

СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Олександр Володимирович ЛІПАНДІН,
*Чернівецький інститут Міжнародного
гуманітарного університету*

*Науковий керівник: к. ю. н., доцент
Данелюк В. І.*

Професійна адаптація – найважливіший етап процесу професійного самовизначення людини. На цьому етапі виявляються недоліки попередньої професійної орієнтації й професійної підготовки, здійснюється процес формування нових установок, потреб, інтересів у сфері праці й, нарешті, виявляється, наскільки життєві плани виявилися реальними. Тому адаптація є своєрідним критерієм ефективності профорієнтаційної роботи з молоддю.

Весь загальний процес адаптації молодого працівника в умовах нового трудового колективу та засвоєння умов нового виробництва, як відзначають дослідники, може тривати до 3-х років. Тому методика профорієнтаційної роботи під час адаптації у трудовому колективі підприємства (організації) передбачає здійснення такої роботи у три основні етапи:

1-й етап – попередня соціальна адаптація – охоплює перші 10 днів роботи і передбачає такі заходи:

- представлення новачка в трудовому колективі та закріплення за ним інструктора-наставника;
- надання молодому працівнику відомостей про підприємство(організацію) та його історію;
- ознайомлення з організаційною структурою та задачами підрозділу, в якому розпочинає працювати новачок;
- роз'яснення системи оплати праці в колективі та порядку користування обладнанням і приміщеннями;
- доведення правил внутрішнього трудового розпорядку;

– ознайомлення з розташуванням основних і допоміжних служб і структур підприємства (організації);

2-й етап – соціально-професійна адаптація – охоплює період засвоєння професії, протягом якого молодий працівник вивчає та засвоює процес виробництва продукту праці на відведеній йому ділянці матеріального або нематеріального виробництва, набуває та закріплює необхідні знання, уміння та навички для виконання фахових завдань, налагоджує виробничі контакти з членами колективу, пристосовується до вимог виробничої дисципліни, включається в суспільне життя колективу тощо. Основними заходами профорієнтаційної роботи цього періоду є організація періодичного контролю за фаховим навчанням нових працівників, ознайомлення їх з першими труднощами виробничої діяльності та спрямованістю їх поза виробничого життя, надання допомоги для подолання труднощів міжособистісного спілкування у колективі, поступове залучення до суспільного життя колективу тощо. Даний етап триває від 3 до 6 місяців;

3-й етап – соціально-виробнича адаптація – характеризується тим, що молодий працівник розпочинає самостійну роботу на основі набутих фахових знань та навичок. Цей період є завершальним в адаптаційному процесі і характеризується повноцінним включенням молодого спеціаліста у плани діяльності трудового колективу на основі повної відповідальності за результати власної праці. Закінчується цей період відзначенням керівництвом трудового підрозділу більш високого рівня фахової майстерності працівника та на базі цього – підвищенням його кваліфікаційного рівня та умов оплати праці. Основними заходами профорієнтаційної роботи в цей період є організація і проведення у трудовому підрозділі конкурсів та урочистих заходів з відзначення професійної майстерності, висунення молодих працівників на заохочення за успіхи в праці тощо.

Успішність професійної адаптації є одним із головних критеріїв правильного вибору професії, оцінкою ефективності всієї профорієнтаційної роботи.

Отже, у професійній адаптації можна виділити дві взаємозалежні сторони: професійну й соціально-психологічну.

Професійна адаптація містить у собі оволодіння необхідними знаннями, уміннями, навичками, умінням швидко орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях, контролювати й програмувати свої дії.

Соціально-психологічна адаптація полягає в пристосуванні молодого працівника до правил поведінки, що діє в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить ознайомлення із цілями й завданнями колективу, його традиціями, відносинами між керівниками й підлеглими тощо.

У процесі пристосування до трудового колективу можна виділити три стадії:

- ознайомлення з новою ситуацією;
- стадія пристосування до цієї ситуації – працівник переорієнтується, визнає головні елементи нової системи цінностей;
- стадія асиміляції – повне пристосування до трудового колективу, засвоєння його установок.

