

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

магістра

на тему: **«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ДОПОМОГА ПРАЦІВНИКАМ
ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВЕЛЬНИХ
ПІДПРИЄМСТВ У ЇХ ПРОФЕСІЙНІЙ ТА ОСОБИСТІСНІЙ
АДАПТАЦІЇ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.2319-з
спеціальності: 231 «Соціальна робота»
освітньої програми «Соціальна педагогіка»
Москаленко Оксана Миколаївна

Керівник: доцент кафедри соціальної
педагогіки та спеціальної освіти, доцент,
кандидат педагогічних наук Пономаренко О. В.

Рецензент: _____

Запоріжжя
2020

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 82 с., 2 таблиці, 87 джерел, 3 додатки.

Об'єкт дослідження: процес професійної та особистісної адаптації інженерно – технічного персоналу на машинобудівному підприємстві.

Мета дослідження: розглянути зміст та форми соціально-педагогічної допомоги інженерно – технічному персоналу з професійної та особистісної адаптації до умов машинобудівельного виробництва.

Методи дослідження:

- теоретичний аналіз психолого-педагогічної, соціологічної, психологічної літератури, теорій управління та менеджменту, дав змогу визначити вихідні теоретичні позиції й розробити програму дослідно-експериментальної роботи;

- методи опитування (бесіда, анкетування) та спостереження були проведені з метою виявлення соціально-педагогічних проблем у людей, які проходять процес професійної та особистісної адаптації;

- соціально-педагогічний експеримент, аналіз його результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. У роботі дістало подальший розвиток теоретичне обґрунтування понять «адаптація працівників», «соціально-педагогічна допомога людині у процесі адаптації», розроблена програма соціально-педагогічної допомоги спеціалістам інженерно-технічної групи по скороченню терміну проходження професійної адаптації.

Матеріали роботи можуть бути використані соціальними педагогами, інженерами по прийому персоналу, кадровими службами, психологами, менеджерами, керівниками різного рівня у своїй професійній діяльності.

АДАПТАЦІЯ, ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ, ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНА, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ, СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДОПОМОГА.

ЗМІСТ

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні аспекти адаптації людини в процесі її професійного становлення.....	11
1.1. Поняття адаптації в психолого-педагогічній літературі.....	11
1.2. Особливості адаптації спеціалістів до умов виробництва.....	25
1.3. Аналіз сучасних підходів до організації професійної адаптації працівників.....	36
Розділ 2. Соціально-педагогічна допомога спеціалістам інженерно-технічного профілю машинобудівельних підприємств в процесі їхньої професійної та особистості адаптації.....	45
2.1. Зміст організації професійної адаптації персоналу машинобудівельних підприємств.....	45
2.2. Форми і методи надання соціально-педагогічної допомоги з професійної та особистісної адаптації.....	53
Розділ 3. Дослідно-експериментальна робота з розробки та запровадження програми соціально-педагогічної допомоги спеціалістам ІТР в процесі їх адаптації.....	62
3.1. Програма соціально-педагогічної підтримки інженерно-технічного персоналу в адаптаційному процесі на виробництві.....	62
3.2. Динаміка показників професійної адаптації персоналу.....	75
Висновки.....	80
Список використаних джерел.....	83
Додатки.....	89

ВСТУП

Актуальність проблеми. Підбір і прийом на роботу є досить тривалий і дорогий процес: до першого дня роботи нового співробітника компанія вже витрачає на нього значні кошти і зацікавлена в тому, щоб він не звільнився через кілька місяців. Проте, як показує статистика, найбільший відсоток прийнятих на роботу працівників залишають організацію саме протягом перших трьох місяців. Основні причини звільнення – відмінність реальності від очікуваного і складність інтеграції в нову організацію [8, 119].

Працевлаштування людини, особливо молодих спеціалістів та людей, які якийсь час не працювали за фахом, як і тих, хто змінює місце роботи дедалі стає все більшою проблемою нашого суспільства. Спеціалісти, які закінчили навчання у вищих навчальних закладах не можуть знайти роботу за фахом, або їм пропонують нижчу заробітну платню ніж тим, у кого є досвід роботи за даним фахом, або які вже працювали на підприємстві на іншій посаді, теж саме діється з тими, хто якийсь час не працював за фахом. Внаслідок цього людина має певний дискомфорт та певні соціальні проблеми. Причиною такого ставлення є досить великий термін адаптації спеціаліста.

У наш час, на жаль, на багатьох державних підприємствах не існує таких спеціалістів, які б займалися проблемами професійної та особистісної адаптації спеціалістів.

Часто найнятий працівник приходиться на підприємство, а його робоче місце не підготовлене, ніхто не виявляє про нього турботу, йому доводиться самому якось улаштуватися. Але оскільки перше враження, як правило, залишає глибокий слід, таке ставлення може негативно вплинути на мотивацію і позначитися на роботі.

Досвід такого роду може пояснити плинність кадрів протягом перших тижнів, місяців роботи і причини, через які у нового співробітника може виникнути відчуття відчуження і сформуватися негативна позиція щодо

організації з першого дня роботи. Якщо до нових співробітників не виявляти уваги, то організація може втратити можливість сформуванню у них позитивне ставлення до роботи і відданість традиціям фірми [8, 120].

Процедури адаптації персоналу покликані полегшити входження нових співробітників у життя організації. практика показує, що 90% людей, які звільнилися з роботи протягом першого року, прийняли це рішення вже в перший день свого перебування у новій організації. Як правило, новачок в організації зіштовхується з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, місця розташування, особливості колег та ін. [8, 124].

Спеціально розроблені програми соціально-педагогічної допомоги можуть сприяти усуненню великої кількості проблем, які виникають на початку роботи. При спонтанному розвитку процесу адаптації етап активного функціонування, як правило, настає після 1 – 1,5 років роботи, а при регулюванні процесу адаптації – через кілька місяців [8, 127]. Тому, в сучасних умовах розвитку промисловості важливо мати програми соціально-педагогічної допомоги спеціалістам, які проходять процес адаптації.

Успішна програма адаптації кадрів сприяє створенню робочої сили, яка має більш високі здібності і більш сильною мотивацією для здійснення задач, які стоять перед організацією. Що, природно, приводить до росту продуктивності праці, і, як слідство, до збільшення цінності людських ресурсів організації. Якщо, наприклад, в результаті реалізації такої програми продуктивність інженерно – технічного персоналу збільшиться на 10% без збільшення заводської вартості виробу, то доход на капітал, вкладений організацією в розвиток людських ресурсів, набагато вищий цього показника.

Проблемами адаптації у різні часи займалися: В. Казначеев, С. Лук'янов, В. Садовський, Л. Балабанова, О. Сардак, Ф. Тейлор, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Воліна, А. Кібанов, Р. Веснін, фізіологи Л. Берталанфі, П. Анохіна, психологи Б. Ломова, В. Ганзена, філософи В. Кузьмін, Б. Юдін.

Проблеми процесу адаптації розкриваються у сучасній науковій

літературі, але конкретні форми і методи роботи ще до кінця не сформовані і працівники відділів кадрів, керівник не мають достатньо літератури для роботи з цією проблемою. Тому, нами обрана тема роботи «Соціально-педагогічні допомога працівникам інженерно-технічного персоналу машинобудівельних підприємств у їх професійній та особистісній адаптації».

Об'єкт дослідження: процес професійної та особистісної адаптації інженерно-технічного персоналу на машинобудівному підприємстві.

Предмет дослідження: соціально-педагогічна допомога спеціалістам інженерно-технічної групи в процесі їх професійної та особистісної адаптації.

Мета дослідження: розглянути зміст та форми соціально-педагогічної допомоги інженерно-технічному персоналу з професійної та особистісної адаптації до умов машинобудівельного виробництва.

Гіпотеза дослідження: соціально-педагогічна допомога інженерно-технічному персоналу, який проходить період професійної та особистісної адаптації, буде більш ефективною, коли:

- буде відбуватися супровід процесу адаптації кожного працівника з моменту його прийняття на роботу і до завершення процесу;
- методи і технології роботи з людьми, які мають ускладнення при проходженні процесу адаптації, будуть розроблені з урахуванням кожного працівника.

Відповідно до мети і гіпотези визначено такі **завдання дослідження:**

- 1) провести теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми оптимізації та скорочення терміну проходження професійної та особистісної адаптації персоналом;
- 2) обґрунтувати особливості соціально-педагогічної допомоги спеціалістам інженерно-технічного профілю в процесі їхньої професійної та особистісної адаптації;
- 3) визначити можливості, форми та методи соціально-педагогічної допомоги щодо зменшення строку процесу професійної та особистісної адаптації на машинобудівельних виробництвах для спеціалістів інженерно-

технічної групи;

4) скласти рекомендації з надання соціально-педагогічної допомоги інженерно-технічного персоналу з професійної і особистісної адаптації.

Для розв'язання поставлених завдань та перевірки гіпотези використана низка загальнонаукових **методів** теоретичного й експериментального дослідження:

- теоретичний аналіз психолого-педагогічної, соціологічної, психологічної літератури, теорій управління та менеджменту, дав змогу визначити вихідні теоретичні позиції й розробити програму дослідно-експериментальної роботи;

- методи опитування (бесіда, анкетування) та спостереження були проведені з метою виявлення соціально-педагогічних проблем у людей, які проходять процес професійної та особистісної адаптації;

- соціально-педагогічний експеримент, аналіз його результатів.

Наукова новизна одержаних результатів. У роботі дістало подальший розвиток теоретичне обґрунтування понять «адаптація працівників», «соціально-педагогічна допомога людині у процесі адаптації», розроблена програма соціально-педагогічної допомоги спеціалістам інженерно-технічної групи по скороченню терміну проходження професійної адаптації.

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що:

- узагальнено ознаки, основні види адаптації працівників на підприємстві;

- визначено типові проблеми проходження працівником процесу адаптації на машинобудівних підприємствах;

- обґрунтовані та експериментально перевірені форми, методи соціально-педагогічної допомоги та структура програми по адаптації персоналу на машинобудівних підприємствах та необхідність їх послідовного впровадження.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що:

- розроблена програма для практичної реалізації в процесі професійної

та особистісної адаптації спеціалістів інженерно-технічної групи на машинобудівних підприємствах;

- запропоновані результати дослідження і розроблена програма можуть використовуватись соціальними педагогами, інженерами по прийому персоналу, кадровими службами, психологами, менеджерами, керівниками різного рівня у своїй професійній діяльності на машинобудівних та інших підприємствах для інженерно-технічного персоналу.

Матеріали роботи можуть бути використані соціальними педагогами, інженерами по прийому персоналу, кадровими службами, психологами, менеджерами, керівниками різного рівня у своїй професійній діяльності.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ЛЮДИНИ В ПРОЦЕСІ ЇЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

1.1. Поняття адаптації в психолого-педагогічній літературі

Адаптація – типове міждисциплінарне поняття: по своєму обсязі й змісту воно охоплює не тільки біологічні, але й соціальні, технічні, лінгвістичні, психологічні й деякі неорганічні адаптаційні системи. Тому для з'ясування місця, ролі, значення адаптації потрібно не просто системний, а загально-теоретико-системний підхід, що дотепер не було зроблено й що реалізується в даній роботі [50]. Але поняття адаптація не тільки міждисциплінарне, але й досить складне.

У той же час існуюче в літературі це визначення не враховує складність цього поняття й часто містять логічне коло: визначення «адаптації» через «пристосування», а «пристосування» – через «адаптацію», тобто просто через переклади з латинської мови на російську, а з російського – на латинський [24].

У третьому виданні Великої радянської енциклопедії в статті «Адаптація» відомого радянського дарвініста А. Парамонова читаємо: «Адаптація (пізнелат. *adaptatio* – приладжування, пристосування, від лат. *adapto* - пристосування) процес пристосування будови й функцій організмів (особин, популяцій, видів) і їхніх органів до умов середовища. Разом із цим кожна адаптація є й результат, тобто конкретний історичний етап пристосувального процесу – адаптаціогенеза, що протікає в певних місцеперебуваннях (біотопах) і комплексах видів, що відповідають їм, тварин і рослин (біоценозах). До поняття адаптації, в еволюційно-історичному аспекті примикають неспадкоємні адаптивні реакції організму (модифікації) на зміну умов існування» [10, 12].

Видно, що поняття «адаптація» визначається через переклад цього

терміна з латинської мови на російську. І якщо замість слова «адаптація» поставити його переклад, то зміст визначення не змінеться: «приспосовування – це процес приспосовування будови й функцій організмів». Разом з тим справедливе віднесення поняття адаптації не тільки до окремого організму (особини), але й до різноманітних їхніх співтовариств. Справедливі розрізнення адаптації-результату від адаптації – процесу, експлікація виду зв'язку між ними; погоджування адаптаціогенеза з певними місцеперебуваннями й біоценозами; посилення на адаптацію фізіологічну й акомодацию (від лат. ассотодаію – приспосовування). Останній термін звичайно використовується у фізіології органів почуттів і в психології, коли говорять про зоровий, слухових, тактильних, нюхових або духовних, щиросердечних, емоційних і інших акомодациях. Використовують цей термін і в мовознавстві.

Клауді А. Віллі й Вінцент Детье у відомому підручнику пишуть: «Здатність рослини або тварини приспосовуватися (адаптуватися) до навколишніх умов дозволяє йому вижити у світі, повному несподіваних змін. Той або інший вид може або відшукувати придатне для його життя середовище, або перетерплювати зміни, що роблять його краще приспосованим до існуючим у цей момент зовнішнім умовам. Адаптація може здійснюватися шляхом негайної зміни, заснованою на подразливості, або шляхом тривалого мутировання й відбору. Звичайно, окрема рослина або тварина не може приспосовуватися до всіх можливих умов середовища, а це означає, що існують певні області, де воно не зможе вижити. Перелік факторів, які можуть обмежувати поширення виду, майже нескінченний: вода, світло, температура, їжа, хижаки, конкуренти, паразити й т. п.» [24, 92].

У цьому описі обертають на себе увагу: фактичне ототожнення понять «приспосовування» і «адаптація», що справедливо й що унеможлиблює їхньої дефініції друг через друга; схований, імпліцитне, опис стратегій адаптації (без зміни або зі зміною середовища перебування; негайної, заснованої на подразливості або тривалої, заснованої на мутированні й відборі), виділення зон не тільки перебування - адаптаційних зон (по прийнятій термінології), але й

неперебування – адаптаційних або контр-, антиадаптаційних зон.

В літературі ще знаходимо таке визначення: «1) Адаптація (лат. *adaptatio* – пристосовувати) – пристосування будови й функцій організмів до умов, що змінюються, існування; 2) фізіологічна адаптація – сукупність реакцій, що забезпечують пристосування організму (або його органа) до зміни навколишніх умов, напр. адаптація до висоти; соціальна адаптація – процес активного пристосування особистості або соціальної групи до мінливого соціального середовища; 3) скорочення й спрощення друкованого тексту, найчастіше іноземного, для вивчення мови або для малопідготовлених читачів» [6, 107].

