

БАЙМУХАНОВА А. М., МАГИСТРАНТКАРГУИМ. Е. А. БУКЕТОВА

РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ В АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Сегодня как никогда остро встает проблема профессионального самоопределения молодого поколения. Молодежь более мобильна на рынке труда, но в силу объективных и субъективных причин продолжает оставаться наиболее уязвимой категорией. Проблема «вхождения» молодого поколения в рынок труда во многом обусловлена социально-психологическими факторами, связанными с тем, что представления выпускников о перспективах трудоустройства и будущей трудовой деятельности в

целом не совпадают с реальным и реальным соотношением спроса предложения на рынке труда и обстановкой на рабочем месте. Зачастую это является следствием изначально неправильного выбора будущей профессии, низкой информированностью о различных ее аспектах. Социальная незрелость молодых специалистов, их психологическая неподготовленность к вхождению в рынок труда приводят к формированию негативных стереотипов восприятия выпускников вузов со стороны работодателей. Для современного молодежного рынка труда характерно увеличение разрыва между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения. Поскольку молодежь не имеет практического опыта работы (либо он недостаточен), данная категория граждан оказывается мало востребованной на рынке труда. А высокие требования с их стороны к оплате труда делают проблематичным поиск подходящей работы.

Анализ мнения молодых специалистов и руководителей ряда компаний относительно основных проблем адаптации озвучен в публикации Т. В. Михайловой¹. Автор пишет, что и руководители, и молодые специалисты отмечают недостаток профессиональных знаний как основной фактор торможения процесса адаптации. Одним из препятствий эффективной адаптации нового сотрудника на производстве, руководители считают несоответствие работы своим представлениям и ожиданиям, но молодые специалисты этот фактор ставят только на третье место. Мнения респондентов совпадают в том, что недостаток дополнительных знаний (по юриспруденции, менеджменту) является снижающим фактором в процессе адаптации. И негативные социально-психологические аспекты в новом коллективе тоже играют немаловажную роль в процессе адаптации молодых специалистов к практической профессиональной деятельности. При этом следует отметить, что большое значение влиянию данных факторов на адаптацию придают больше руководители, чем сами молодые специалисты. Для успешного приспособления молодых специалистов к новым условиям труда необходимо снижение неблагоприятных воздействий представленных выше факторов, что требует от руководства организации применения специальных адаптационных программ для поддержки новых сотрудников.

Адаптация будущего специалиста к профессиональной деятельности начинается при определенном опыте социальной активности, что представляет собой потенциал адаптированности. Отметим, что термин «адаптированность» отражает определенное качественное состояние личности как результат процесса адаптации, а термин «адаптация» адекватен для обозначения самого процесса взаимодействия личности и среды.

С. Л. Арефьева считает: «Что в силу того, что профессиональная адаптация есть заключительный этап овладения профессией, критерии адаптированности являются одновременно и критериями успешности всего этого процесса»².

Процесс адаптации как система действий, имеющих адаптивную мотивацию и постепенно разветвляющихся во времени и пространстве, может привести к ликвидации временной дезадаптированности и созданию состояния адаптированной личности. Главным результатом адаптации является «авторство», т. е. особый способ трансформации новых социальных условий, с которыми сталкивается личность, разработка способов решения своих жизненных задач. В контексте проблемы профессионального развития будущего специалиста адаптация означает «не приспособиться и потреблять», а «найти условия и выработать средства для становления и развития личности».

Таким образом, при всех различиях во взглядах на сущность и критерии адаптации исследователи сходятся на том, что для успешной адаптации будущему специалисту необходимо создать достаточно комфортные условия на рабочем месте, необходимо исследовать его психологические качества, уровень подготовки, уровень притязаний и соответствие уровня притязаний его потенциалу. В связи с этим необходимо создавать механизмы адаптации и механизмы подготовки сотрудников к работе в реальных коллективах с их проблемами и традициями.

Работа вуза по содействию в трудоустройстве, социально-психологической и профессиональной адаптации выпускников должна быть целенаправленной, ориентированной на помощь им в выборе наиболее соответствующей интересам и способностям сферы профессиональной деятельности с учетом полученной в вузе специальности и включении в работу с наименьшими стартовыми издержками. Из этого следует, что профессиональная адаптация будущих специалистов — это процесс не только поэтапного формирования, развития и саморазвития профессиональных знаний, умений, навыков, личностных качеств будущих специалистов, но и профессионального самоопределения в постоянно меняющихся условиях социума.

¹ См.: Караманов Е. М. Будущие специалисты. — Алматы, 1999.

² См.: Иванов С. К. Молодежь. — Алматы, 2002.