

УДК 316

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ КАК ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Луферова Анастасия Дмитриевна

студент

Мазаева Мария Романовна

студент

Сибирский федеральный университет, Красноярск

author@apriori-journal.ru

Аннотация. Раскрываются понятие и основные составляющие профессиональной адаптации, а также раскрываются факторы, которые влияют на успешность профессиональной адаптации. Рассматривается своеобразие профессиональной адаптации специалиста, связанного с обстоятельствами внешнего и внутреннего характера.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, управление персоналом, социальное взаимодействие.

PROFESSIONAL ADAPTATION AS A PROCESS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Luferova Anastasia Dmitrievna

student

Mazaeva Maria Romanovna

student

Siberian federal university, Krasnoyarsk

Abstract. The concepts, the basic components and the factors in influencing on success of professional adaptation are described. Also there is analysis of features of specialist's professional adaptation which connected with external and internal circumstances.

Key words: professional adaptation, personnel management, social interaction.

Адаптация является одним из элементов системы управления персоналом предприятия. Практически всегда, попадая в новый трудовой коллектив, работник испытывает стресс, негативно воздействующий на его производственные, психологические и физиологические показатели. Новый коллектив для работника – это среда незнакомых ему людей с присущими им привычками, наклонностями и эмоциями, действующих по незнакомым работнику моделям поведения. Новый работник сталкивается с новой для себя корпоративной культурой, с незнакомыми правилами, условностями и табу. У работника неизбежно возникают сложности при освоении новой профессии (специальности) или нового рабочего места. Естественным ходом работодателя и обязанностью его службы управления персоналом становится работа по адаптации нового работника [1].

Внедрение системы управления адаптацией в предприятия представляет собой достаточно сложную задачу, но от нее зависит решение таких важных задач для предприятия, как: уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров, экономия времени руководителя и сотрудников, развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой, снижение тревожности и неуверенности, которые испытывает новый работник [2].

Несмотря на большое количество научных работ, посвященных проблемам адаптации персонала, данная тема до сих пор остается актуальной, так как многие организации не уделяют должного внимания этому процессу, не оценивают важность вхождения человека в должность и внимание к адаптации новых работников зачастую уделяется только в той мере, в которой руководитель осознает важность данного процесса.

По мнению В.А. Сластенина и В.П. Каширина профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействий его с профессиональной средой [3].

По мнению В.А. Гордашникова и А.Я. Осина процесс профессиональной адаптации специалиста включает в себя ряд основных составляющих [4]:

1. взаимодействие личности со средой ("Л-С"):
 - социальное взаимодействие (с отдельными людьми и с социальными группами),
 - социально-психологическое взаимодействие,
 - взаимодействие с материально-технической средой, с искусственной средой своего обитания,
 - взаимодействие с экологической, природной средой;
2. возникновение противоречия, конфликтной ситуации (КС) между личностью и средой;
3. возникновение потребностного состояния (ПС) личности, состояния дезадаптации;
4. появление реактивных состояний защитного характера, защитных реакций (ЗР) у человека;
5. осуществление защитного адаптационного поведения (АИ) по снижению или снятию дезадаптационного состояния;
6. снижение или снятие противоречия между личностью и средой, устранение КС.

А.М. Павлова считает, что на успешность профессиональной адаптации влияют следующие факторы [5]:

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.

М.Н. Крутцова считает, что своеобразие профессиональной адаптации специалиста связано с обстоятельствами внешнего и внутреннего характера [6].

Внешние обстоятельства, факторы, влияющие на процесс профессиональной адаптации специалиста, включают в себя:

- особенности содержания, целей, организации, используемых средств, технологий профессиональной деятельности;
- своеобразие социальных и других условий, в которых осуществляется профессиональная деятельность;
- сложившиеся системы неформальных, психологических связей и отношений сотрудников в организации.

Все это и создает специфику предметных областей, сфер профессиональной адаптации специалиста.

Внутренние обстоятельства профессиональной адаптации специалиста – это уровень его адаптационного потенциала, степень развитости адаптивности как качества личности и организма, адекватность мотивации профессиональной деятельности требованиям этой деятельности.

Можно сделать вывод о том, что единого подхода к профессиональной адаптации до сих пор не существует. Но все подходы объединяет то, что адаптация персонала, в первую очередь, понимается как процесс, в ходе которого происходит приспособление нового сотрудника к различным аспектам деятельности в организации. Успешность адаптации зависит от многих факторов: не только от личностных характеристик человека, но и от условий среды к которой приспособляется человек.

Список использованных источников

1. Бахарев А. Технологии адаптации персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://hrm.ru/tekhnologii-adaptacii-personala> (дата обращения: 22.11.2015).
2. Управление адаптацией персонала на предприятии [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/upravlenie_adaptaciej_personala_na.html (дата обращения: 23.11.2015).
3. Безюлёва Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://scibook.net/psihologiya-truda-knigi/professionalnaya-adaptatsiya-32042.html> (дата обращения: 26.11.2015).
4. Гордашников В.А., Осин А.Я. Основные составляющие процесса профессиональной адаптации будущего специалиста [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-sostavlyayuschie-protsessy-professionalnoy-adaptatsii-buduschego-spetsialista> (дата обращения: 28.11.2015).
5. Павлова А.М. Психология труда [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psihologia.biz/truda-injenernaya-psihologiya/professionalnaya-adaptatsiya.html> (дата обращения: 28.11.2015).
6. Крутцова М.Н. Управление адаптацией персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://volog.ranepa.ru/files/ziprar/2013/Krutsova_AdaptPers.pdf (дата обращения: 28.11.2015).