Основними недоліками є: 1) визначення через переклади (головний недолік); 2) обмеження адаптації тільки адаптаціями-процесами (через зв'язування їх тільки з « умовами, що змінюються, існування»), незважаючи на існування й адаптацій-результатів (до що не змінюється, а почасти й до умов, що змінюються, існування) типу вже устояних форм наземних, ґрунтових, водних, що літають і ін. організмів; 3) погоджування адаптивних ознак тільки з організмами, тільки з людьми й т. д., незважаючи на існування адаптаційних ознак, що належать, зокрема, середовищі їхнього перебування, типу вже згаданих гнізд, огорож, нир і навіть... адаптованих текстів; 4) додання статусу, паритетного класу біологічних адаптацій його підкласу фізіологічних адаптації й не додання аналогічного статусу цілком самостійному класу соціальних адаптації; 5) дивне, нічим не обґрунтоване виділення з «моря» класів, що залишилися, і підкласів адаптації – неорганічних, лінгвістичних, психологічних, технічних і т. д. – лише адаптованих текстів. У цьому зв'язку, для повноти картини, треба в першу чергу нагадати про цілий напрямок у кібернетику – вченні про що самопристосовуються (самонастроювальних, що самонавчаються, що самоорганізуються й ін.) технічних системах. Проте головне достоїнство наведеного в словнику подання про адаптацію – його вихід за межі біології, чого не можна сказати про подання переважної більшості сучасних адаптологів.

Аналіз наведених визначень адаптації, свідчить про наявність ряду недоліків: тавтологічність; викликане цією обставиною відсутність у них вказівок, що виділяють саме адаптацію ознаки; охоплення ними, як правило, одного (звичайно біологічного), багато рідше декількох – двох, трьох – класів адаптації у багато разів більшого числа існуючих; викликане цією обставиною відсутність коректного визначення адаптації взагалі, а тим самим і вказівок про можливі шляхи розвитку вчення про неї.

На нашу думку наведені визначення дозволяють усунути названі недоліки.

Адаптація – це згідна або сообразуєма із цілями й іншими особливостями телеологічного об'єкта-системи й особливостями середовища перебування система ознак надсистеми «об'єкт – система – середовище», створена або створювана для реалізації їм його цілей у цьому середовищі й у відповідь на дійсні або можливі дії факторів надсистеми «об'єкт – система – середовище».

Адаптація – це пристосована або приноровлюємая до цілям і іншим особливостям телеологічного об'єкта-системи й особливостям середовища перебування система ознак надсистеми «об'єкт – система – середовище», благоприятствующая реалізації їм його цілей у цьому середовищі й виникла або виникаюча у відповідь на дійсні або можливі дії факторів надсистеми «об'єкт - система - середовище» [24, 87].

Формулювання не одного, а двох визначень адаптації не помилка. Викликана ж таке формулювання бажанням автора двома незбіжними один з одним по інтенціоналу, але співпадаючими по екстенціоналу дефініціями донести до читача інформацію про самих істотних, самих специфіцирующих рисах, що виділяють саме адаптацію. У першому визначенні за допомогою ключових слів «згідна» і «сообразуємая», у другому – «пристосована» і «приноровлюємая», в обох випадках – за допомогою «телеологічних слів»: «згідна цілям і особливостям», «для» – у першому визначенні; «пристосована до цілям і особливостям» – у другому підкреслюється, есплікується найважливіше - телеологічна природа адаптації.

Все сказане, зрозуміло, повністю виключає тавтологічність пропонуваніх визначень.

Видно, що дані дефініції дійсно складні й тому нижче: 1) буквально кожне слово цих визначень буде ретельно проаналізоване й прокоментоване з використанням численних фактів із всіляких областей природи, суспільства й мислення; 2) у результаті буде побудована системна теорія адаптації (у тому числі адаптаціогенеза); 3) самого ж визначення будуть виступати як передумови цієї теорії, а вхідні в них слова-поняття – у якості подпредпосилок. Тим самим буде виявлена й методологічна роль зазначених дефініцій.

У визначенні другому замість сполучення слів «згідно цілям» використовується еквівалентне йому словосполучення пристосована і приноровлюєма до цілей через їх чудової й поміча образности, що мимоволі змушує спотикатися на цих словах і замислюватися над їхнім змістом.

Якщо ця система вже згідна, пристосована, то ми будемо мати справу з адаптацією-результатом: хлоропласти рослин, одяг людей, адаптовані тексти. Причому як адаптації-результати можуть виступати й процеси (цикл Кальвіна у випадку фотосинтезу, цикл Кребса у випадку подиху).

Якщо ж це система, сообразуєма (приноровлюємая), то ми будемо мати справу з адаптацією-процесом, або з адаптаціогенезом (перетворення парнокопитних тварин у непарнокопиті в живій природі; будівництво жител, вентиляційних, паливно-енергетичних, комунікаційних, оборонних і інших систем у суспільстві й т. д.). Адаптаціогенез – це породження, збереження, перетворення адаптації. Таке перетворення може бути однорівневим – із про адаптивний (від греч. ізос – рівний, однаковий; приклад ізоадаптації – використання того самого винаходу – кісткового кістяка – для життя в землі, на землі, у воді, у повітрі й навіть у космосі) і різнорівневим – гетероадаптивним (від греч. гетерос – іншої). Різнорівневий адаптаціогенез може повести «нагору» – у напрямку кресцадаптації (від ит. кресцендо – вікова), збільшення ступеня адаптованості, спеціалізації; або «униз» – по шляху дезадаптації, зменшення ступеня адаптованості, спеціалізації [51].

Яскравий приклад результату крещадаптації дає Ч. Дарвін: «чи можна привести більше разючий приклад пристосування, чим дятел, що лазить по деревних стовбурах і виловлює комах у тріщинах кори?» [6, 112].

Гарний приклад дезадаптації представляємо, на жаль, ми самі: у міру старіння ми поступово втрачаємо гостроту зору, слуху, нюху, силу м'язів, зуби й т.д. Словом, усіляко дезадаптуємося, що вимушено супроводжується пошуком різного роду компенсуючих тією чи іншою мірою засобів: окулярів, слухових апаратів, штучних зубів і т. д. У міру ж нашого росту й розвитку (до певної межі) ми випробовуємо крещадаптацію. Однак у цих і інших подібних випадках у дійсності справа обстоїть цікавіше: діалектика така, що дезадаптація або крещадаптація неминуче «супроводжуються», доповнюються їхніми протилежностями – відповідно крещ- або дезадаптаціями.

Найчастіше звертають увагу на адаптацію об'єкта-системи до факторів середовища його перебування; багато рідше – самому собі (на саме(авто)адаптацію) і майже ніколи на адаптацію об'єктом-системою факторів середовища до самого себе. Мабуть, ближче всього до такого тонкого розрізнення адаптації по їхньому відношенню до середовища підійшли психологи, які, говорячи про психологічну адаптацію, розрізняють адаптивну й адаптуючу активності особистості або групи людей (а також їхнього подання про акомодатії й асиміляцію). Близький був до такого диференційованого розуміння форм адаптації по спрямованості й наш знаменитий вітчизняний дарвініст І. Шмальгаузен, що серед безлічі видів адаптациоморфоза виділяв «епіморфоз» - оволодіння середовищем її підпорядкування потребам організму, що досягає лише на вищих щаблях розвитку (у людини) [32, 123]. У дійсності, мабуть, не тільки будь-які люди (особливо тирани), але й будь-які організми проявляють і адаптивну й адаптуючу активності. І вся біосфера, ноосфера, атмосфера, гідросфера, почасти й літосфера – результат також і пристосування до них і їхнього пристосування до себе. Експлікуємо ідею про активність, що адаптує, за допомогою нового поняття «антиадаптація», або «контрадаптація»,

де приставки – гречок, «анти» і панцира, «контр» - означають «проти». Перевага другого слова перед першим лише в одному; обидві його частини взяті з того самого, латинського. Перевага це - мізерне, і воно може й не привести до більше частого використання саме даної пуритански чистої словоформи. У цьому зв'язку буде, мабуть, доречним нагадати про найширше поширення в усьому світі саме різномовних, гібридних слів типу греко-латинського слова «автомобіль» (від греч. аутоc – сам і лат. мобіліc – рухливий).

Таким чином, можна зробити висновок, що у підсумку ми прийшли до цілої системи діалектичних пар протилежностей: еуадаптація – адаптаціогенез, ізоадаптація гетероадаптація, крещадаптація – дезадаптація, адаптація – автоадаптація – антиадаптація, плюс ізоадаптаціогенез – гетероадаптаціогенез, крещадаптаціогенез - дезадаптаціогенез, адаптаціогенез автсадаптаціогенез – антиадаптаціогенез. Для повноти картини й більшої строгості відзначимо, що: 1) протилежності кожної пари так чи інакше пов'язані із протилежностями й будь-якими іншими парами; 2) еуадаптація - окремий випадок адаптаціогенеза і як його результат, і як виробництво й відтворення однієї й тієї ж адаптації, як стасигенез; 3) до наведеної системи пар протилежностей можна додати ще одну пару - «адаптивна зона -анти(контр)адаптивна зона. Однак продовжу цитування й аналіз дефініцій.

Зрозуміло, особливості телеологічного об'єкта-системи включають у свій склад і саму примітну їхню властивість - цілеспрямованість, цілеполагання. І, здавалося б, чи варто виділяти мету з нескінченної сукупності особливостей телеологічних об'єктів-систем? Проте це було зроблено й зроблене для явного зв'язування нових дефініцій із традиційним підходом до адаптації, а ширше - до телеологічності якщо не всіх, то принаймні величезної частини систем природи як до систем, насамперед доцільним [43]. Тим самим – через зв'язок – дається ще одне заснування-нагадування для однозначного визначення за допомогою двох пропонованих дефінієнсів одного єдиного дефінієндума –

адаптації.

Однак адаптація – це пристосування не тільки до цілей, але й до інших особливостей телеологічного об'єкта-системи. Наприклад, звичайна дверна ручка пристосована людиною не тільки для зручного відкривання-закривання приміщення, але й до особливостей його рук (двері – теж адаптації). Таким чином, розрізнення сообразностей, приноровленностей не тільки стосовно цілей, але й до інших особливостей телеологічного об'єкта-системи в підсумку обертається й більше диференційованим, і більше інформативним підходом до адаптації.

Об'єктом називається предмет будь-якої реальності – об'єктивної (атом, кристал, Земля, плин, гравітація), суб'єктивної (ідеї краси, гармонії, симетрії, крапки, лінії, площини), об'єктивно-суб'єктивної (людина – тілесно-матеріальний, духовно-ідеальний), порожній (будь-які випадки значимої відсутності – ніщо у філософії, порожня система в системології, нуль в арифметиці, порожня безліч у теорії множин, пробіл між словами в тексті, пауза в музиці, марнослів'я на вченій раді). Відповідно до закону системності «будь-який об'єкт є об'єкт-система й будь-який об'єкт-система належить хоча б одній системі об'єктів того самого роду».

У той же час в аналізованих дефініціях фігурують телеологічні об'єкти-системи взагалі, що робить такі визначення абстрактними визначеннями адаптації взагалі. Відомі ж численні біологічні, соціальні, психологічні, технічні, лінгвістичні й інші адаптивні системи внаслідок сказаного можна інтерпретувати як ті або інші конкретні, специфічні реалізації абстрактної адаптації [6].

Далі, не тільки телеологічні об'єкти, але й інші системи - «надсистема» - «об'єкт-система» - «середовище», «система ознак» - також відповідають наведеним вище сутнісним характеристикам об'єкта-системи. Тому і їх можна й потрібно вважати свого роду об'єктами-системами, а самі визначення 1,2-системними визначеннями адаптації.

Адаптація – це згідна (пристосована) або сообразуема

(приноровлюваема)... з особливостями середовища перебування (телеоб'єкта) система ознак.

Нагадаємо, що об'єктом називається предмет – річ, властивість, відношення, явище, процес, закон і т. д. – абсолютно будь-якої реальності: об'єктивної, суб'єктивної, суб'єктивною-суб'єктивній-об'єктивно-суб'єктивної, порожній. Доти поки в даній реальності ми не фіксуємо який би те не було її об'єкт, ми маємо просто дану реальність. Але як тільки починаємо фіксувати в ній який-небудь її об'єкт, виявляється, починаємо робити не одну, а фактично дві фіксації: першу – у зв'язку з виділенням об'єкта, другу – у зв'язку з виділенням середовища об'єкта, рівної даної реальності за винятком з її фіксованого об'єкта [10].

Якщо ж фіксований об'єкт – телеологічний об'єкт-система, то ми приходимо не просто до об'єкта й середовища, а до фіксованого телеологічному об'єкту-системі й до середовища її перебування. Оскільки телеоб'єкт-система двічі діяльністьна: здатна як до адаптивного, так і активності, що адаптує, то буде логічно середовище перебування в згоді зі спеціальною теорією відносності «розбити» також на три підсреди: на доцентрову, від кожної «крапки» якої вона може ще «при житті» одержати вплив; на відцентрову, на кожну «крапку» якої вона може впливати й на відцентрову-доцентрово-відцентрову, з кожною «крапкою» якої вона може взаємодіяти.

І фактори й телеоб'єкт-система входять до складу особливостей середовища перебування. Говорячи про адаптацію-сообразування, приноровлювання телеоб'єкт-системи до особливостей середовища перебування, адаптологи, як правило, мають на увазі фактично адаптацію до факторів доцентрової підсреди (наприклад, пристосування риб до факторів водного середовища; у цьому зв'язку звичайно вказують на торпедообразну форму тіла, наявність грудних, черевних, спинних, хвостових плавців, плавальний міхур, покриття поверхні тулуба слизом – для зменшення тертя, розвинену мускулатуру - для їхнього оптимального пересування й підтримки

рівноваги у воді, на дні, проти плину). Багато рідше адаптологи міркують про самоадаптацію. Як приклад самоадаптації можна розглядати усунення людиною негативної дії на нього короткозорості й далекозорості очей за допомогою окулярів.

Адаптація – це ... система ознак ... Якщо прокоментувати це ствердження то адаптація – це насамперед ознаки - «приналежні знаки», у якості яких можуть виступати об'єкти будь-якої природи – речі, властивості, відносини, явища, процеси, закони, системи: просторові, тимчасові, динамічні, субстанціональні й т. д.

Однак адаптація - це не просто ознаки, а такі й тільки такі ознаки, які: а) згідні (приспособлені) цілям і іншим особливостям телеологічного система-системи-об'єкта-системи, б) згідні (приспособлені) особливостям середовища перебування телеоб'єкта-системи, в) створені або створюються для реалізації їм своїх цілей у цьому середовищі. Згадаємо: адаптація – це (завжди) приналежність ким-небудь, чого-небудь (ознак), до чого-небудь (до цілям і особливостям), для чого-небудь (для реалізації цілей). Це означає, що аналізовані ознаки - телеологічні. Заради стислості їх зручно називати адаптаційними (адаптивними) або, ще коротше, А-ознаками. Справедливо така назва й по суті.

Телеоб'єкт-система існує не в середовищі взагалі, а в середовищі перебування, ніші, адаптивній зоні. Щодо саме такого середовища Ознаки виступають як адаптаційні. Щодо інших середовищ такі ознаки можуть бути, а можуть і не бути такими (порівн. водойми, сушу, повітря в аспекті перебування в них різних організмів). Це означає, що адаптивний характер таких ознак не абсолютний, а відносний, що багаторазово й охоче відзначалося в науково-філософській літературі. Щодо власної ж ніші даного телеоб'єкта-системи його ознаки абсолютні, але абсолютні, якщо можна так виразитися, у різному ступені через різну значимість для його існування різних А-ознак. Аналіз цього факту приводить, з одного боку, до поняття про «адаптивну цінність» Ознак, з іншої, до питання про кількісне вираження міри такої цінності. Наскільки нам

відомо, ця міждисциплінарна ідея поки використовується тільки в біології, а точніше – у вченні про біоеволюції й у популяційній генетиці.

Різна адаптивна цінність ознак даної телеосистеми приводить далі ще до однієї міждисциплінарної ідеї - ідеї про загальні й спеціальних адаптаціях. У цьому зв'язку, мабуть, доречно процитувати В. Гранта: «Варто розрізняти загальні й спеціальні адаптації... Перші обумовлюють пристосування організму до життя в якій-небудь великій зоні середовища, а другі являють собою спеціалізації до того або іншого певного способу життя. Так, наприклад, крило птахів - це загальна адаптація, а долотоподібний дзьоб і лазаюча лапа дятлів - адаптації спеціальні. Загальні адаптації входять до числа відмітних ознак великих груп організмів» [24, 117].

Загальні й спеціальні адаптації властиві всьому живому. Але пристосовительні чи всі ознаки або є й непристосовительські ознаки, що зустрічаються зі скільки-небудь значною частотою, - інше питання, що вимагає особливого обговорення. Думка біологів по цьому питанню за останні сто років коливалося те, в одну, то в іншу сторону [24]. Не має це питання відповіді й наприкінці нашого століття. Відзначемо лише, що, відповідно до багатьох дарвіністів, еволюція в живій природі – це суцільний адаптаціогенез. Відмінюється до такої точки зору й Грант. Однак супротивники дарвінізму – Л. Берг, А. Любищев, С. Мейен – приводили досить вагомі доводи проти абсолютизації такої точки зору.

Адаптація – це ... система ознак надсистеми «об'єкт – система – середовище».

Соціологи, як правило, говорять про ознаки тільки телеоб'єкта-системи (організму, людини, соціуму).

Прокоментуємо, також, наступні твердження дефініцій: 1) адаптація – це ... система ознак ... для реалізації їм його цілей в... цьому середовищу (визначення 1); 2) адаптація – це система ознак, благосприяюча реалізації їм його цілей у цьому середовищі (визначення 2).

Визначення 1. Приводом «для» прямо вказується на призначення або ціль

системи ознак - для реалізації телеоб'єкт-системою його цілей у його середовищі перебування. У принципі привід «для» допускає й інші закінчення типу: «досягнення цілей», «існування», «діяльності», «оптимального функціонування», але всі ці варіанти або не перевершують запропоноване, або рівні йому («для досягнення цілей»).

Визначення 2 словом «благосприяючих» зв'язує із традиційно біологічним поданням про відбір, благосприяючим найбільш пристосованим. У принципі це слово також допускає різні, але паритетні закінчення типу: благосприяючих «досягненню цілей», «існуванню», «діяльності», «функціонуванню» і т.д. І все-таки без приводу «для» визначення 2, на мій погляд, незначно уступає визначенню 1. Проте обоє дефінієнса вказують на той самий дефінієндум. А це саме головне.

Адаптація – це згідна (пристосована) або сообразуєма (приноровлююча) ... система ознак, створена або створювана у відповідь на... дії факторів...

Із сказаного випливає, що першими причинами виникнення, збереження, перетворень адаптації є фактори внутрішні й зовнішні. Система ознак же - наслідок цих причин, реакція на дії цих факторів. І, як і в будь-яких видах відносини «причина-наслідок», у яких наслідок не тотожно його причині, система ознак повинна відрізнятися й дійсно відрізняється від системи причин, її що породила. У цьому зв'язку досить нагадати, наприклад, про ланцюжок «мутаген -> мутацію в ДНК -> безліч паралельно і послідовно, що реалізуються процесів, -> виникнення фенотипічної адаптивної ознаки -> відбір -> закріплення ознаки...» у поколіннях організмів даного виду. Зрівняєте з ланцюжком, що починається з дії холоду на організм людини і його захистом, що кінчається, від цієї дії за допомогою таких захисних засобів, як одяг, житло, опалення й т. д.

Видно, що в обох випадках першопричина -> мутаген або холод - відрізняється від викликаного нею наслідку - фенотипічної ознаки або житла, одягу, опалення.

Адаптація, що виникла або виникає у відповідь на дійсні або возложні дії факторів...

Використання в дефініціях термінів «дійсні або можливі дії факторів» зв'язано з наступною обставиною. Говорячи у зв'язку з адаптаціями про факторів, як правило, мають на увазі дійсно діючі фактори. Це тривіально. Однак можливі пристосування принаймні в частини телео-логічних систем до ще не зустрінутих, але в природі цілком реалізованим факторам.

«Фактори» - це наступне слово визначень 1, 2. Поняття це фундаментальне, і по своєму змісті здається саме собою що розуміє. Бути може, із цієї причини дотепер, не усвідомлюється необхідність розвитку спеціального про нього навчання [25].

Згідно із цими початками: 1) латинське слово «фактор» означає « що робить, виробляючий», а по суті – об'єкт, що змінює своїми діями власні або(і) інших» об'єктів ознаки; 2) діючий (виробляючих переносників дії) об'єкт, розглянута безвідносно до яким би то не було іншим системам, у тому числі, до самого себе, - ще не фактор; 3) поняття «фактор» - про об'єкти, що змінюють самих себе або(і) інші об'єкти – повинне бути доповнене, виходячи з вимог логіки, настільки ж загальним поняттям про об'єкти, змінюваних факторами, саме поняттям «факторат» або «факцептор» (комбінація термінів «фактор» і «акцептор»)', 4) система із самодією – і фактор і факторат одночасно; будь-яка «сторона» взаємодії А и Б – і фактор, і факторат, однак тільки щодо іншої «сторони» (а не самої себе, як у випадку системи із самодією); 5) природна класифікація факторів може бути зроблена по наступним з визначення «фактор» підставам: а) виду об'єкта, б) виду дії, в) закону дії, г) виду зміни фіксованої ознаки фактората (викликуваного фактором ефекту), д) виду залежності $O = (D)$, де О – ознака, Д – дія.

Коментуючи процитовані визначення адаптації, ми вказали не тільки на позитивні, але й на негативні їхні риси. Але вони переповнені деталями, що робить їх важко сприймаючими. Їхня переповненість викликана в основному двома причинами: 1) прагненням до фактологічної повноти; 2) бажанням

виправити ті або інші помилки. Все це приводить до завдання мінімізації двох визначень до такої кількості слів, що ще зберігало б фактологічну повноту.

Адаптація – це згідна або сообразуюча з особливостями телеоб'єкт-системи й середовища його перебування система ознак, здатна реалізувати його мету в цьому середовищі, створене або створювана у відповідь на дійсні або можливі дії факторів.

Оскільки адаптація, як ми переконалися, - це завжди пристосування чимось до чого-небудь то її можна визначити ще виразніше й коротше.

Адаптація - це приноровлювання системи ознак телеоб'єктом-системою до особливостей середовища його перебування для реалізації їм його цілей у цьому середовищі.

Тут слово «приноровлення» варто розуміти і як результат (щось пристосоване) і як процес. В останнім визначенні повністю опущені фактори.

Як ми пам'ятаємо, відповідно до закону системності «будь-який об'єкт є об'єкт-система й будь-який об'єкт-система належить хоча б однієї Р-системі».

Адаптація – це такий об'єкт-система, як первинні елементи якого виступають А-ознаки й фактори Ф; як відносини єдностей-зв'язків між елементами – відносини приналежності А-ознак і факторів Ф надсистеми телеоб'єкт-система – середовище його перебування», відносини детермінації й різного роду співвідношення (Ф-Ф, А-Ф, А-А й ін.); як закони композиції – умов, підкоряючись яким зв'язки реалізуються, а елементи утворюють цілісність, виступають вимоги до А-ознак і до системи таких ознак бути: а) згідними (пристосованими) цілям і іншим особливостям телеоб'єкт-системи; б) згідними (пристосованими) особливостям середовища його перебування; в) створеними або створюваними для реалізації його цілей у цьому середовищі [25].

Подання адаптації у вигляді адаптації-системи є системним визначенням і одночасно сумою сум – підсумком всієї проробленої роботи.

«Адаптація» - типове міждисциплінарне поняття: по своєму обсязі й змісту воно охоплює не тільки біологічні, але й соціальні, технічні, лінгвістичні, психологічні й деякі неорганічні адаптивні системи. Адаптація –

процес пристосування будови й функцій організмів і їхніх органів до умов середовища .

Нами проведено теоретичний аналіз поняття адаптація в психолого-педагогічній літературі. Встановлено, що адаптація – типове міждисциплінарне поняття: по своєму обсязі й змісту воно охоплює не тільки біологічні, але й соціальні, технічні, лінгвістичні, психологічні й деякі неорганічні адаптаційні системи. Тому для з'ясування місця, ролі, значення адаптації потрібно не просто системний, а загально – теоретико – системний підхід, що дотепер не було зроблено й що реалізується в даній роботі.

Узагальнюючи всі визначення, встановили, що адаптацією слід розуміти не просто ознаки, а такі й тільки такі ознаки, які: а) згідні (пристосовані) цілям і іншим особливостям телеологічного система-системи-об'єкта-системи, б) згідні (пристосовані) особливостям середовища перебування телеоб'єкта-системи, в) створені або створюються для реалізації їм своїх цілей у цьому середовищі.

1.2. Особливості адаптації спеціалістів до умов виробництва

Підприємства ретельно планують введення нових приборів, нових технологій, комп'ютерів але не завжди планують введення нових людей у вже існуючий колектив. Коли до цеху планують привезти новий станок, то до цього багато готуються: готують місце, прокладають необхідні комунікації, розробляють нові технології, готують людей, які мають працювати на новому обладнанні. Станок знаходиться у центрі уваги. І ніхто не сперечається, що у це потрібно вкладати великі інвестиції. Але коли на роботу приймають нового працівника, то нікому не приходить у голову, що це зв'язано з певними затратами. На більшості підприємств не переймаються проблемами адаптації працівників. