



PSIXOLOGIK ADAPTATSIYA: XODIMLAR SAMARADORLIGINI OSHIRISHNING PSIXOLOGIK IMKONIYATLARI

Abdukarimov Muhammadjon Muratovich
Toshkent amaliy fanlar universiteti
“Psixologiya” kafedrası o’qituvchisi
ORCID: 0009-0002-7683-9614

Annotatsiya

Maqolada xodimlarning moslashuvini psixologik qo'llab-quvvatlash muammolari tahlil qilinadi. Tahlil qilish zarurati yosh mutaxassisni moslashtirish masalalariga yagona yondashuvning muhimligi bilan bog'liq. Shu bilan birga maqolada nafaqat yangi xodimni, balki unga tayinlangan mentorni ham psixologik ko'rikdan o'tkazish zarurati ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: yosh mutaxassis, xodimlarning psixologik moslashuvi, ish, mentor.

Аннотация

В статье анализируются проблемы психологического сопровождения адаптации сотрудников. Необходимость анализа связана с важностью единого подхода к вопросам адаптации молодого специалиста. При этом в статье рассматривается необходимость психологического обследования не только нового сотрудника, но и закрепленного за ним наставника.

Ключевые слова: молодой специалист, психологическая адаптация сотрудников, работа, наставник.

Annotation

The article analyzes the problems of psychological support for the adaptation of employees. The need for analysis is associated with the importance of a unified approach to the issues of adaptation of a young specialist. At the same time, the article considers the need for psychological examination not only of the new employee, but also of the mentor assigned to him.

Keywords: young specialist, psychological adaptation of employees, work, mentor.

KIRISH



Tashkilotlarni, shu jumladan xususiy tashkilotlarni yuqori sifatli kadrlar bilan ta'minlash muammosi boshqaruv va nazorat sohasida ham, mahsulot, xizmatlar va ishlarni ishlab chiqarish va sotish sohasida ham samarali ishlarni ta'minlashda asosiy masala hisoblanadi. Kasbiy tayyorgarlikka ega yosh mutaxassislarni jalb etish orqali kompaniyalarni rivojlantirish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Yosh ishchilarning yangi muhitga kirish va moslashish tezligi ko'p jihatdan nafaqat ushbu toifadagi odamlarning motivatsiyasi va shaxsiy xususiyatlariga, balki ma'lum bir korxonada ishni tashkil etish darajasiga ham bog'liq. Bu, ayniqsa, adaptatsiyaning vaziyatning yomonlashuvi munosabati bilan mehnat munosabatlarini kuchaygan va ko'p hollarda majburiy "raqamlashtirish" davrida muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Yosh mutaxassislarni tanlashda zarur bilimlar bazasi, harakatchanlik darajasi, stressga chidamlilik va o'rganish qobiliyatiga e'tibor beriladi, bu tashkilot jamoasining samaradorligiga ta'sir qiladi. Ayni paytda ko'pgina kompaniyalarda xodimlar adaptatsiyasidan foydalanish imkoniyatining joriy etilishi tufayli xodimlar, ayniqsa, yosh mutaxassislarning harakatchanligi oshdi. Shu bilan birga, yosh mutaxassislarning yuqori sifatli moslashuvi nafaqat ma'lum moliyaviy va vaqt xarajatlarini, balki ularning lavozimlarga samarali kirishini ta'minlaydigan psixologlarni jalb qilishni ham talab qiladi.

MAVZUGA OID ADABIYOTLAR SHARHI

Amaliyot shuni ko'rsatadiki, kompaniya rahbarlari har doim ham yosh mutaxassisga individual yondashish zarurligiga ahamiyat bermaydilar va ish haqi miqdorini ularning yagona rag'batlantiruvchi omilini hisobga olgan holda, uning lavozimga kirishi samaradorligiga putur yetkazadigan omillarni hisobga olmaydilar. Yosh mutaxassislarni rag'batlantirishga bunday munosabat nafaqat ish sifatini pasaytiradi, balki butun jamoaning psixologik iqlimiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Xodimlarning psixologik moslashuvi muammosi bilan bog'liq ba'zi jihatlariga E. V. Mixalkina, V. L. Tsvetkov, A. G. Karayani, I. O. Kotenev, E. P. Agapova, L. S. Detochenko. , Raxovskaya Yu. I., Volkova N. E. A., Lisovskiy o'z asarlarida to'xtalib o'tgan Lobacheva A. S., Maslova A. V., Dikaya L. G., Klimova V. T. Juravlev A. L., Zankovskiy A. N. to'xtalib o'tganlar. [1]

