

Ягафарова Гюзель Алмасовна

к.п.н., доцент ИХТИ УГНТУ, г. Стерлитамак

Yagafarova Guzel Almasovna

Institute of Chemical Technology and Engineering

Баринов Андрей Евгеньевич

Магистрант, ИХТИ УГНТУ в г. Стерлитамак

Barinov Andrew Evgenievich

**МЕТОДЫ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ
САМОРАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ
METHODS OF IMPROVING THE LEVEL OF PERSONAL
SELF-DEVELOPMENT IN THE OIL AND GAS INDUSTRY**

Аннотация: нефтегазовая отрасль играет значительную роль в экономике государства. Однако отрасль сталкивается с вызовами, включая необходимость в привлечении новых квалифицированных кадров, способных решать сложные задачи промышленности. В статье описываются способы, помогающие отрасли привлекать кадры, исключая большой отток кадров.

Abstract: The oil and gas industry plays a significant role in the state's economy. However, the industry is facing challenges, including the need to attract new qualified personnel capable of solving complex industrial tasks. The article describes ways to help the industry attract staff, eliminating a large outflow of staff.

Ключевые слова: управление персоналом, нефтегазовая отрасль, саморазвитие личности, этапы адаптации в коллективе, сценарии поведения при адаптации.

Keywords: personnel management, oil and gas industry, personal self-development, stages of adaptation in a team, scenarios of behavior during adaptation.

Выделяют следующие этапы вхождения человека в новый коллектив:

- этап адаптации. В этот период работник знакомится с локальными нормативными актами компании, производственными обязанностями, рабочим местом и другими факторами. Так, человек не может осуществить свою потребность проявления себя как личности [1] раньше, чем он сможет освоить действующие в группе нормы и освоить навыки [2], которые имеют все члены сообщества.

- этап индивидуализации. Этот этап характеризуется обостряющимся противоречием между достигнутым результатом адаптации и неудовлетворяемой потребностью индивида в максимальном проявлении себя как особой личности, имеющей качества, которые выделяют его среди остальных.

- этап интеграции. Этот этап характеризуется сохранением личностью тех индивидуальных черт, которые отвечают необходимости и потребности группового развития, и собственную потребность осуществить значимый вклад в жизнь группы, а группа на определённый порог меняет свои групповые нормы, восприняв у этой личности те черты, которые признаются группой как ценностно-значимые для ее развития: так происходит взаимная трансформация личности и группы.

Каждый этап вхождения в коллектив зависит от предыдущего и вносит значительный вклад в развитие коммуникаций личности.

В случае, когда индивиду не удастся преодолеть трудности адаптации, у него могут складываться качества конформности, безынициативности, также могут появиться робость, неуверенность в себе, что приводит к серьезной личностной деформации.

Поскольку индивид на протяжении своей трудовой деятельности может оказываться в новом коллективе, опыт успешной или неуспешной адаптации, индивидуализации и интеграции в социальной среде многократно повторяются, и у него складывается достаточно устойчивая структура личности.



В процессе адаптации к новым условиям человек может изменять своё поведение по следующим сценариям [3-5]:

- приспособление личности под ситуацию, отказывая себе в определённых действиях, испытывая внутренний дискомфорт;
- подстройка ситуации для себя, подчинив окружающих людей;
- развитие таких качеств, способствующих достижению в новой обстановке наилучших результатов без ущерба своему состоянию, внутреннему комфорту и другим параметрам.

Саморазвитие – процесс, в ходе которого человек берет на себя ответственность за обучение и посредством такого самостоятельного обучения изменяет свой образ мыслей, чувств, поведения.

В процессе саморазвития можно выделить основные этапы [6].

- оценка уровня развития – необходим для разработки наиболее эффективной программы адаптации, поэтому адаптация предполагает как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т.д.;
- ориентация – практическое знакомство работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации;
- действенная адаптация состоит в приспособлении личности к своему статусу и в значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами;
- функционирование – процесс адаптации завершается, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе.

Таким образом, уровень саморазвития личности в определенной отрасли определяется его успешной адаптацией.

Создание механизмов успешной адаптации позволит обеспечить повышение уровня саморазвития личности в нефтегазовой отрасли, а также повысит качество технологических процессов.

Список литературы:

1. Абрахам Маслоу, Мотивация и личность: Пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
2. Современная социологическая теория в её преемственности и изменении / под ред. Г. Беккер, А. Босков. М., 1961. 892 с И https://vestnik-ugrovedenia.ru/sites/default/files/vu/vu-4-2012-66_70sm.pdf?ysclid=m6gpb0jb15e914618550 (дата обращения: 28.01.2025)
3. Социальная психология и философия / Под ред. Б.Д. Парыгина. Вып. 2. Л., 1973. 113 с
4. Вопросы психической адаптации. Новосибирск, 1974. 64 с
5. Дерманова И.Б. Типы социально-психологической адаптации и комплекс неполноценности // Вестник Санкт-Петербургского университета. – Сер. 6. – 1996. – Вып. 1. – С. 59-68
6. Управление персоналом: учебник / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. М., 1998. 423 с.]:

