

УДК 159.9:001.4; 159.9(03); 159.9(075)

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Федосеева А.В.

Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики, Москва, Россия, alia.89@mail.ru

Адаптацию в широком смысле трактуют как процесс взаимодействия личности с окружающей средой, ведущий к преобразованию среды в соответствии с потребностями, ценностями личности или к преобладанию зависимости личности от среды. Профессиональная адаптация – процесс становления равновесия в системе «человек – профессиональная среда», которое проявляется в эффективности и качестве труда, в удовлетворенности человека процессом труда, его результатом, собой как профессионалом, взаимоотношениями в коллективе. Активное взаимодействие человека с окружающей средой сопровождается процессом его адаптации (приспособления) к ней. Включение человека в трудовую деятельность также вызывает развитие адаптивных реакций организма и психики человека в ответ на воздействие непривычных внешних и внутренних факторов труда. Адаптация к труду – это процесс перестройки и приспособления личностных, энергетических, информационных, операциональных и других структур и систем субъекта труда к особенностям трудовой деятельности в целях наиболее эффективной его саморегуляции на этапах профессионального пути.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, процедура адаптации, культура организации, офис управления персоналом, программа ориентации.

ORGANIZATION OF PROFESSIONAL ADAPTATION

Fedoseeva A.V.

Moscow State Institute of Radio Engineering, Electronics and Automation, Moscow, Russia, alia.89@mail.ru

Adaptation broadly interpreted as a process of interaction between the individual with the environment, leading to the transformation of the environment in accordance with the needs, values, personality, or to the predominance of personality depending on the environment. Professional adaptation – the process of establishing equilibrium in the system "man – professional environment", which manifests itself in the efficiency and quality of work, in the satisfaction of human labor process and its outcome, as a professional, interrelations. Active interaction with the environment is accompanied by a process of adaptation (adaptation) to it. The inclusion of human labor activity also causes the development of adaptive reactions of the body and the human psyche in response to unusual external and internal factors of labor. Adaptation to work – is the process of adjustment and adaptation of personality, energy, information, and other operational structures and systems of work subject to the peculiarities of work in order to secure more effective self-regulation on his professional career stages.

Keywords: professional adaptation, adaptation procedure, culture of the organization, office of personnel management, orientation program.

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. При рассмотрении этапов включения специалиста в производство выделяется адаптация первичная и вторичная.

Первичная адаптация осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы.

Вторичная адаптация – процесс приспособления специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями. Выделяются следующие основные характеристики вторичной адаптации:

- освоение новой трудовой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта;
- в процессе продвижения специалиста по служебной лестнице социально-психологическая и организационная адаптация осуществляются значительно легче, так как он уже обладает навыками и умениями общения в производственном коллективе, у него частично сохраняется структура общественных и административных контактов;
- основным объектом вторичной адаптации является профессиональная сфера.

Современные ученые установили, что 90 % людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы.

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

К основным стадиям профессиональной адаптации относятся [1,54]:

1. Ознакомление. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.
2. Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.
3. Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.
4. Идентификация. Отождествление личных целей с целями организации.

Направления профессиональной адаптации:

1. Психофизиологическая адаптация. Адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды. В качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения. Для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.
2. Функциональная адаптация. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности.

Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества.

3. Социально-психологическая адаптация. Адаптация специалиста к социальным компонентам профессиональной среды. Предполагает вхождение молодого специалиста в профессиональную систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

Полная профессиональная адаптация измеряется временем, которое требуется специалисту после окончания учебного заведения для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности. Оптимальный срок профессиональной адаптации для большинства молодых специалистов составляет около полугода. Адаптация к внутригрупповым отношениям заканчивается раньше профессиональной (1–3 месяца).

На успешность профессиональной адаптации влияют следующие факторы [3,23]:

I. Субъективные характеристики специалиста:

1. Социально-демографические:

- Возраст. Отмечается двустороннее влияние возраста на успешность адаптации. С одной стороны, адаптационные возможности молодого специалиста выше, в пожилом возрасте они значительно снижаются; с другой – с возрастом накапливается опыт уравнивания с профессиональной средой.
- Пол. По некоторым данным, в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, в то время как мужчины адаптируются, прежде всего, к деятельности.
- Семейное положение. Наличие собственной семьи делает специалиста представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами. В дальнейшем он вынужден корректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к данной группе. Отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет специалисту больше времени уделять работе, с другой – снижает его удовлетворенность жизнедеятельностью, поскольку он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия.

