

МОТИВАЦИОННАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ КАК ПРЕДИКТОР АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

**Котлярова Л.Н., к. психол. н., доцент, ВГУЮ (РПА Минюста России)
Смирнова Е.О., психолог, директор по развитию, Благотворительный
фонд «Шанс»**

Аннотация: В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между адаптацией и мотивационной направленностью иностранных специалистов, работающих на промышленном предприятии. Установлены взаимосвязи между показателями, отражающими прогрессивную мотивационную направленность и успешную адаптацию, и между регрессивной мотивационной направленностью и дезадаптацией. Результаты исследования свидетельствуют о целесообразности психологического сопровождения в период адаптации иностранных специалистов к производственной деятельности.

Abstract: Research results for correlation between adaptation and motivating focus/orientation of international experts working in an industrial enterprise are presented in this paper. The connection between indicators of progressive motivational orientation and successful adaptation, and between indicators of regressive motivational orientation and disadaptation /maladjustment is made. The research findings indicate psychological follow-up of international experts during the period of adaptation to production activities.

Одним из векторов глобализации является усиление миграции населения, охватившей все страны и социальные слои. В миграционном потоке прослеживается закономерность: концентрация мигрантов в странах и мегаполисах с развитой промышленностью и социально-экономической инфраструктурой [2].

Миграционная активность носит двойственный характер. С одной стороны, приводит к обеспечению кадрами многие сферы деятельности, что является мощным фактором для развития предприятий и решения проблем трудовой занятости. Статистические данные свидетельствуют о том, что в последние годы растет численность на промышленных предприятиях высококвалифицированных специалистов – иностранных граждан или лиц без гражданства, получивших разрешение на работу в соответствии со статьей 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 года N 115 - ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (на уровне обыденного сознания – трудовые мигранты).

С другой стороны, в исследованиях криминологов можно увидеть тревожные факты о миграции. По мнению специалистов, одной из наиболее уязвимых социальных групп в отношении вовлечения в противоправную деятельность, являются иммигранты, подавляющее большинство из которых - это люди молодого и среднего возраста [4]. Одной из главных причин формирования девиантных форм поведения у иммигрантов является социально-культурная дезадаптация [1]. Создание социальных, культурных и иных условий для обеспечения эффективной адаптации трудовых мигрантов, является одной из актуальных государственных задач на всех уровнях управления – федеральном, территориальном, муниципальном, отраслевом. Так, согласно п. п. «а» п. 2 ст. 21 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ (в ред. от 11.07.2011 № 192-ФЗ) «Об общих принципах организации законодательных (представительских) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» высший исполнительный орган осуществляет в пределах своих полномочий ряд мер, в том числе по обеспечению социальной и культурной адаптации мигрантов. Аналогичная норма содержится и в ФЗ от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и др. Деятельность администрации и кадровых служб предприятий по созданию условий для обеспечения эффективной производственной адаптации (неотъемлемыми компонентами которой являются социальная и культурная адаптация) персонала (в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства) регулируется локальными нормативно-правовыми актами (например, Положением об адаптации персонала и др.).

Актуальность изучения адаптации трудовых мигрантов обусловлена практической значимостью и недостаточной изученностью социально-психологических механизмов данного процесса.

Настоящее исследование является частью проекта (реализуемого с 2015 г. по настоящее время), целью которого является совершенствование системы управления персоналом предприятия. В рамках проекта поставлены задачи по разработке системы административно-управленческих мер, направленных на повышение эффективности производственной адаптации персонала, в том числе высококвалифицированных специалистов, прибывших в Российскую Федерацию из стран СНГ и дальнего зарубежья для осуществления деятельности на промышленных предприятиях по трудовому договору. Проект предусматривает решение ряда научно-исследовательских и практических задач в области управления персоналом и организационной психологии.

В качестве ведущих психологических факторов, влияющих на производственную адаптацию субъектов деятельности, рассматривались и изучались мотивационные свойства личности [5].

Целью настоящего исследования является выявление структуры мотивационной направленности и трудовых мотивов у иностранных специалистов с разной степенью адаптированности к производственной деятельности на промышленном предприятии.