Tadqiqotning maqsadi xodimlarning psixologik moslashuvi muammolari va istiqbollarni tahlil qilish, moslashish davrida ularni psixologik qo'llab-quvvatlash zarurligini ko'rib chiqishdir. Ushbu maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilandi:



- kompaniyada xodimlarni psixologik moslashtirish amaliyotining hozirgi holatini tahlil qilish;
- xodimlarning psixologik moslashuvi sohasidagi muammoli masalalarni aniqlash;
- mentorlar ishtirokida xodimlarning psixologik moslashuvi samaradorligini oshirishning asosiy yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish;
- xodimlarning psixologik moslashuvini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish.¹

"Moslashish" atamasi psixologlar tomonidan insonning jamiyat manfaatlarini, shuningdek, o'z ehtiyojlarini hisobga olgan holda jamiyatda yashashga moslashishi deb tushuniladi. Muvaffaqiyatli shaxs moslashuviga erishish usullaridan biri bu ta'lim va kasbiy tayyorgarlikdir.

Muayyan hayotiy tajribaning mavjudligi, intellektual rivojlanish darajasi, dunyoqarashi, muloqot qobiliyatlari, boshqalarni hissiy jihatdan tushunish qobiliyati, o'zini tuta bilish, hissiy muvozanat va o'ziga qaratilgan tanqidni to'g'ri qabul qilish qobiliyati muhim ahamiyatga ega. Ishga kirmoqchi bo'lgan nomzodlar, kompaniyada amaliyot o'tash uchun qabul qilinganlar, malaka oshirishga intilayotgan yosh mutaxassislar uchun kompaniyaga yaxshi moslashish juda muhim. Ular tanlagan kasblari bo'yicha muvaffaqiyatli faoliyat yuritishlari uchun yangi bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishlari uchun juda ko'p mehnat qilishlari kerak.

Yirik tijorat kompaniyalari xodimning muvaffaqiyatli faoliyati uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishga imkon beradigan eng qulay sharoitlarni ta'minlash uchun yangi mutaxassislar uchun maqbul moslashish davrini tanlashga imkon beradigan usullarni ishlab chiqish uchun psixologlarni jalb qiladilar. Ko'pincha bu muddat xodim ishlayotgan tashkilotning faoliyat sohasiga qarab 3 oydan 5 yilgacha bo'ladi. Ta'lim, sog'liqni saqlash, axborot-kommunikatsiya va yoqilg'i-energetika sohalarida faoliyat yurituvchi kompaniyalarning yosh mutaxassislarini qo'llab-quvvatlash va moslashtirish dasturlari keng tus oldi. Usullar - bu tashkilot rahbarlari va xodimlari (HR psixologlari) uchun yangi sharoitda yosh mutaxassisning ish samaradorligini bosqichma-bosqich oshirish bo'yicha ko'rsatmalar beradi. Ko'pgina usullarni amalga oshirish HR psixologlarga topshiriladi, ular moslashish davrida ish va hamrohlik qiluvchi ishchilar va professional psixologik tanlov uchun mas'uldirlar. Bu ish bir vaqtning o'zida yangi ishchi "bog'lanish" ni hisobga olgan

¹ Алексеевский А. А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели // Символ науки. — 2015.



holda ishchi kuchining kasbiy samaradorligini oshirishga qaratilgan bo'lishi mumkin. Yosh ishchining yuqori sifatli moslashishi uchun uning shaxsiy resurslarini amalda qo'llash, mutaxassisning o'zi ham, jamoaning ham stressli sharoitlarini, kasbiy deformatsiyaning oldini olish kerak.

TADQIQOT METODOLOGIYASI

Psixologik moslashuv bo'yicha ishlar bir nechta ketma-ket faoliyat sohalarini o'z ichiga olishi mumkin:

1) nomzod - bo'lajak mutaxassis haqida ma'lumot to'plash. Unga taqdim etilgan hujjatlarni o'rganish, suhbatlar, testlar va usullarni o'tkazish, shuningdek, sobiq kompaniyasi fikrlarini (iloji bo'lsa) o'rganish orqali amalga oshiriladi. So'nggi yillarda Internetda, shu jumladan ijtimoiy tarmoqlar va forumlarda mavjud bo'lgan ma'lumotlar qo'shimcha ravishda o'rganildi, bu esa lavozimga da'vogar e'lon qilmagan ma'lumotlarni aniqlash imkonini beradi;