2. Физиологические особенности.

3. Эмоциональная стабильность.

4. Адекватная самооценка. Резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, сниженную мотивацию. Заниженная самооценка способствует развитию пассивности, боязни ответственности, снижению субъективной вероятности успеха. Результатом неадекватной самооценки обычно

является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях – отказ от нее.

5. Активность личности. Под активной адаптацией понимается стремление молодого специалиста воздействовать на профессиональную среду с целью ее изменения. Низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде. Наиболее эффективной является адаптация как процесс активного приспособления сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

6. Преадаптивный уровень знаний, умений, навыков.

7. Социальная и профессиональная готовность к деятельности:

- установка на преодоление трудностей;
- настроенность на профессиональную деятельность;
- ожидание успеха.

8. Соответствие реальной и требуемой компетентности молодого специалиста. Преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт. Преобладание требуемой компетентности над реальной приводит к полной или частичной профессиональной непригодности специалиста к данному рабочему месту. Возможны ситуации, когда молодой специалист просто неадекватно оценивает свою компетентность, сделав поспешные выводы по результатам случайных наблюдений (недооценка) либо не оценив основательно содержание деятельности, которой ему придется заниматься (переоценка).

II. Объективные факторы:

1. Условия труда. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

2. Организация технологического процесса. Содержание производственных заданий, особенности нормирования и оплаты труда, стимулирование успешного выполнения производственных заданий, систематический анализ допущенных адаптантом ошибок, обучение посредством примера, задание темпа включения специалиста в технологический процесс и т. д.

3. Режим труда и отдыха. Режим труда и отдыха – чередование периодов работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников.

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. При рассмотрении этапов включения специалиста в производство выделяется адаптация первичная и вторичная.

Первичная адаптация осуществляется в период первоначального включения молодых сотрудников (не имеющих опыта профессиональной деятельности) в деятельность профессиональной группы.

Вторичная адаптация – процесс приспособления специалиста к изменениям профессиональной деятельности, вызванным его переходом на новое место работы, в другой коллектив, техническими, технологическими и организационными нововведениями. Выделяются следующие основные характеристики вторичной адаптации:

- освоение новой трудовой деятельности происходит на базе предшествующего профессионального опыта;
- в процессе продвижения специалиста по служебной лестнице социально-психологическая и организационная адаптация осуществляются значительно легче, так как он уже обладает навыками и умениями общения в производственном коллективе, у него частично сохраняется структура общественных и административных контактов;
- основным объектом вторичной адаптации является профессиональная сфера.

Современные ученые установили, что 90 % людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т.д. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы.

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

К основным стадиям профессиональной адаптации относятся [1,54]:

1. Ознакомление. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.

2. Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.

3. Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.

4. Идентификация. отождествление личных целей с целями организации.

Направления профессиональной адаптации:

1. Психофизиологическая адаптация. Адаптация специалиста к физическим условиям профессиональной среды. В качестве критериев психофизиологической адаптации выступают состояние здоровья, уровень тревожности, динамика работоспособности и утомления, активность поведения. Для оценки адаптации на данном уровне используются показатели энергозатрат, состояния дыхательной, сердечно-сосудистой систем и т. п.

2. Функциональная адаптация. Характеризуется приспособлением личности к требованиям профессиональной деятельности, овладением способами ее осуществления, выработкой оптимального режима выполнения профессиональных функций. Наблюдается перестройка психических процессов и свойств в соответствии с условиями и требованиями деятельности. Происходит профессионализация восприятия, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы, формируются профессионально важные качества.

3. Социально-психологическая адаптация. Адаптация специалиста к социальным компонентам профессиональной среды. Предполагает вхождение молодого специалиста в профессиональную систему межличностных отношений, принятие новой социальной роли, норм поведения, традиций, культуры.

Полная профессиональная адаптация измеряется временем, которое требуется специалисту после окончания учебного заведения для того, чтобы достичь нормативного уровня выполнения профессиональной деятельности. Оптимальный срок профессиональной адаптации для большинства молодых специалистов составляет около полугода. Адаптация к внутригрупповым отношениям заканчивается раньше профессиональной (1–3 месяца).