Общий объем выборки составляет 246 человек (все мужчины). Возраст участников исследования от 24 до 38 лет, образование – техническое. Все специалисты владеют русским языком, трудоустроены в соответствии с действующим российским законодательством, являются сотрудниками промышленного предприятия, расположенного в Московской области.

Психологическое обследование (опросы, тестирование, беседы, интервью и пр.) проводилось непосредственно после трудоустройства и далее - с запланированной периодичностью в течение первого года работы.

Степень адаптированности к деятельности и предприятию определялась по интегральному критерию, представляющему собой совокупность субъективного и объективного компонентов. В качестве объективных критериев рассматривались: оценка со стороны администрации (показатели трудовой дисциплины, эффективности деятельности) и психологическая оценка (результаты психодиагностического обследования).

В качестве субъективного критерия использовались результаты опроса. При составлении опросника опирались на представление о том, что производственная адаптация является процессом приспособления специалистов к содержанию деятельности, рабочему месту, организационному поведению, организационной культуре (и другим составляющим производственной среды), на который влияют психофизиологические, личностные, социальные факторы [3]. Полагаем, что опросник позволяет выявить представление опрашиваемых о влиянии на их адаптацию/дезадаптацию к профессиональной деятельности и производственной среде предприятия организационных, эргономических, социальных, экономических, административных факторов (в частности, таких как: график работы; дизайн и физические характеристики рабочего пространства; трудовые нормы; психические состояния, возникающие в процессе деятельности; организационная культура на предприятии; отношения с руководителем; взаимоотношения с сотрудниками трудового коллектива; организация рабочего времени; система стимулирования трудовой деятельности; социальная программа предприятия; условия для развития профессиональных компетенций; возможности для профессионального продвижения и другие).

В настоящей работе представлены результаты изучения мотивационных свойств сотрудников в группах, в которых внутренние и внешние критерии оценки адаптации конгруэнтны конгруэнтны ((в

частности, респондентами дается высокая или низкая оценка производственной адаптации, такая же высокая объективная оценка дается и со стороны коллег и со стороны администрации (работник достигает высоких показателей в деятельности, отсутствуют нарушения требований безопасности, проявляет активность в общественной жизни и пр.); аналогичный критериальный подход в группе с низкими показателями адаптации)).

По интегральному показателю, отражающему степень адаптированности к производственной деятельности, в выборке выделены три группы: первая - с высокими показателями (31% от выборки), вторая - со средними показателями (48%), третья - с низкими показателями (21%).

Анализ результатов опроса и интервью респондентов первой группы (с высокими показателями по адаптированности) показал, что все сотрудники удовлетворены своим статусом в организации, отношениями в коллективе, результатами своей деятельности, выстраивают перспективные планы своего профессионального развития, положительно оценивают: организацию деятельности и условия труда, организационную культуру, отношения в коллективе и деловые (рабочие) коммуникации. По мнению респондентов, их успешной профессиональной адаптации способствует совокупность экономических, технологических, социальных, организационных, психологических факторов. При изучении организационного поведения респондентов данной группы выявлены: постоянно высокие показатели деятельности; стремление к развитию профессиональных компетенций и деятельности; отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований безопасности; активная позиция по отношению к общественной деятельности.

Анализ результатов опроса в третьей группе (с низкими показателями адаптированности) позволил выявить следующие особенности: респонденты данной группы при опросе отметили низкую удовлетворенность деятельностью и своим социально-ролевым статусом на предприятии; причиной низкой удовлетворенности деятельностью они считают несоответствие представлений о характере деятельности реальным условиям; отметили существование коммуникативных проблем в рабочем взаимодействии. Анализ организационного поведения респондентов данной группы выявил неустойчивость по ряду показателей, характеризующих их деятельность и организационное поведение.

В соответствии с поставленными задачами исследования, рассмотрим особенности мотивационного потенциала в полярных группах - с высокими (первая группа) и низкими (третья группа) показателями по фактору «адаптированность».

