

**ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ  
НА АДАПТАЦИЮ ИНОСТРАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

**Котлярова Л.Н., Смирнова Е.О.**

В статье представлены результаты исследования взаимосвязи между адаптацией и мотивационной направленностью иностранных специалистов, работающих на промышленном предприятии.

*Ключевые слова:* адаптация, иностранные специалисты, мотивационная направленность.

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 росте на предприятиях промышленного производства численности трудовых мигрантов (в правовом поле - 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 № 115 - ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации").

С другой стороны, по мнению криминологов, иммигранты относятся к одной из наиболее уязвимых социальных групп в отношении вовлечения в противоправную деятельность [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 иммигрантов обусловлена практической значимостью и недостаточной изученностью социально-психологических механизмов данного процесса.

Настоящее исследование выполнено в рамках проекта, 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 ((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 специалистов первой группы (с высокими показателями по адаптированности) показал следующую картину: высокая положительная оценка условий труда и организации деятельности, организационной культуры, межличностных отношений в коллективе и деловых (рабочих) коммуникаций. По мнению респондентов, их успешной профессиональной адаптации способствует совокупность экономических, технологических, социальных, организационных, психологических факторов. При изучении организационного поведения респондентов данной группы выявлены: высокие показатели деятельности; отсутствие нарушений трудовой дисциплины и требований безопасности; активная позиция по отношению к общественной деятельности; стремление к развитию профессиональных компетенций;

Анализ результатов опроса в третьей группе (с низкими показателя

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 [5]. В соответствии с концепцией автора, мотивационные шкалы отражают основные тенденции в структуре направленности личности (потребительскую и производительную). По итогам тестирования составлены мотивационные профили (для каждого обследуемого и усредненные групповые профили и проведен их сравнительный анализ.

В первой группе распределение типов мотивационных профилей 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) отражает стремление добиться мастерства в деятельности, высокую вовлеченность в деятельность и стремление к ее развитию. «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 со стремлением к профессиональному развитию, потребностью в оценке их деятельности 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 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.

**THE INFLUENCE OF MOTIVATIONAL ORIENTATION ON THE ADAPTATION  
OF FOREIGN SPECIALISTS TO ACTIVITIES IN THE FIELD OF INDUSTRIAL  
PRODUCTION**

**Kotlyarova L.N., Smirnova E.O.**

The article presents the results of a study of the relationship between adaptation and the motivational orientation of foreign specialists working in an industrial enterprise.

**Keywords:** adaptation, foreign specialists, motivational orientation.

*Об авторах:*

Котлярова Л.Н., доцент, к. психол. н., Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), г. Москва, Россия

Смирнова Е.О., директор по развитию, Благотворительный фонд «Шанс», г. Москва, Россия

*Об авторах на английском языке:*

Kotlyarova L.N., assistant professor, psychologist. n., All-Russian State University of Justice (RPA of the Ministry of Justice of Russia), Moscow, Russia

Smirnova E.O., Development Director, Charity Foundation “Chance”, Moscow, Russia