2) nomzod haqidagi ma'lumotlarni tahlil qilish. Ushbu bosqichda nomzodning ijtimoiy-psixologik portreti tuziladi, unda uning shaxsiy fazilatlari lavozimga muvaffaqiyatli kirish va kelgusida samarali ishlash uchun zarur bo'lgan fazilatlarga mos kelishi yoki mos kelmasligi ko'rsatiladi;

3) ijobiy kadrlar qarori qabul qilingan taqdirda, ishga qabul qilish marosimi jaryoni mutaxassisni jamoaga tanishtirish, ishga qabul qilinganligini tasdiqlovchi hujjat, varaqalar, tashkilot ramzlari tushirilgan mahsulotlarni (masalan, ish yuritish buyumlari, formalar,) taqdim etish orqali amalga oshiriladi;

4) yangi xodimga ustoz tayinlash, keyingi faoliyat tartibini tushuntirish, maqsad va vazifalarni belgilash;

5) jamoada moslashish va kasbiy faoliyatdagi mumkin bo'lgan muammolar bo'yicha xodim va uning ustozini bilan individual suhbatlar o'tkazish, agar kerak bo'lsa, tuzatish ishlari olib boriladi;

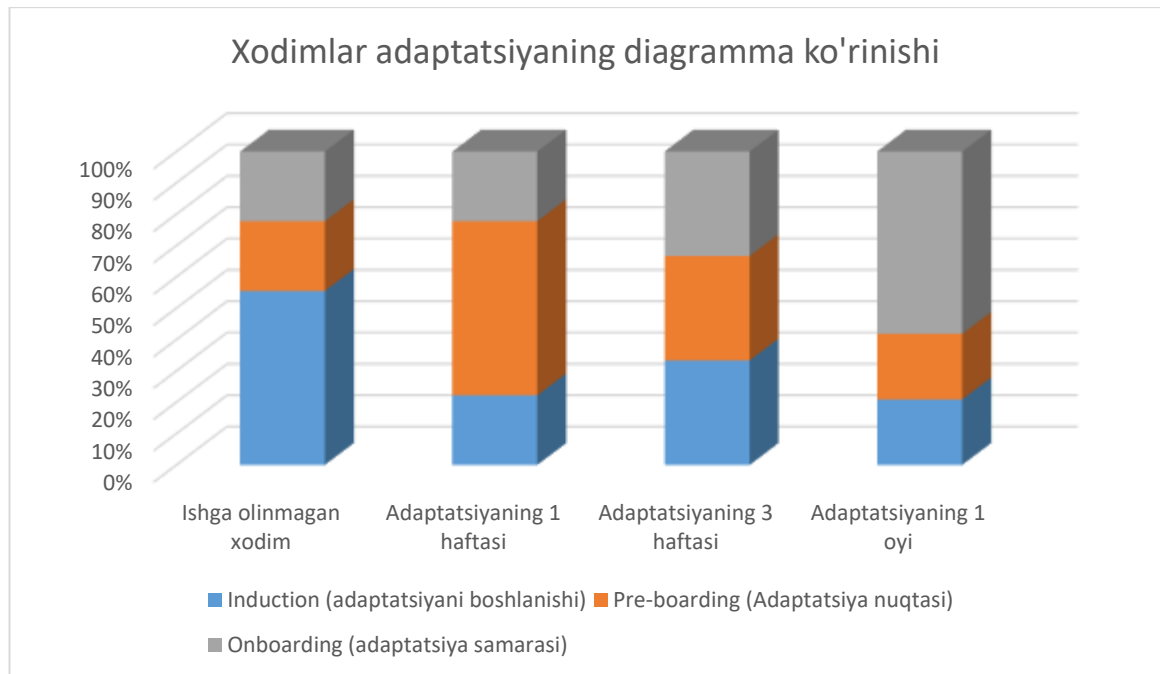
6) yosh mutaxassisni o'z ichiga olgan jamoa bilan uning lavozimga kirishi masalalari bo'yicha suhbatlar o'tkazish, shaxslararo muammolarni aniqlash, guruh rahbari va murabbiy uchun tavsiyalar tayyorlash;

7) yosh mutaxassisning birgalikdagi ijtimoiy foydali, sport tadbirlari va musobaqalarida ishtirok etishini ta'minlash;

