

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Кондрюкова Вікторія Вікторівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Вирішення найактуальнішої на даний час проблеми розбудови незалежної української демократичної правової держави неможливо без врівноваження соціально-психологічних чинників. В умовах економічної і соціальної нестабільності, жорсткої конкуренції, зміни механізму господарювання, переходу на самофінансування все більше осіб стикаються з необхідністю зміни професії, підприємства чи трудового колективу. На перший погляд, ця обставина повинна бути позитивною для керівників, які підшукують досвідчених спеціалістів для роботи. Але реалії сьогодення свідчать, що навіть ретельно відібрані за допомогою фахівців-психологів спеціалісти через нетривалий час можуть залишити колектив. Причиною таких випадків дуже часто стає відсутність або погана організація процесу професійної адаптації.

У деяких керівників існує хибна думка, що досвідчений спеціаліст, який має достатньо розвинуті професійні та особистісні якості, зможе самостійно адаптуватися у будь-якій організації. Існують й інші керівники, які вважають, що високої зарплатні, яку вони готові платити працівнику, достатньо, щоб він сам міцно тримався за роботу і намагався самостійно пристосуватися до неї. Але досвід практичної роботи автора статті свідчить:

По-перше, далеко не завжди мотивація людини спрямована тільки на отримання високих прибутків. Опитування 100 респондентів, які мали бажання працювати в банківській сфері на посадах менеджера, помічника керівника, операціоніста, охоронника, дали змогу нам розподілити найбільш значимі сторони обрання місця роботи і провідні мотиви наступним чином (за кількістю обрання):

- 1) можливість реалізувати свої можливості та набути досвід практичної роботи;
- 2) можливість професійного росту;
- 3) можливість працювати у хорошому колективі;
- 4) отримання соціального захисту;
- 5) гідна зарплата;
- 6) свобода і самостійність у роботі.

Такий розподіл свідчить, що розрахунок тих керівників, які вважають, що розмір заробітної плати зможе замінити адаптацію, не виправдовується.

По-друге, деякі працівники дійсно залишаються працювати у колективі, навіть за умов відсутності процесу адаптації. Але такі випадки не завжди будуть свідчити про відповідність очікувань людини та професійних реалій. Іноді людини край потрібні гроші, і вона згодна заради цього стерпіти будь-які неприємності. Питання постає в іншому: чи можна покластися на такого працівника і коли може закінчитися його витривалість?

Будь-який керівник повинен розуміти, що ображений працівник - це «міна уповільненої дії». К.В. Харський у своїй книзі «Благонадійність і доляльність персоналу» зазначив, що більш половини працівників, приблизно 53 %, зізнаються, що здійснювали крадіжки на робочому місці, а сума причиненого збитку приблизно складає 400 доларів [1]. У цих умовах не складно підрахувати збитки керівника, що не зважає за потрібне здійснити якісну адаптацію кожного працівника на новому місці роботи.

Адаптованість науковцями [1, 2, 3] розглядається як здатність до адаптації, що передбачає такі психологічні та психофізіологічні особистісні якості, які дозволяють оволодівати професійною діяльністю з найменшими затратами часу і сил, налаштованість на виконання професійних обов'язків, чутливість до колективних цілей, здатність до входження в систему професійних, соціальних та міжособистісних взаємин.

Якщо ми говоримо про професійну адаптацію, то це - багатомірний процес, який включає в себе: пристосування працівника до умов праці й колективу, змісту праці, соціального середовища; пізнання норм та традицій, прийнятих на підприємстві; оволодіння професійними навичками та вміннями;

формування деяких професійно-важливих якостей особистості; розвиток стійкого, позитивного відношення працівника до своєї професії.

Адаптація працівника до підприємства може бути активною, коли він впливає на колективні норми, цінності, форми взаємодії тощо для того, щоб змінити їх та пристосувати до своїх потреб, та пасивно, коли прагнення впливати на середовище немає.

З метою поліпшення процесу адаптації нових працівників до умов праці керівникам підприємств будь-якої власності доречно запланувати та провести систему заходів, які, зокрема, передбачають закріплення одного з працівників відділу кадрів відповідальним за проведення процесу адаптації нових працівників; складення та затвердження типового плану проведення певних адаптаційних заходів; складення списків досвідчених працівників, які за своїми професійними та особистісними якостями можуть здійснювати наставницьку діяльність; проведення психологічної підготовки наставників до наставницької діяльності; залучення психолога до проведення консультативної роботи з питань покращання проведення процесу адаптації та з метою проведення ролевих ігор, направлених на згуртованість колективу тощо.

Список використаних джерел

1. Благонадежность и лояльность персонала / К.В. Харський. - СПб. : Питер, 2003. - С. 3841.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: Академия, 2008. - 224 с.
3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2005. - С. 29-45.

ВИЩА ОСВІТА В СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ ТА ШВЕЙЦАРІЇ

Остафійчук Тетяна Василівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та педагогіки навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ
Жолковська Крістіна Костянтинівна, студент магістратури навчально-наукового інституту права та психології Національної академії внутрішніх справ

Вищу освіту в США зазвичай отримують протягом 4 років навчання в коледжі чи університеті. У 2009 році в США діяло 4352 вищих навчальних заклади. У 2008 36 % випускників ВНЗ пройшли навчання по 4 - річній програмі (бакалаврат) і 57 % - по 6- ти річній (бакалаврат + магістратура).

У 2001 у ВНЗ США навчалось 515 000 іноземних студентів з 17500000 в цілому, з яких 60 % - з Азії. В американській розмовній мові всі ВНЗ зазвичай називаються коледжами (англ. college), навіть якщо вони університети.

Всі програми навчання в державних і приватних ВНЗ проходять акредитацію у відповідних громадських акредитаційних радах (програми магістратури та докторантури - кожна спеціальність окремо). Існують також коледжі та університети, які не пройшли акредитацію, наприклад: так звані Млини дипломів, де дипломи просто продають усім бажаючим; деякі Біблійні коледжі та інші релігійні організації, програми яких не є академічними.

ВНЗ США можна розділити на три типи, які як правило сильно відрізняються один від одного, головним чином за кількістю студентів. Одна з головних відмінностей - наявність науково-дослідних програм і програми аспірантури, яка відрізняє коледж від університету. Коледж - це вищий навчальний заклад, який займається, в основному, навчанням студентів, а наукова робота, якщо і є, залишається на другому плані. Переважна більшість чотирирічних коледжів - маленькі (менше 2 000 студентів) і приватні, хоча останнім часом почали з'являтися коледжі штатів, створені для талановитих студентів штату.

Університети діляться на два типи: приватні університети та університети штатів, фінансовані владою конкретних штатів. Університети штатів часто дуже великі і як правило дешо поступаються в престижі приватним. Їх головна мета - навчати студентів зі свого штату, і тому для студентів з інших штатів і конкурс і плата за навчання зазвичай більше. У багатьох університетах штатів великі групи, мало уваги викладачів до студентів і бюрократія. Проте, студенти, навіть з інших штатів і країн,