

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ

Машина Ю.П., к.е.н., Кулік Є.С., студент

Сумський державний університет (м. Суми, Україна)

Професійна діяльність – невід'ємна частина життя сучасної людини. Від того, наскільки успішно складається професійна кар'єра, залежить не тільки задоволення особистості від свого життя, але і її гармонійний розвиток.

Проблема адаптації надзвичайно актуальна в даний час. Це пояснюється тим, що вирішення багатьох практичних завдань пов'язано з ефективністю адаптації людини в різних сферах соціального життя. Успішна професійна адаптація служить важливим фактором трудової діяльності. Неefективна адаптація призводить до низки негативних явищ: виникнення у працюючої людини психічних розладів, напруженості відносин всередині колективу, зниження продуктивності праці тощо. Багато дослідників прямо вказують на зв'язок ступеня та повноти адаптації з плінністю кадрів, особливо молодих фахівців.

Проблеми адаптації молодих спеціалістів мають прикладний характер. Наукові дослідження в цій області повинні сприяти їх вирішенню на конкретних підприємствах, з урахуванням широкого кола факторів та умов, що відносяться до відбору фахівців, допомоги в процесі їх вживання в нове середовище, взаємодії підприємств і навчальних закладів.

Вивчення питань адаптації, в тому числі професійної, знайшло відображення в численних дослідженнях, як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, серед яких: К. А. Абульханова-Славська, Г. О. Балл, А. А. Реан, А. А. Налчаджян, А. В. Філіппов, В. П. Казначєєв, Ф. Б. Березін, О.М. Жмиріков, Г. Сельє та ін

Процес адаптації персоналу в організації починається з його орієнтації. Це діяльність, присвячена введенню нових працівників в курс нових завдань на новому робочому місці, ознайомленню з організацією, керівниками і робочими групами.

Орієнтація переслідує наступні цілі:

- пом'якшення прелімінарних етапів, на яких для нового співробітника все здається незвичним і незнайомим;
- швидке встановлення сприятливого відношення до організації у свідомості нового співробітника;
- зниження стартових витрат. Новий співробітник, як правило, працює менш ефективно, ніж досвідчені колеги, що вимагає додаткових витрат;
- скорочення плінності кадрів. Якщо працівник відчуває себе непотрібним, то він може відреагувати на це звільненням з роботи;
- економію часу безпосереднього керівника і колег по роботі. Новому співробітнику доводиться надавати допомогу. Зазвичай це роблять безпосередній керівник або колеги, які витрачають свій час. Хороші програми орієнтації допомагають економити час кожного з них;

- розвиток позитивного ставлення до роботи, реалізм в очікуваннях і задоволеність роботою. Новий працівник повинен з реалізмом поставитися до вивчення того, що від нього чекає організація. Його власні надії не повинні бути ні занадто великими, ні занадто малими. Кожен працівник повинен поєднувати цілі організації з власними цінностями. Програма орієнтації включає введення в організацію і введення в посаду.

Введення в організацію здійснюється менеджером по персоналу і містить загальне уявлення про організацію, основні умови зайнятості, систему оплати праці, пільги, охорону праці та техніку безпеки, трудові відносини, економічні фактори. Введення в посаду проводиться лінійним менеджером і являє собою сукупність процедур, спрямованих на прискорення освоєння новачком роботи, скорочення періоду адаптації в колективі, допомогу у встановленні контактів з оточуючими.

За ефективною орієнтації новий працівник з самого початку відчуває себе членом команди, він відчуває, що вносить істотний внесок у діяльність підрозділу і організації, відчуває довіру до керівника і організації, у нього з'являється стимул вчитися і розвиватися.

До числа основних факторів, що впливають на адаптацію молодих спеціалістів, належать:

- відповідність роботи отриманої у вищому навчальному закладі спеціальності;
- можливість урізноманітнити працю фахівця, зробити її більш привабливою;
- створення умов для внутрішньоорганізованої мобільності, творчого потенціалу і професійного просування;
- впровадження наукової організації праці на робочому місці;
- мікроклімат у колективі;
- соціально-побутове забезпечення;
- організація вільного часу.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що надсучасному ринку праці, особливо у високотехнологічному його сегменті, потрібні працівники, що володіють найбільш сучасними і якісними знаннями. На жаль, ВНЗ не здатний забезпечити повний спектр необхідних компетенцій, тому брати на себе функцію по доведенню до необхідного рівня знань і умінь випускників ВНЗ необхідно роботодавцю. З кожним днем все більш очевидно стає, що виконати цю функцію на необхідному рівні роботодавець зможе тільки з використання сучасних освітніх та інформаційних технологій.

Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р. / За заг. ред. О.В. Прокопенко. — Суми : СумДУ, 2013. — Т.2. — С. 144-146.