.С.Паников, А.А.Русалинова, М. Jagozinska и др./, исследуется взаимосвязь социально-психологической адаптации с типом темперамента человека, силой нервной системы, ее лабильностью /В.П.Казначеев, Ц.П.Короленко и др./, с профессиональной подготовкой работника, общими и специальными способностями, социально-демографическими характеристиками /Л.А.Ананич, Л.С.Блякман, И.А.Свиридов и др./. Однако по отношению к профессии радиоборщика эти вопросы изучались явно недостаточно.

Завершается первый параграф диссертации рассмотрением механизмов адаптационного процесса. Мы исходим из положения Г.М.Андреевой, считающей, что любые динамические процессы в малой группе должны исследоваться с позиций механизмов, посредством которых коллектив "доводит" до личности содержание ценностей, формирующихся в больших группах, а личность реализует усвоенные влияния. Но в таком аспекте механизмы социально-психологической адаптации почти не исследовались.

Во втором параграфе главы выдвигаются исходные методологические положения работы и обосновываются использованные методики. На основании анализа литературных источников, посвященных проблемам адаптации, в диссертации формулируются следующие положения проведения собственного исследования: 1/ деятельностный подход к изучению социально-психологической адаптации; 2/ роль общения в адаптационном процессе; 3/ роль трудового коллектива в процессе адаптации; 4/ роль активности личности в адаптационном процессе; 5/ взаимодействие внешних и внутренних условий в процессе социально-психологической адаптации новичка. Внешними условиями являются особенности коллектива, как основной ячейки адаптации молодежи, внутренними - индивидуально-психологические характеристики личности, как субъекта адаптации. При определении структуры коллектива был использован подход Л.И.Уманского /Л.И.Уманский, 1977/, структура личности - подход Б.Г.Ананьева /Б.Г.Ананьев, 1980/.

Методологические положения и задачи исследования определили набор методов. Всего в работе применено 13 методов, 3 из ко-

рых специально созданы автором, а 3 - модифицированы для применения в исследовании на основании существующих в психологической литературе методов.

Для определения адаптирующих свойств первичных коллективов использовались: разработанная Л.И.Уманским методика диагностики уровня развития группы; непараметрический социометрический тест; методика Л.В.Морозова, изучающая производственную активность группы; анализ трудовых традиций, деятельности наставников, протоколов комсомольских собраний; интервью для изучения методов воздействия руководителей. Эксперименты проводились в два этапа с интервалом в один год: в период формирования коллективов и на более позднем этапе их деятельности.

Личностные характеристики, способствующие и препятствующие социально-психологической адаптации радиосборщиц исследовались при помощи опросников "ЧХТ", "ICPF" Р.Б.Кэттелла, направленных на выявление свойств характера и темперамента испытуемых; методики "Q-sort", определяющей тенденции их поведения в коллективе; метода экспертных оценок для выявления профессиональной подготовки молодых рабочих; анкеты, определяющей удовлетворенность молодого рабочего методами воздействия руководителя и коллектива в целом, межличностными отношениями, условиями труда, степенью его нервно-психического и физического утомления.

Механизмы адаптации выявлялись при помощи специально разработанного опросника по определению ценностных ориентаций молодых рабочих и коллектива в целом; методики выявления мотивационного ядра выбора в возможных отношениях, теста Хенинга и анкеты, направленных на исследование мотивов общения, трудовой и общественной деятельности испытуемых; методики референтометрического выбора.

Во второй главе диссертации "Анализ свойств трудового коллектива и личности молодого рабочего, влияющих на процесс социально-психологической адаптации" излагаются основные результаты проведенного экспериментального исследования. В первом параграфе главы рассматриваются адаптирующие свойства коллективов. Выделено три уровня развития коллектива: высокий, средний и низкий.

В ранний период формирования в высокоразвитых коллективах процессы адаптации протекали более эффективно, чем в низкоразвитых: 44% радиосборщиц достигли высокого уровня адаптированности,

23% - среднего. Практически вступает во взаимоотношения испытуемые всех адаптационных групп: в деловые коммуникативные связи включено 89% членов коллектива, в неформальные - 80%. "Неприемлемыми" в системе отношений явились средне- и низкоадаптированные молодые работницы. Мастера и бригадиры и неформальные лидеры имеют высокие социометрические статусы /в диапазоне 0.500 - 0.153 усл. ед./ и взаимодействуют на паритетных началах. Таким образом наблюдается интеграция воздействий, оказываемых на молодежь членами коллектива /через деловые и неформальные взаимоотношения/, руководителями и неформальными лидерами. В результате такой интеграции сложились благоприятные условия для включения молодых рабочих в реализацию общих для коллектива целей, что способствует вало их социально-психологической адаптации.