8) yosh mutaxassisning hamrohligi, psixologik ko'rik va tuzatish ishlari (agar kerak bo'lsa) uni moslashtirishning belgilangan muddati tugagunga qadar. Ko'pgina kompaniyalar, shu jumladan butun mamlakat darajasidagi davlat kompaniyalar,

asosiy vazifalari yosh mutaxassislarni moslashtirishni o'z ichiga olgan musobaqalar va olimpiadalar o'tkazadilar. [2]

TAHLIL VA NATIJALAR



Shu bilan birga, shuni ta'kidlash joizki, yuqoridagi jarayonlarda yangi xodimlar shaxsining psixologik sifatlarini o'rganishga HR psixologlarni bir martalik, takroriy yoki doimiy jalb etish nazarda tutilmagan. HR psixolog yosh mutaxassis bilan uning moslashishi, o'qitilishi va lavozimga kirishi davrida bevosita o'zaro aloqada bo'ladi, uni intizomiy jazo choralari va ushbu shaxsni salbiy tavsiflovchi boshqa omillarsiz katta ish tajribasiga ega bo'lgan xodimlar orasidan olib borish tavsiya etiladi.

HR psixolog vaqti-vaqti bilan yosh mutaxassis bilan suhbatlar olib boradi, xodimning faoliyatini tekshiradi va muammoli kasbiy muammolarni hal qilishda yordam berishga vaqt ajratadi. Istisnoli holatlarda, yosh mutaxassisning oila a'zolari bilan yaqindan tanishish, ularning urf-odatlarini, inson tarbiyasining o'ziga xos xususiyatlari, turmush sharoitini o'rganish maqsadga muvofiq hisoblanadi. HR psixolog shuni hisobga olishi kerakki, yosh mutaxassis yangi muhitda adashib qolishi, tashkilotda amaldagi xulq-atvor normalarining barcha jihatlarini bilmasligi, qanday xulq-atvor uslubiga rioya qilish kerakligini tushunmasligi va jamoada o'zi haqida ijobiy fikrni shakllantirishning ahamiyatini to'liq anglab yetmagan bo'lishi mumkin. Yosh mutaxassis bilan psixologik muvofiqligi to'g'risida fikrni shakllantirish va ularning samarasiz o'zaro ta'siri ehtimolini kamaytirish uchun

psixodiagnostik tekshiruvdan foydalangan holda dastlabki tanlashni amalga oshirish juda muhimdir.

"HR psixolog" va "xodim" o'rtasidagi shaxslararo munosabatlar yosh mutaxassisning moslashish davrida uning kasbiy tayyorgarligi darajasiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi va jamoaning fikriga ham ijobiy, ham salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Jamoada sezgir, e'tiborli, ijobiy munosabat muhitini yaratish, halol, vijdonli mehnat qilish uchun shart-sharoitlarni ta'minlashda boshqa narsalar qatorida muhim ahamiyatga ega. Yuqoridagilardan kelib chiqib, xodimlar orasidan nafaqat yuqori kasbiy saviya va jamoada barqaror ijobiy obro'ga ega, balki pedagogik mahorat, sabr-toqat, e'tiborli, sifat muhimligini tushunadigan murabbiylarni tanlash tavsiya etilishi mumkin. Shu bilan birga, ko'pgina kompaniyalarda HR psixolog har doim kompaniya rahbari yoki menejer sifatida tasniflangan boshqa xodim bo'lishi kerak, deb ishoniladi. Bu fikr noto'g'ri ko'rinadi, chunki bu holda ochiq va teng huquqli hamkorlik va muloqot uchun zarur bo'lgan psixologik qulaylik darajasiga erishib bo'lmaydi, bu shaxslarning psixologik muvofiqligi psixodiagnostik tekshiruv natijalari asosida aniqlangan hollar bundan mustasno.