Для выявления мотивационного потенциала использовалась методика «Диагностика мотивационной структуры личности» (автор - В.Э. Мильман), позволяющая выявлять типологию мотивационной направленности

личности в виде основных (прогрессивный, регрессивный, экспрессивный, импульсивный, уплощенный) и смешанных типов (прогрессивно-экспрессивный, прогрессивно-импульсивный, регрессивно-импульсивный, регрессивно-экспрессивный). Мотивационные шкалы, в соответствии с концепцией автора, отражают основные направленности личности - потребительскую и производительную [5]. По итогам тестирования были составлены мотивационные профили для каждого обследуемого, а затем усредненные групповые профили и проведен их сравнительный анализ.

Распределение типов мотивационных профилей по методике В.Э. Мильмана в первой группе (высоко - адаптивные специалисты) оказалось следующим: прогрессивный – 58%, прогрессивно-экспрессивный - 12%, регрессивный – 15%, экспрессивный – 5%, импульсивный – 5%, прогрессивно-импульсивный – 5% (других типов не выявлено). Результаты свидетельствуют о доминировании двух типов мотивационных профилей – прогрессивного и прогрессивно-экспрессивного типов. Прогрессивный тип профиля, в соответствии с концепцией В.Э. Мильмана, является показателем ярко выраженной направленности на профессиональное развитие и стремление добиться мастерства в деятельности, высокой вовлеченности в деятельность и стремление к ее развитию. Мотивационный профиль прогрессивного типа положительно коррелирует с успешностью рабочей активности. «Одновременно, этот тип характерен и для личности с социально направленной позицией, что включается в представление о созидательной, производительной направленности личности» [5, с. 4]. Прогрессивно-экспрессивный тип мотивационного профиля соотносится, с одной стороны, со стремлением к развитию, а с другой – потребностью в одобрении со стороны социальных групп.

В третьей группе (низко-адаптивные специалисты) выявлено следующее распределение типов мотивационных профилей: регрессивный – 42%, экспрессивный – 28%, импульсивный – 5%, регрессивно-импульсивный – 20% и регрессивно-экспрессивный – 5% (других типов не выявлено). Из полученных данных можно сделать вывод о доминировании в данной группе трех типов мотивационных профилей: регрессивного, регрессивно-импульсивного и экспрессивного, отражающих выраженность потребительских мотивов над производительными, стремление к постоянному повышению уровню притязаний, спонтанность в решениях.

Обобщая полученные в исследовании данные, можно констатировать следующие факты: существование устойчивых связей между мотивационной направленностью и производственной адаптацией; у подавляющего большинства иностранных специалистов производственная адаптация завершается успешно и способствует активной включенности сотрудников в производственные процессы и обеспечению безопасной деятельности; пятая часть из числа привлекаемых к трудовой деятельности

иностранных специалистов нуждаются в оказании содействия со стороны администрации по обеспечению мер, направленных на повышение эффективности производственной адаптации.

На основе выявленных в исследовании закономерностей, для службы управления персоналом промышленного предприятия, составлены рекомендации по организации психологического сопровождения иностранных специалистов, направленного на формирование и совершенствование личностного ресурса, необходимого для эффективной производственной адаптации, способствующей, в свою очередь, активной включенности сотрудников в профессиональную деятельность и выполнению требований безопасности.

Список использованной литературы

1. *Берри, Д.* Кросс-культурная психология: Исследования и применение / Д. Берри, А. Пуртинга, М. Сигал, П. Дасен; пер. с англ. – Харьков: Гуманитарный центр, 2007. 560 с.
2. Демография и статистика населения / под ред. И.И. Елисейевой, М.А. Калупта. – М.: Издательство Юрайт, 2017. 405 с.
3. *Карпов, А. В.* Психология профессиональной адаптации: монография / А.В. Карпов, В.Е. Орел, В.Я. Тернопол. – Ярославль: Институт «Открытое общество», 2003. 161 с.
4. *Лунеев, В.В.* Курс российской и мировой криминологии в 2 т Т. II. Особенная часть: учебник для вузов / В.В. Лунеев. – М.: Издательство Юрайт, 2013. 872 с.
5. *Мильман, В.Э.* Мотивация творчества и роста: структура. Диагностика. Развитие: теоретическое, экспериментальное и прикладное исследование диалектики созидания и потребления: монография / В.Э. Мильман. - Москва: Миря и ко, 2005. 166 с.