На более позднем этапе формирования коллективов зафиксированы отрицательные изменения в адаптационных процессах: группа низкоадаптированных испытуемых увеличилась на 10%, высокоадаптированных - уменьшилась на 10%. Эти изменения обуславливаются следующим. Во-первых, /увеличились с предприятия бригадиры и неформальные лидеры. Между новыми лидерами и руководителями не сложились хорошие взаимоотношения - в социометрическом эксперименте они не выбирают друг друга. К тому же лидеры, по сравнению с увеличившимися, имеют более низкие статусы. Как следствие, уменьшается их влияние на молодежь, что в конечном итоге делает весь воспитательный процесс менее эффективным, чем в ранний период формирования коллективов. Во-вторых, в течение года участки пополнялись /в среднем на 46%/ новыми работницами. Однако члены коллектива, не имея опыта совместной деятельности с новичками, не проявили достаточной активности при взаимодействии с ними. Автономизация этих испытуемых от положительных воздействий коллектива отрицательно сказалась на успешности их социально-психологической адаптации и на процессе коллективообразования в целом. Увеличилась, за счет новичков, группа "неприемлемых" молодых работниц, что, в свою очередь, снизило уровень развития коллектива. При повторном замере участки были отнесены к среднему уровню развития.

В коллективах среднего уровня развития на ранней стадии формирования интенсивность неформальных контактов слабее, чем деловых. В коммуникативные связи по деловому критерию включено 77% радиосборщиц, по неформальному - 57%. Руководитель и неформ

льные лидеры успешно между собой взаимодействуют. Но более сильное воздействие на членов коллектива оказывает руководитель, поскольку его статус выше, чем неформальных лидеров. Таким образом, эти коллективы воздействуют на молодежь через системы деловых отношений и лидерства - руководства. Однако недостаточное развитие неформальных связей неблагоприятно сказывалось на процессах адаптации. По данным исследования группа высокоадаптированных испытуемых на 16% меньше, чем в высокоразвитых коллективах. "Изоляции" в межличностных отношениях находятся радиосборщики всех уровней адаптированности.

С целью стабилизации коллективов были реорганизованы их активы, социологической службой предприятия осуществлен контроль над процессами адаптации молодых рабочих. Изменился также /в среднем на 34%/ кадровый состав коллективов. Успешная социально-психологическая адаптация новичков положительно повлияла на процесс коллективообразования. При повторном замере участки были отнесены к высокому уровню развития.

В коллективах низкого уровня развития в ранний период формирования процессы адаптации протекали неблагоприятно: только 23% радиосборщиков достигли высокого уровня адаптированности. В "изоляции" в межличностных контактах находится испытуемые всех адаптационных групп, в том числе 44.4% высокоадаптированных молодых рабочих. В деловое общение включено 84% рабочих, в неформальное - 68%. Следовательно, коллектив воздействует на молодежь прежде всего через деловые отношения. Сильное воздействие на членов коллектива оказывает неформальный низкоадаптированный лидер с негативной установкой по отношению к профессии радиосборщика, поскольку его статус выше, чем высокоадаптированного формального руководителя. Недостаточное развитие системы неформальных взаимоотношений, слабость позиций руководителя и значительное влияние лидера с негативной направленностью привело к тому, что коллектив не всегда мог положительно воздействовать на новичков, корректировать, а иногда и радикально изменять их социальные ориентации.

Для оптимизации адаптационных процессов низкоадаптированный лидер был переведен в другой коллектив, где нет места для выполнения его прежней роли негативного лидера, проведены специальные беседы с целью коррекции личностных качеств испытуемых. Эти мероприятия и изменения в кадровом составе /участок пополнился на

реть новичками/ способствовали его стабилизации. При повторном замере коллектив достиг среднего уровня развития. Однако он не может влиять на своих членов через неофициальные межличностные связи, поскольку в неформальные коммуникации не включено 30 испытуемых. Лидеры, высокооцененный бригадир и комсорг, в социометрическом эксперименте выбирают друг друга как по деловому, так и по неформальному критерию. Повысился также, по сравнению с ранним периодом формирования, статус бригадира. Таким образом, появилась возможность интеграции воздействий, оказываемых на молодежь со стороны руководителя, неформального лидера и рядовых сотрудников через систему деловых взаимоотношений. Это положительно сказалось на адаптации новичков. Группа высокооцененных радиосборщиц увеличилась на 10%.

Трудовой коллектив включает молодых рабочих в систему межличностных отношений, привлекая их к общественной деятельности и управлению предприятием. По результатам исследований в различных формах общественной работы принимает участие свыше 80% испытуемых. Обеспечивая эффект совместного переживания, эти формы воздействия облегчают адаптацию радиосборщиц.

Установлено, что руководители изучаемых участков, в силу конвейерной формы организации труда, чаще используют индивидуальные методы воздействия, чем коллективные. Таким образом, примерно говорить об эффекте скорее парного взаимодействия по типу "руководитель-подчиненный", нежели воздействия руководителя на систему "рабочий-рабочий". Между тем процесс управления коллективом в качестве одной из важнейших задач предполагает воспитание всего коллектива, установление правильных взаимоотношений между новичками и коллективом в целом. Выявлено три типа руководителей в зависимости от сферы их воздействия на молодежь. К первому типу относятся мастера и бригадиры /30,7% опрошенных/ в основном направляющие свои усилия на профессиональное становление радиосборщиц. Руководители второго типа стремятся воздействовать на профессиональное и общественно-политическое становление молодых рабочих. Третий тип включает мастеров и бригадиров /14,5%/, воздействующих, кроме профессиональных и общественно-политических, на факторы личного характера. Он наиболее успешно управляет социально-психологической адаптацией новичков.

Сравнение методов воздействий коллективов различных уровней социального развития показало следующие их особенности. По ре-

результатами анкетного опроса 73% членов высокообразованных коллективов отмечают частое использование мастерами и бригадирами социальными методами /благодарностей, бесед, советов и т.д./ и лишь 57% работников участков более низкого уровня развития. В коллективах высокого уровня развития, по сравнению с низкообразованными, чаще фиксируется согласованность воздействий руководителей, больше удельный вес молодых рабочих, занимающихся общественной деятельностью и участвующих в управлении предприятием. Вследствие этого, высокообразованные коллективы обладают большей силой воздействия на молодежь.

Таким образом установлено, что адаптирующие свойства высокообразованных коллективов формируются за счет системы деловых и неформальных взаимоотношений, успешного взаимодействия руководителей с неформальными лидерами, его умения применять адекватные конкретным случаям методы воздействия и включать новичков в управление коллективов. Адаптирующие свойства коллективов среднего уровня развития обуславливаются системой деловых отношений и умением руководителя применять адекватные ситуации методы воздействия. Адаптирующие свойства коллективов низкого уровня развития детерминируются, в основном, деловыми взаимоотношениями, однако менее развитыми, чем в коллективах высокого уровня развития.

Во втором параграфе главы рассматриваются личностные характеристики, способствующие и затрудняющие социально-психологическую адаптацию радиосборщиц. На основании выделенных в первой главе диссертации критериев испытуемые отнесены к одному из трех уровней адаптированности: высокому /39.1%, среднему /28.4% и низкому /37.5%/. Для выяснения ведущих характеристик был применен факторный и корреляционный анализ. При сравнении среднегрупповых показателей установлено, что высокоадаптированные работницы лучше профессионально подготовлены, чем низкоадаптированные, чаще удовлетворены взаимоотношениями в коллективе, реже отмечают появление к концу дня физической и нервной усталости, имеют до поступления на предприятие четкое представление о будущей профессии. У высокоадаптированных радиосборщиц лучшие показатели по моральной нормативности, смелости, гибкости в межличностных контактах, конформности, дипломатичности, эмоциональной лабильности, практичности, что способствует формированию их статуса. Низкоадаптированным испытуемым присущи более высокие уровни

ритязания, возбудимость и подвижность нервных процессов, социальная доминантность, напряженность потребностей, общительность, гревозность. худшие показатели по эмоциональной устойчивости, а также нервных процессов со стороны торможения, самоконтролю. Они менее зависимы от группы и больше стремятся к борьбе. В результате у этих работников проявляется четко выраженная тенденция к эмоционально насыщенным реакциям, что приводит к коммуникативному дискомфорту. Специфична позиция среднеадаптированных испытуемых. Одни из изучаемых характеристик не отличаются от свойств высокоадаптированных радиосборщиц, другие - от свойств низкоадаптированных. Это объясняется внутренней личностной неопределенностью работников, которая мешает быстрому формированию четкого положительного, или отрицательного отношения к профессии и коллективу.

Для выяснения структуры внутренних связей характеристик применен метод корреляционных плеяд. Анализ матрицы интеркорреляций и схемы плеяд группы низкоадаптированных испытуемых на 5%-ном уровне значимости выделяются три плеяды, распадающиеся на 1%-ном уровне на ряд отдельных цепочек. При повышении уровня значимости до 0.1% остаются две цепочки. Первую - образует связь между ригидностью и общительностью. Вторую - составляют тенденция к общительности и неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе. Они и составили основу характеристик низкоадаптированных радиосборщиц. В группе средней адаптации на 5%-ном уровне значимости выделяются 2 корреляционные плеяды. При переходе к 1%-ному уровню значимости эти плеяды распадаются на 3 самостоятельных компонента. Первая связь образуется между гибкостью и зависимостью. Вторую - составляют уровень интеллекта и тенденция к общительности. Третью - образуют практичность, смелость и мечтательность. На 1%-ном уровне значимости сохраняются две последние связи, являющиеся основными элементами в структуре характеристик среднеадаптированных испытуемых. В группе высокой адаптации самые надежные связи, сохранившиеся на 0.1%-ном уровне значимости, оказались между смелостью, зависимостью и эмоциональной лабильностью, что свидетельствует об их ведущей роли в структуре характеристик.

Более полно характер структуры внутренних связей выявляет факторный анализ. Установлено, что высокий уровень адаптированности радиосборщиц обуславливается факторами "профессиональной умелости", "эмоциональной стабильности" и "удовлетворенности новичка социальным статусом в системе взаимоотношений коллектива". Сред-

и - факторами "эмоциональной стабильности" и "достижения социального статуса", способствующих устойчивости кадров, и факторами "эмоциональной общительности", который, при конвейерной форме организации труда, отрицательно сказывается на процессах адаптации новичков. Низкий - факторами "эмоциональной нестабильности", неуловительности личности социальным статусом в системе отношений трудового коллектива", "ригидности в общении".

В третьем параграфе главы рассматриваются основные механизмы процесса социально-психологической адаптации. Анализируя профессию радиосборщиц, автор отмечает, что в силу конвейерной формы организации в этой деятельности достаточно эффективно реализуется только функция обучения. Коммуникативная, воспитательная и интегративная функции реализуются не полностью. Направленная на создание материального продукта, эта деятельность формирует отношение к объекту труда, т.е. субъект-объектные отношения личности. С ними связано усвоение содержательной и операционной сторон деятельности, способствующих профессиональной адаптации новичка. Общение же только обслуживает производственный процесс. В нем почти отсутствуют элементы фатичности - вида свободного общения, осуществляемого единственно для поддержания контакта. В результате труд радиосборщиц обладает незначительными возможностями формирования субъект-субъективных отношений, что отрицательно сказывается на процессах социально-психологической адаптации.

Выявлено, что общение радиосборщиц малозстенсивное и малоинтенсивное. Работница устанавливает непосредственные контакты в среднем с двумя членами коллектива. Низкая экстенсивность общения уменьшает пути психологического воздействия коллектива на личность. В результате коллективу достаточно трудно формировать коммуникативные навыки молодых рабочих. В связи с малой экстенсивностью общения социометрический статус среднего представителя выборки невысокий /в диапазоне 0.22-0.09 усл. ед./ . К тому же в ранний период формирования коллективов не существует статистически значимых различий в величинах статусов радиосборщиц высокого и более низких уровней адаптированности, что объясняется, по мнению автора, оценочно-ориентировочным характером коммуникаций. Однако на более поздних этапах формирования коллектива общение его членов приобретает черты избирательности. В связи с этим появляются различия в их статусах. Статусы высокоадаптированных испытуемых улучшаются, низкоадаптированных - почти вдвое снижаются.

Негативные изменения в статусах этих работниц свидетельствуют их несовместимости с членами коллектива, что отрицательно сказалось на процессах социально-психологической адаптации.

Компенсация недостатков профессиональной деятельности радиосборщи способствует общественной работе и система управления трудового коллектива, выполняющие в период адаптации новичков функции поддержания эмоциональных контактов. Диссертант анализирует мотивы общения, выбора специальности и общественной деятельности испытуемых и подчеркивает, что по мере перехода от низшего уровня адаптированности к высшему содержание мотивации работниц все более соответствует коллективистической направленности. Побудительными мотивами общения для всех испытуемых явились свойства личности, обуславливающие ее положительное отношение к труду и коллективу. Однако мотивами низкоадаптированных радиосборщи. в сравнении с высокоадаптированными, чаще являются личностные качества, детерминирующие неформальные взаимоотношения. Выбор профессии высокоадаптированных работниц в 69% случаев обуславливается процессуальными либо коллективистическими мотивами, низкоадаптированных - чаще личными мотивами. Центральными мотивами общественной деятельности групп высокой и средней адаптации является мотивы, формирующие "мы - отношения", низкой адаптации - формирующие "я - отношения". Установлено также, что референтные группы низкоадаптированных новичков чаще находятся за пределами предприятия. Отсутствие значимого круга общения и несоответствие доминирующих мотивов новичка мотивам коллектива и выступает в роли механизма нарушающего процесс адаптации.

В заключении изложены основные выводы и рекомендации по результатам исследования.

В приложениях к диссертации приведены разработанные методики и корреляционные матрицы личностных характеристики радиосборщи высокого, среднего и низкого уровней адаптированности.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

1. Роль института наставничества в системе управления коммунистическим воспитанием молодых рабочих / Проблемы социального управления на промышленном предприятии. - Киев: Изд-во Института экономики АН УССР, 1975. - С. 140-145.
2. Организация движения наставничества / Информационный листок/. - Львов: Изд-во Львов. ЦНТИ, 1975. - 4 с.
3. К результатам анализа морального климата первичного индустриально-управленческого коллектива / Проблемы социального управления на промышленном предприятии. - К.: Изд-во Института экономики

АН УССР, 1976. — С. 118—127 (в соавторстве).

4. Опыт социально-психологического исследования КСУКП/Проблемы социального управления на промышленном предприятии. — К.: Изд-во Института экономики АН УССР, 1977. — С. 101—107.

5. Социально-психологическая адаптация работников в системе социальной мобильности коллектива/Проблемы социального управления на промышленном предприятии. — К.: Изд-во Института экономики АН УССР, 1978. — С. 42—49.

6. Социально-психологические вопросы производственной адаптации работников/Проблемы социального управления на промышленном предприятии. — К.: Изд-во Института экономики АН УССР, 1979. — С. 73—83.

7. Адаптация как показатель социальной активности личности/Социально-экономические и психофизиологические проблемы использования трудовых ресурсов. — К.: Изд-во Института экономики АН УССР, 1980. — С. 154—159 (в соавторстве).

8. Общие молодого рабочего в процессе социально-психологической адаптации: Тез. докл. респуб. конф. по проблемам формирования личности: В 2-х ч. — Гродно, 1980. — Ч. II. — С. 72—73.

9. Роль социалистического соревнования в процессе адаптации молодого рабочего в условиях производственного коллектива: Тез. докл. Всесоюзн. конф. по проблемам социалистического соревнования. — Запорожье, 1980. С. 53—55.

10. Адаптация работников и их мобильность/Мобильность кадров на промышленном предприятии. — К.: Наукова думка, 1981. — С. 195—206.

11. Опыт применения личностных методик в изучении процесса социально-психологической адаптации молодых рабочих: Тез. докл. республ. семинара по проблемам управления кадрами на предприятии. — Таллин, 1982. — С. 75—78.

12. Социально-психологическая адаптация на промышленном предприятии/Оптимизация трудовой деятельности производственного коллектива. — К.: Наукова думка, 1983. — С. 103—114.

13. Социально-психологические факторы производственной адаптации молодых рабочих/Психологические проблемы повышения эффективности и качества труда. История психологии. Психология физической культуры и спорта. Зоопсихология и сравнительная психология: Тез. докл. VI Всесоюзн. съезда психологов: В 2-х ч. — М., 1983. — Ч. II. — С. 23.

14. К вопросу об изучении процесса социально-психологической адаптации сборщиц радиоаппаратуры в трудовом коллективе: Тез. докл. Всесоюзн. конф. по проблемам экспериментальной психологии. — Львов, 1983. — С. 6—7.

15. Из опыта изучения методов воздействия руководителя на коллектив: Тез. выступ. научн. практ. конф.: В 3-х ч. — Гродно, 1983. — Ч. II. — С. 14—16.

16. О влиянии индивидуально-личностных характеристик на процесс производственной адаптации молодых рабочих/Совершенствование занятости трудовых ресурсов региона. — К.: Изд-во Института экономики АН УССР, 1983. — С. 97—105 (в соавторстве).

Бак мюкюя

Подписано к печ. 15.10.87. Формат 60×84/16. Печать офсетная. Бумага картограф. Усл. п. л. 0,93. Усл. кр. отт. 1,17. Уч.-изд. л. 0,7. Тираж 100 экз. Бесплатно. Зак. 3985.

Областная книжная типография «Львівська» № 11