Shuni ta'kidlash kerakki, HR psixologning vazifasi nafaqat yosh mutaxassisning mehnat ko'nikmalarini egallashiga yordam berish, balki yordam, ma'lumot berish, malakasizlikdan qo'rqmaslik, ishdagi xatolar va jamoadagi intrigalardan himoyalanişdir. Ishning birinchi oylarida, hatto boshqa kompaniyada katta tajribaga ega bo'lgan yosh mutaxassisda ham, boshqa sharoitlarda qiyinchilik tug'dirmaydigan oddiy ishlarni bajarishda ham o'ziga ishonchsizlik hissi paydo bo'lishi tabiiydir. HR psixolog bu vaziyatning boshlanishini xodimdan savollar soni ortib, savollarga javob kutish vaqti ko'payganida tushunishi mumkin. Yosh mutaxassis o'zini biroz qobiliyatsiz deb hisoblay boshlaydi, garchi u yetarli darajada asosiy bilim va ko'nikmalarga ega bo'lsa ham. Keyinchalik, u o'z xatolari haqida doimo salbiy o'ylay boshlaydi va o'z ishida yangi kamchiliklarga yo'l qo'yadi. Bunday holda, HR psixolog xodimga xatolarni bartaraf etishga yordam berishi kerak va hech qanday holatda jamoatchilik tanqididan foydalanmasligi kerak. Yo'l qo'yilgan xatolar faqat foydali tajriba va o'rganish usuli sifatida taqdim etilishi kerak. Shu bilan birga, kompaniya ishida jiddiy buzilishlarning oldini olish uchun yosh mutaxassis uchun birinchi navbatda sinov vazifalari bo'lishi kerak, unga yuklangan vazifalarning murakkabligi va ahamiyatini avvalgi vazifalar kabi oshirish tavsiya etiladi.

Shuni ta'kidlash kerakki, ko'pgina tashkilotlarda mentorlik kabi faoliyat sohasi qo'shimcha ravishda to'lanadi va mentorlar bo'yicha kadrlar qarorlarini qabul

qilishda hisobga olinadi. Yosh mutaxassislarni ishga qabul qilishda mentorlar faoliyati samaradorligini oshirish yo‘llaridan biri – ayrim tashkilotlarda yosh ishchi-xodimlar o‘rtasida o‘tkaziladigan tanlovlardir. Nafaqat mentorlar va yosh mutaxassislarning o‘zlari o‘rtasida tajriba almashish bo‘yicha jamoaviy seminarlar muhim ahamiyatga ega, bu ularga bajarilgan ishlarni tahlil qilish, boshqalarning xatolaridan qochish va moslashish samaradorligini pasaytiradigan sabablarni aniqlash imkonini beradi. Moslashuv davridagi qiyinchiliklar muqarrar va nafaqat shaxslararo muammolar, balki katta miqdordagi yangi ish bilan bog‘liq bo‘lishi mumkin.

Reja uchun namuna sifatida siz lavozimga bosqichma-bosqich xronologik kirishning asosiy nuqtalarini o‘z ichiga olgan nazorat ro‘yxati yoki "adaptatsiya rejasi"dan foydalanishingiz mumkin: qanday bilim va ko‘nikmalarni o‘rganish kerak va qanday ketma-ketlikda, tashkilot, uning maqsad va vazifalari, ish sharoitlari, zarur binolarning joylashuvi, jihozlar, jamoa, tashkilot rahbari, bevosita rahbari, mentori to‘g‘risidagi ma‘lumotlar, moslashuv davridagi yosh mutaxassisning faoliyatini tekshirish tartibi; uning lavozimga kirishi uchun mas‘ul bo‘lgan shaxslarning aloqa ma‘lumotlari, shuningdek, ishdagi o‘z vazifalari va maqsadlari kiradi. Ishning birinchi oyi uchun nazorat ro‘yxatiga misol:

"1. 2021 yil yanvar:

- qabul qilish: ofis, mebel, jihozlar uchun ruxsatnoma va kalit, axborot tizimlariga kirish parollari, dasturiy ta‘minot, xavfsizlik talablari;
- tayyorlangan hujjatlar va materiallarning namunalarini olish, ularni yaratishga qo‘yiladigan talablarni o‘rganish, muvofiqligini tekshirish;
- jamoa bilan tanishish, masalan, kofe-break paytida, hamkasblarning ismlarini va ularning xususiyatlarini o‘rganish;
- idoralar, binolar, yong‘in chiqish joylarini o‘rganish; - to‘g‘ridan-to‘g‘ri ishda maqsad va vazifalarni aniqlashtirish; birinchi topshiriqlarni olish.
- hujjatlarni o‘rganish, birinchi topshiriqlarni samarali bajarish shartlarini tushunish;
- birinchi oylik ish natijalari bo‘yicha mentor bilan suhbat, nazorat varag‘ining to‘ldirilganligini tekshirish, yosh mutaxassis va butun jamoaning samaradorligini oshirish yo‘llarini muhokama qilish". [3]

XULOSA VA TAKLIFLAR

Tekshirish ro‘yxatini to‘ldirgandan so‘ng, to‘ldirilganligi to‘g‘risida belgilar qo‘yiladi va xodimga nazorat ro‘yxatini muddatidan oldin to‘ldirish imkoniyati



beriladi. Yangi xodimni imzoga qarshi ushbu hujjat bilan tanishtirish, unga nusxasini berish va nazorat ro'yxatining nusxasini stendga yoki tashkilotning mahalliy kompyuter tarmog'iga joylashtirish tavsiya etiladi.