Хоча, як відзначають психологи, процес адаптації особистості до соціального середовища носить безперервний характер, ступінь інтенсивності його протікання може бути різною. Її значимість різко зростає зі зміною робочого місця, освоєнням нової професії. Для скорочення строків соціальної адаптації службами по роботі з персоналом підприємств і фірм розробляються й здійснюються такі заходи:

I. Для оперативного ознайомлення знову прийнятих працівників розробляються адаптаційні буклети, у яких вони можуть ознайомитися з різними аспектами діяльності підприємства, структурними схемами керування ним. У таких буклетах коротко викладається історія, цілі, місія, стратегія підприємства, функціональні обов'язки кожного підрозділу, прізвища, імена, по батькові керівників й їхніх заступників і приводяться номери контактних телефонів. Як правило, у таких документах називаються громадські організації, що діють на цьому підприємстві або в установі, форми соціальної

захищеності й пільг, що поширюються на членів даного трудового колективу.

II. Кожен щойно прийнятий працівник або молодий фахівець ознайомлюється з перспективою своєї професійної кар'єри (можливістю підвищення кваліфікації, періодичністю перенавчання, умовами зростання заробітної плати тощо), а також критеріями, за якими буде оцінюватися ефективність його професійної діяльності. Досвід свідчить, що це сприяє не тільки скороченню строків соціальної адаптації, але й зниженню текучості кадрів.

III. Організується шефство досвідчених працівників над молодими фахівцями й знову прийнятими робітниками. Проводяться дослідження з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі й розробляються конкретні заходи, спрямовані на його вдосконалювання й найшвидше входження в колектив молодих робітників, фахівців і знову прийнятих працівників. Процес соціальної адаптації вважається завершеним у тому випадку, коли знову прийнятий працівник починає брати активну участь у громадському житті свого підрозділу й підприємства.

Виробнича адаптація працівника – важливий етап його професійної діяльності. Успішність адаптації визначає ефективність, якість подальшої роботи, намірів молодого працівника надовго пов'язати свою діяльність з цим підприємством, установкою або очікувати зручного випадку для переходу в іншу установу. Тісний зв'язок між потенційною та фактичною плинністю кадрів з їхньою неадаптованістю виявлено у багатьох наукових дослідженнях. Не менш важливо, що адаптація є одним з панівних факторів самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри .

Отже, аналізуючи вищенаведене можна дійти до висновку, що професійна адаптація молодих фахівців визначається критерієм ефективності пристосування людини до нового виду професійної діяльності, за рахунок якого виявляються недоліки попередньої професійної орієнтації та професійної підготовки. Дослідження професійної адаптації людини виявляє обґрунтованість вибору особистістю професії, створює умови для пристосування молодого

працівника до вимог професії, швидкого засвоєння знань, навичок і вмінь, підвищення рівня професійної майстерності.

Для вирішення завдань професійної адаптації молодих фахівців постає необхідність впровадженні в структуру організації систему управління професійною адаптацією, яка спрямована на швидке входження нового працівника в посаду та колектив.

Система управління професійною адаптацією персоналу допомагає новим співробітникам швидко адаптуватися в новому колективі, зрозуміти вимоги, які до них висуває роботодавець, та покращити свої вміння та навички до необхідного рівня продуктивності. Для самого підприємства працює система адаптації знижує плинність кадрів на випробувальному терміні, що призводить до зменшення витрат на підбір персоналу.

Список використаних джерел:

1. Стаднік О. В. Професійна адаптація як психолого-педагогічна проблема. *Теорія та методика навчання та виховання*. 2013. Вип. 33. С. 194–201.
2. Штифурак В. С. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник / В. С. Штифурак, Г. В. Коліжук, І. М. Мельник; заг. ред. В. С. Штифурака. Вінниця, ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. 418 с.