На успешность профессиональной адаптации влияют следующие факторы [3,23]:

I. Субъективные характеристики специалиста:

1. Социально-демографические:

- Возраст. Отмечается двустороннее влияние возраста на успешность адаптации. С одной стороны, адаптационные возможности молодого специалиста выше, в пожилом возрасте они значительно снижаются; с другой – с возрастом накапливается опыт уравнивания с профессиональной средой.
- Пол. По некоторым данным, в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, в то время как мужчины адаптируются прежде всего к деятельности.
- Семейное положение. Наличие собственной семьи делает специалиста представителем малой социально-психологической группы со своими интересами, нормами. В дальнейшем он вынужден корректировать свое профессиональное поведение в соответствии с принадлежностью к данной группе. Отсутствие семьи, с одной стороны, позволяет специалисту больше времени уделять работе, с другой – снижает его удовлетворенность

жизнедеятельностью, поскольку он лишен необходимых компонентов жизненного равновесия.

2. Физиологические особенности.

3. Эмоциональная стабильность.

4. Адекватная самооценка. Резко завышенная самооценка может создать на определенном этапе деятельности зону постоянных неудач, сниженную мотивацию. Заниженная самооценка способствует развитию пассивности, боязни ответственности, снижению субъективной вероятности успеха. Результатом неадекватной самооценки обычно является неполная реализация возможностей человека в профессиональной деятельности, в отдельных случаях – отказ от нее.

5. Активность личности. Под активной адаптацией понимается стремление молодого специалиста воздействовать на профессиональную среду с целью ее изменения. Низкий уровень личностной активности характеризует пассивную адаптацию к среде. Наиболее эффективной является адаптация как процесс активного приспособления сотрудника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности.

6. Преадаптивный уровень знаний, умений, навыков.

7. Социальная и профессиональная готовность к деятельности:

- установка на преодоление трудностей;
- настроенность на профессиональную деятельность;
- ожидание успеха.

8. Соответствие реальной и требуемой компетентности молодого специалиста. Преобладание реальной компетентности над требуемой приводит к снижению мотивации, разочарованию, так как для специалиста важно, чтобы был востребован весь имеющийся у него профессиональный опыт. Преобладание требуемой компетентности над реальной приводит к полной или частичной профессиональной непригодности специалиста к данному рабочему месту. Возможны ситуации, когда молодой специалист просто неадекватно оценивает свою компетентность, сделав поспешные выводы по результатам случайных наблюдений (недооценка) либо не оценив основательно содержание деятельности, которой ему придется заниматься (переоценка).

II. Объективные факторы:

1. Условия труда. Под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

2. Организация технологического процесса. Содержание производственных заданий, особенности нормирования и оплаты труда, стимулирование успешного выполнения

производственных заданий, систематический анализ допущенных адаптантом ошибок, обучение посредством примера, задание темпа включения специалиста в технологический процесс и т. д.

3. Режим труда и отдыха. Режим труда и отдыха – чередование периодов работы и перерывов, устанавливаемое на основе анализа работоспособности с целью обеспечения высокой производительности труда и сохранения здоровья работников.

Критерии оценки успешности профессиональной адаптации:

1. Объективные:

- быстрота приобретения и повышение квалификационного разряда;
- степень взаимодействия и согласованности специалиста с коллегами и руководителем;
- стабильность количественных показателей труда:
 - систематическое выполнение норм;
 - продуктивность деятельности (высокая производительность при оптимальных нервно-психических затратах);
 - отсутствие нарушений.

2. Субъективные:

- удовлетворенность работой в целом и специальностью;
- адекватная оценка своих профессиональных способностей и умений;
- стремление к совершенствованию, повышению квалификации.

Об уровне адаптированности молодого специалиста можно судить по степени проявления объективных и субъективных критериев, рассматривая их в единстве. Адаптированность молодого специалиста как результат процесса адаптации проявляется значительно позднее (через несколько лет) и в первые годы работы, как правило, не сказывается на результатах профессиональной деятельности. На адаптационный период приходится самый высокий процент текучести кадров. Практика показывает, что нередко те задачи, которые привычно решаются давно работающими сотрудниками, оказываются не под силу молодым специалистам, плохо сориентированным в сложившейся организационной ситуации. Причинами затруднений в данном случае, как правило, выступают:

1. Недостаток или несвоевременность получения необходимой информации, позволяющей определиться в новой ситуации и найти правильное решение.