Lavozimga kirish jarayonining oshkoraligining ushbu o'lchovi nafaqat rahbariyat va mentor tomonidan uning borishini nazorat qilish, balki jamoaning yosh mutaxassisga e'tiborini ham ta'minlaydi, bu esa, albatta, uning yuqori sifatli lavozimga kirishi uchun motivatsiyani oshirishi kerak. Bundan tashqari, yangi xodimning moslashish jarayoniga boshqa jamoa a'zolarini norasmiy jalb qilish uchun sharoitlar yaratiladi va yosh mutaxassis uchun "qo'llab-quvvatlash guruhi" ni shakllantirish imkoniyati paydo bo'ladi. Yosh mutaxassisni moslashtirish vazifasi tugallangan deb hisoblanishi mumkin, agar moslashish davri oxirida ishga bo'lgan ishtiyoq, uning ish joyidan qoniqish belgilari bo'lsa va o'zini korxonaga jamoasining ajralmas qismi deb hisoblasa. Xodimni HR psixolog ishtirokida muvaffaqiyatli moslashtirishning muhim sharti ularning psixologik muvofiqligidir. Avvalo, mentorlikka nomzod ustoz bo'lishni xohlashi va bu faoliyat u allaqachon bajarayotgan ish majburiyatlari ustiga qurilganligini tushunishi kerak. Mentorni tanlashda, jamoa vakillari ishtirokida, o'z ishlarida maslahat so'rab murojaat qiladigan odamlar doirasini aniqlash kerak. HR psixolog quyidagi psixotipologik va ekstrovertiv fazilatlarini namoyon qilishi kerak: muvozanat, qat'iylik, iroda, kuzatuvchanlik, o'zini o'zi boshqarish, jasorat, altruizm, xushmuomalalik, xayrixohlik, xushmuomalalik. Yosh mutaxassis va uning ustozining psixologik diagnostikasi quyidagi usullar yordamida amalga oshirilishi mumkin:

- A. G. Maklakov va S. V. Chermeyanin tomonidan "Moslashuvchanlik" ko'p darajali shaxsiy so'rovnomasi - tashvish, qattiqlik va ekstrovertsiyani o'z-o'zini baholash usuli (D. Moudsli bo'yicha);
- EPI anketasi
- A. G. Shmelev tomonidan moslashtirilgan G. Ayzenk texnikasi;
- G. Shmishekning test anketasi;
- V. Sinyavskiy va B. A. Fedorishinlar tomonidan shaxsning kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatini baholash metodologiyasi;
- M. Rokeachning "Qadriyat yo'nalishlari" usuli;
- Yutuq motivatsiyasi diagnostikasi A. Mehrabian;
- Xulq-atvor uslubini o'rganish metodikasi "Insonni geometrik shakllardan konstruktiv chizish";
- Konfliktidagi xatti-harakatlar uslubini o'rganish (Kennet Tomas metodologiyasi - Ralf Kilmann, N.V. Grishina tomonidan moslashtirilgan). [4]



Subyektlarning shaxsiy xususiyatlarini aniqlashning qo'shimcha usuli sifatida, ongli va ongsiz qadriyatlar va nuqsonlarining xususiyatlarini aniqlash uchun rang munosabatlari testidan foydalanish tavsiya etilishi mumkin. Yosh mutaxassisning ehtiyojlarini qondirishini, o'ziga, jamoasiga, ishiga bo'lgan munosabatini, shuningdek, ongdan bostirilgan tajriba va stress manbalarini aniqlashni u ishlayotgan bo'limda ishdan qoniqish darajasini aniqlash usulidan foydalanish tavsiya etilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Карпов, А. В. Психология профессиональной адаптации: монография / А. В. Карпов, В. Е. Орел, В. Я. Тернополь. — Ярославль, 2003.
2. Алексеевский А. А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели // Символ науки. — 2015.
3. Ачимова Е. А. Проблемы адаптации молодых специалистов// Актуальные вопросы экономических наук. — 2016.
4. Балл Г. А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии, 2015.