

УДК 331:005.95/96

## Деякі питання адаптації молодих спеціалістів в організації

**Гірман А.П.**

кандидат політичних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин  
Дніпровського університету митної справи та фінансів

**Терехова Д.С.**

студентка  
Дніпровського університету митної справи та фінансів

У статті порушується питання пошуку нових форм і методів адаптації молодих спеціалістів в організації. Автори вважають, що з погляду оптимізації кадрових процесів в організації адаптація молодих фахівців має особливе значення. Основний акцент зроблено на тому, що професійна адаптація фактично починається ще під час навчання професії і являє собою тривалий процес, що є результатом цілеспрямованої діяльності вишу і трудового колективу, в якому працюють молоді фахівці після його закінчення. Тобто механізм професійної адаптації слід уявляти як специфічне системно-структурне утворення взаємозумовлених і взаємодіючих компонентів різного рангу. Функціональними компонентами структурно-логічної моделі даного механізму мають бути професійний відбір, професійна освіта, професійна позиція.

**Ключові слова:** молоді спеціалісти, адаптація, структурно-логічна модель адаптації, професійний відбір, професійна освіта, професійна позиція.

Гирман А.П., Терехова Д.С. НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье затрагивается вопрос поиска новых форм и методов адаптации молодых специалистов в организации. Авторы считают, что с точки зрения оптимизации кадровых процессов в организации адаптация молодых специалистов имеет особое значение. Основной акцент сделан на том, что профессиональная адаптация фактически начинается еще во время обучения профессии и представляет собой длительный процесс, являющийся результатом целенаправленной деятельности вуза и трудового коллектива, в котором работают молодые специалисты после его окончания. То есть механизм профессиональной адаптации следует представлять как специфическое системно-структурное образование взаимообусловленных и взаимодействующих компонентов разного ранга. Функциональными компонентами структурно-логической модели данного механизма должны быть профессиональный отбор, профессиональное образование, профессиональная позиция.

**Ключевые слова:** молодые специалисты, адаптация, структурно-логическая модель адаптации, профессиональный отбор, профессиональное образование, профессиональная позиция.

Girman A.P., Terekhova D.S. SOME QUESTIONS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE ORGANIZATION

The article addresses the question of finding new forms and methods of adaptation of young specialists in the organization. The authors believe that from the point of view of optimization of HR processes in the organization, adaptation of young specialists is of particular importance. The main emphasis is on the fact that professional adaptation actually begins during training profession and is a long process, which is the result of purposeful activities of the University and the labor collective, which employs young specialists after graduation. That is, the mechanism of professional adaptation should be thought of as a specific systemic-structural formation of interdependent and interacting components of different rank. Functional components of the structural-logical model of this mechanism must be professional-selection, professional education, professional position.

**Keywords:** young professionals, adaptation, structural and logical model of adaptation, professional selection, professional education, professional position.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У сучасних умовах великого значення набувають питання формування кадрового середовища українських організацій. Особливо важливим є встановлення таких соціальних пропорцій в основних характеристиках персоналу організацій, які сприяють їх

розвитку, у тому числі за рахунок залучення і закріплення в кадровому складі професійно підготовлених молодих фахівців. Це актуалізує проблему їх адаптації в сучасній організації.

Адаптація працівника в організації – це керований процес інтеграції особистості у професійне середовище організації та її осно-

вні функціональні, організаційні та кадрові процеси. Адаптація вважається одним із важливих напрямів практики управління персоналом у сучасній організації. Адаптація є, з одного боку, механізмом взаємодії працівника з організаційним оточенням, а з іншого – одним із методів розвитку потенціалу кадрових ресурсів організації. Але при цьому слід ураховувати, що й особистісні потреби молодих фахівців у професійній сфері і вимоги сучасних організацій до молодих працівників, які мають професійну освіту, постійно змінюються. Це, своєю чергою, вимагає розвитку засобів, методів і технологій адаптації як організаційного процесу в цілому, особливо щодо молодих фахівців.

Із погляду оптимізації кадрових процесів в організації адаптація молодих фахівців має особливе значення. Вона дає можливість молодому працівнику досягти професійної компетенції протягом досить нетривалого часу, а також інтегруватися в кадрову і соціальну структуру організації. Незважаючи на таке значення адаптації для молодих спеціалістів, так само як і для приймаючих організацій, необхідно особливо відзначити той факт, що поняття «молодий спеціаліст» досі не має нормативно-правового забезпечення. Сучасне українське законодавство не дає змоги встановити чітких меж статусу молодих фахівців, хоча за чисельністю це значна соціальна група молоді, яка щорічно отримує професійну освіту.

