

Секция «Психология»

Адаптация молодого специалиста как важнейший этап формирования профессионала

Бурмистрова Ульяна Евгеньевна

Студент

Владимирского государственного университета, Муромский филиал, Социальных технологий и педагогики, Выкса, Россия

E-mail: ulyana-burmistrova@yandex.ru

Адаптация молодого специалиста как важнейший этап формирования профессионала

Бурмистрова У.Е.

Студент

Муромский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», факультет социальных технологий и педагогики, Муром, Россия

E-mail: oid@mivlgu.ru

Начало 21 века во всех странах мира было ознаменовано социально-экономическими и социокультурными изменениями, которые негативно отразились на качестве жизни населения, выявляя социальные проблемы общества. Модификация системы социального обслуживания влечет за собой изменения требований к кадрам социальных учреждений. Происходит отток перспективных молодых специалистов в другие сферы, провоцируя процесс старения кадров. Поэтому актуальным является вопрос активизации управления трудовыми ресурсами, направленный на совершенствование системы адаптации молодых специалистов.[1,13]

Многочисленные исследования отечественных и зарубежных ученых сосредоточены на изучении проблем профессиональной адаптации. Среди них: А. В. Филиппов, Ф. Б. Березин, К.А. Абульханова-Славская, В. П. Казначеев, А. А. Реан, Г. Селье и др.

В ходе исследования, проведенного на базе учреждения социального обслуживания населения, изучены теоретические аспекты адаптации, определены особенности адаптации молодых сотрудников, а также разработана теоретическая модель оптимизации процесса адаптации молодых специалистов.

Следует отметить, что молодые специалисты как обладатели передовых знаний, творческих подходов и профессиональной подготовки на высоком уровне, представляют особую ценность для организации. Тем не менее, нами выявлены особенности, негативно сказывающиеся на трудовой деятельности работника, которые нередко являются причиной смены сферы деятельности. Среди них: неудовлетворенность материальным стимулированием труда; трудности восприятия особенностей клиентов; эмоциональное напряжение, вызванное повышенной моральной ответственностью; занятие в большей степени исполнительским трудом, наличие трудностей в реализации своих творческих способностей и др. [2,192]

Существует необходимость в совершенствовании процесса адаптации молодых специалистов. Этому служит разработанная нами теоретическая модель.

Моделирование исследуемого процесса требует учета следующих выделенных нами принципов, отражающих специфику процесса адаптации молодых специалистов, осуществляющих свою деятельность в социальном учреждении: принцип адресности; превентивности; территориальности; профессионального партнерства; самоуправления; индивидуального подхода ; принцип опоры на положительный опыт.

Для получения положительных результатов реализации данных принципов, специалисту в своей работе необходимо использовать определенные методы.

- Наставничество - передача знаний, умений и навыков молодым сотрудникам непосредственно на рабочем месте.

- Психопрофилактические, личносно - развивающие программы и мероприятия для молодых специалистов.

- Организация и управленческая поддержка сообществ молодых специалистов.

- Супервизия - анализ специалистом собственной деятельности, в результате чего возникает целостное видение своей работы, причин возникающих трудностей, осознание своих сильных и слабых сторон, и путей дальнейшего профессионального развития.

- Рефлексия - осмысление своего собственного опыта, позволяет, реализуя в практической деятельности свои профессиональные замыслы, учесть сложившиеся условия, наладить контакты с окружающими, оценить свою деятельность и внести корректировки.[5,56]

- Мониторинг - представляет собой систему отслеживающего контроля личносно-профессионального развития молодого специалиста в процессе адаптации к профессиональной деятельности.[3,29]

Положительных результатов можно добиться при комплексном использовании предложенных методов. Немало важным является наличие у сотрудника, работающего с молодыми специалистами определенных навыков. Есть необходимость во введении в штат особого специалиста, который бы помогал новым сотрудникам адаптироваться в коллективе, сопровождать его на начальном этапе вхождения в трудовой коллектив.

В результате реализации теоретической модели оптимизации процесса адаптации молодых специалистов в трудовом коллективе, ожидается повышение уровня адаптированности молодых специалистов, сокращение сроков процесса адаптации, исключение факторов, оказывающих негативное влияние на формирование их личности. [4,87]

Таким образом, процесс профессиональной адаптации молодых специалистов в учреждениях социального обслуживания населения носит неоднородный характер по проявлениям, противоречивый по динамике, многофакторный по содержанию. [6,118] Комплексный подход, заключающийся в снижении негативного влияния различных факторов на процесс адаптации путем применения нескольких методов, способствует сокращению сроков адаптации и повышению степени адаптированности молодых специалистов к условиям социального учреждения.

Литература

1. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала. – М., 1998 –с.13. Менеджмент/сост.Гавриленко, В.М.-М.:Изд-во «ПРИОР», 2002.-192с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. – М., 2005. – с.29.

3. Половинко, В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. – М., 2002. – с. 87
4. Рабинович, О.Т. Культура мышления личности в осознанной рефлексии. Высшее образование сегодня. № 3. Изд. группа «Логос» , 2010. – С.56-59.
5. Рабинович, О.Т. К проблеме подготовки педагога-когнитолога. Вестник развития науки и образования № 1. 2010. -118-121.