2. Избыток информации, который, с одной стороны, требует предельного внимания и запоминания, а с другой – мешает выбрать необходимую информацию для эффективного воздействия на новую ситуацию.

3. Необходимость решать одновременно несколько равнозначных задач: изучать ситуацию, принимать решения, выполнять свои новые обязанности, устанавливать полезные

контакты, осваивать новые элементы профессиональной деятельности, особенно тщательно строить свое поведение.

4. Необходимость формировать определенное позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания. Иногда возникает необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе, появившееся вследствие определенных социальных установок и стереотипов, характерных для данного предприятия, и т. д.

Управление профессиональной адаптацией – это активное воздействие на факторы, оказывающие влияние на ее успешность и сроки. Необходимость управления адаптацией обусловлена вероятностью ущерба как для работников (травмы), так и для организации в целом (поломка оборудования). На крупных предприятиях, как правило, имеются специализированные службы адаптации кадров. Они могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или входить в состав других функциональных подразделений (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и т. п.). Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур.

Основные задачи службы адаптации [5,45]:

1. Разработка и внедрение с участием функциональных служб управления предприятием мероприятий:

- по сокращению неблагоприятных последствий от работы неадаптированного работника;
- стабилизации трудового коллектива;
- стимулированию трудовой отдачи работников;
- повышению удовлетворенности трудом.

Координация деятельности всех звеньев предприятия, имеющих отношение к профессиональной адаптации специалистов (администрации, функциональных служб предприятия, линейных руководителей).

Результатами деятельности службы адаптации выступают снижение уровня брака, текучести кадров, сокращение числа поломок оборудования и инструмента, нарушений трудовой дисциплины.

Примерный порядок адаптации выглядит следующим образом:

- Ознакомление с предприятием, его особенностями, внутренним трудовым распорядком и т. д.
- Церемония представления коллективу, ознакомление с рабочим местом.
- Беседа с руководителем.
- Ознакомление с социальными льготами и стимулами.
- Инструктаж по пожарной безопасности и технике безопасности.

- Обучение по специальной программе.
- Работа на своем рабочем месте.

Особое внимание к молодым специалистам необходимо проявлять в первые три месяца работы, когда сказывается недостаточный уровень освоения новой профессиональной деятельности.

Программа по оптимизации адаптационных процессов сотрудников может включать:

1. Вручение молодому специалисту информационного издания, где содержатся основные сведения о предприятии и выпускаемой продукции.
2. Просмотр фото- и видеоматериалов об истории создания и развития предприятия, его сегодняшнем состоянии.
3. Встречу молодых специалистов с одним из ведущих руководителей предприятия.
4. Многообразные способы предоставления молодому специалисту возможности задать возникшие у него вопросы и получить на них компетентные исчерпывающие ответы и пр.

В заключение необходимо отметить, что программа поддержки молодых специалистов в период адаптации может рассматриваться в качестве успешно завершенной, когда сотрудник войдет в привычный для себя рабочий ритм и без утомительных усилий будет справляться с профессиональными функциями.

Список литературы

1. Бодров В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин // Психол. журн. – 2003. – № 1. – С.76.
2. Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки» / Изд-во Московского гос. обл. ун-та, 2011.
3. Гайдамашко И.В., Пугачева Е.В, Жемерикина Ю.И. Конкурентная среда – основной фактор на процесс допрофессионального развития человека // Человеческий капитал. – 2014. – № 3. – С 40-45.
4. Ильин Е.П. Способности и склонности: основы дифференциальной психологии / Е.П. Ильин. – СПб., 2000. – С. 124.
4. Матулене Г. О социальной адаптации к деятельности / Г. Матулене // Психол. журн. – 2002. – № 5. – С.96.
5. Родина О.Н. Особенности профессиональной адаптации начинающих психологов / О.Н. Родина, П.Н. Прудков // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 2001. – № 3. – С.54.
6. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л.Н. Собчик. – СПб., 2002. – С. 89.

7. Столяренко А.М. Психология и педагогика: учебное пособие. – Юнити-Дана, 2012.
8. Шарипов Ф.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. – Изд-во «Логос», 2012.

Рецензенты:

Гайдамашко И.В., д.псх.н., доцент, психолог, преподаватель психологии, Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики, г. Москва;

Путилин В.Д., д.п.н., профессор, преподаватель философии и обществоведения, Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики, г. Москва.