Отже, актуальність наукового аналізу проблеми адаптації персоналу нині досить висока, тим більш доцільно вивчати такий складник цієї проблеми, як процеси адаптації молодих фахівців, а також розробляти щодо цієї категорії працівників спеціальні програми і технології адаптації, що враховують усі сучасні вимоги, позитивний вітчизняний і зарубіжний досвід.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Різноманітні аспекти проблеми адаптації персоналу в організаціях відображені в наукових дослідженнях В.О. Борисова, Н.В. Гончарука, М.В. Римар, О.Р. Рижко, Ю.Л. Степанової, О.О. Тищенко, О.В. Чорнобилі та ін. [1–7].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на наявність фундаментальної теоретичної та емпіричної дослідної бази, слід указати на недостатню кількість робіт, що відображають реальний стан соціалізації молодих фахівців в українських організаціях і фактори, що на неї безпосередньо впливають.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Відкритими для наукового аналізу залишаються проблеми формування управлінських механізмів і технологій адаптації молодих фахівців у сучасних умовах, створення умов і факторів їх подальшого професійного і посадового розвитку, пошуку шляхів вирішення перспективних завдань створення інноваційно орієнтованого кадрового потенціалу українського суспільства у цілому й організації зокрема.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасна організація для забезпечення своєї функціональності і виконання покладеної на неї місії повинна вибудовувати власну стратегію розвитку, яка базується на затверджених в організації орієнтирах маркетингової, виробничо-технічної, кадрової політики, політики ефективного управління ресурсами та їх оптимального використання і т. ін. Велике значення для розвитку організації має стан її кадрового потенціалу та основних соціальних і професійних характеристик кадрового складу. У цьому сенсі в сучасних організаціях має приділятися значна увага прийому на роботу нових співробітників, що володіють необхідними професійними характеристиками, а також їх адаптації в організації.

Аналіз різних наукових матеріалів із проблем адаптації персоналу дає змогу зробити висновок, що із соціально-трудового та соціально-управлінського поглядів адаптацію нового працівника в організації прийнято розглядати як багатосторонній процес його пристосування до змісту й умов трудової діяльності, до соціального середовища, а також удосконалення ділових та особистих якостей працівника, як процес, який вимагає як від працівника, так і від колективу взаємної активності та зацікавленості один в одному. У цілому адаптаційний процес охоплює всі види зв'язків і відносин, що виникають із приводу діяльності індивіда в організації: професійні, організаційні, матеріальні, побутові, соціальні, соціально-психологічні. За час проходження адаптації працівник формує власне ставлення до обраної ним професії і місця застосування своїх знань та умінь. При цьому адаптація до виконання прямих професійних обов'язків на робочому місці вимагає опанування конкретних навичок виробничої діяльності, а також норм соціально-трудової поведінки і відносин, що склалися в колективі організації. У кінцевому підсумку результат адаптації, глибина і міцність налагоджених зв'язків і відносин визначають статус працівника в колективі.

Таким чином, серед основних складників процесу адаптації виділяються професійна адаптація (охоплює проблеми освоєння професії, перекваліфікації, професійної мобільності тощо), психофізіологічна адаптація (до санітарно-гігієнічних умов; комфорту, зручності робочого місця; режиму роботи, змісту і характеру праці й ін.), соціально-психологічна адаптація (інтеграція у соціальне середовище організації, інтеріоризація цінностей, норм поведінки, традицій тощо). Виділені складники процесу адаптації являють собою єдиний адаптаційний комплекс, де основне місце займає професійна адаптація.

Фактори, що впливають на адаптацію, відображають суб'єктивні характеристики як адаптанта, так і колективу, в який він інтегрується. Це, насамперед, соціально-демографічні та соціально-професійні характеристики нового працівника (стать, вік, сімейний стан, освіта, рівень професійного розвитку і т. п.), орієнтація на професію, на вибір місця роботи, на трудову діяльність у цілому.

Зазвичай виділяються три основні трактування сутності професійної адаптації: звикання до виробничих відносин (синонім виробничої адаптації); початковий етап включення молодого фахівця в нову організаційну структуру підприємства; період навчання професії в системі професійної освіти. Разом із тим слід розуміти, що *професійна адаптація фактично починається ще під час навчання професії* і являє собою тривалий процес, що є результатом цілеспрямованої діяльності вишу і трудового колективу, в якому працюють молоді фахівці після його закінчення.

Тобто механізм професійної адаптації слід уявляти як специфічне системно-структурне утворення взаємозумовлених і взаємодіючих компонентів різного рангу, спрямоване на освоєння професійних ролей, зв'язків і відносин, притаманних професійній спільноті. Функціональними компонентами *структурно-логічної моделі* даного механізму мають бути *професійний відбір* (професійна орієнтація, професійна мотивація, професійний підбір кандидатів); *професійна освіта* (навчальна, виховна та наукова діяльність); *професійна позиція* (самовизначення, самоідентифікація, самоактуалізація).

Професійний відбір як компонент адаптаційного механізму є системоутворюючим і виступає передумовою успішної адаптації кадрів, включаючи навчальний процес та службову діяльність. Цілеспрямоване проведення заходів профорієнтаційного характеру

дає змогу, з одного боку, сформувати усвідомлену установку, інтерес, бажання й інші внутрішні спонукання, що впливають на вибір професії, з іншого – відібрати тих кандидатів, які мають оптимальне співвідношення професійно важливих та особистісних якостей, індивідуальних психологічних і типологічних властивостей, необхідних організації.

Професійна освіта як компонент соціального механізму професійної адаптації, що функціонує в рамках відповідних освітніх закладів, включає, насамперед, практичну підготовку, навчальну, виховну і наукову діяльність, кадрове та інформаційне забезпечення навчального закладу. Варто адаптувати до українських реалій зарубіжний досвід комбінованої системи навчання, за якої навчання переривається періодами практичної діяльності (система сендвич). У цій системі денна освіта після третього року навчання переривається роком роботи за обраною спеціальністю в організації. У цей період навчання здійснюється за заочною формою. Після засвоєння первинних професійних навичок студент знову повертається до стаціонарної форми навчання, за якої половина предметів повинні вибиратися студентом, урахувавши майбутню професійну діяльність.

Компонент «професійна позиція» також формується ще під час навчання. Формування та зміцнення професійної позиції реалізується в тісному зв'язку з освоєнням освітніх програм, виробничих практик, спирається на міцні світоглядні, ідейно-моральні, ділові знання і вміння.

**Висновки з цього дослідження.** Структурно-логічна модель механізму адаптації молодих спеціалістів (професійний відбір, професійна освіта, професійна позиція) дає змогу теоретично обґрунтувати та розробити комплексну систему управлінської діяльності, реалізації управлінських функцій за даними компонентами, спрямованих на виявлення проблем і суперечностей, розроблення на їх основі стратегічних та оперативних рішень, що забезпечують високу якість професійного відбору, професійної освіти, зміцнення професійної позиції. Найближчі завдання, які могли б успішно реалізуватися за допомогою системи управлінського впливу, такі:

– зосередження уваги на посиленні управлінського впливу на якість освітньої діяльності, на формування здатності до саморозвитку та самовдосконалення, вміння гнучко реагувати на мінливі потреби суспільства і

бути орієнтованими на роботу в умовах ринкової економіки, надзвичайних обставин, інших нестандартних ситуаціях;

– коригування програм та організація процесу професійної освіти з урахуванням вимог та потреб замовника освітніх послуг, використання для визначення рівня знань професіограм, що дають змогу оцінити ступінь початкової професійної підготовки і професійного мислення, рівень набутих раніше вмій і навичок, а також морально-психологічних якостей молодих фахівців для визна-

чення конкретних завдань їх подальшої підготовки;

– подальше розроблення управлінських функцій і технологій стосовно організаційної діяльності кожного компонента структурно-логічної моделі механізму адаптації молодих спеціалістів для підвищення ефективності їх функціонування, а також поліпшення якісних характеристик.

Це дасть змогу задовольнити вимоги як роботодавців, так і молодих людей, які розпочинають свою трудову діяльність.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Борисов В. Проблеми підвищення рівня адаптації молоді до праці в сучасних умовах / В. Борисов, Я. Бобилева // *Духовність особистості*. – 2012. – Вип. 5. – С. 54–63 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp\\_2012\\_5\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2012_5_9).
2. Гончарук Н.В. Психологічні аспекти адаптації молодих спеціалістів у фармації / Н.В. Гончарук // *Запорозький медичинський журнал*. – 2012. – № 5. – С. 114–115 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Zmzh\\_2012\\_5\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Zmzh_2012_5_34).
3. Римар М.В. Визначення основних напрямів оцінювання стану професійної адаптації на виробничому підприємстві / М.В. Римар, П.З. Козак // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2013. – Вип. 23.10. – С. 139–145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/hvnltu\\_2013\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/hvnltu_2013_23).
4. Рижко О.Р. Удосконалення процесу адаптації працівників до умов сьогодення / О.Р. Рижко, І.В. Паламарчук // *Збірник наукових праць Української державної академії залізничного транспорту*. – 2013. – Вип. 135. – С. 148–150 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpudazt\\_2013\\_135\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpudazt_2013_135_29).
5. Степанова Ю.Л. Роль адаптивних можливостей підприємства у забезпеченні результативності адаптації / Ю.Л. Степанова // *Відповідальна економіка*. – 2012. – Вип. 4. – С. 33–35 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/viec\\_2012\\_4\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/viec_2012_4_15).
6. Тищенко О.О. Чинники ефективності процесу адаптації персоналу / О.О. Тищенко // *Управління розвитком*. – 2013. – № 12. – С. 104–105 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz\\_2013\\_12\\_47](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_12_47).
7. Чорнобиль О.В. Місце і роль процесу адаптації персоналу в системі управління персоналом підприємств / О.В. Чорнобиль // *Ефективність державного управління*. – 2012. – Вип. 32. – С. 507–514 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu\\_2012\\_32\\_63](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2012_32_63).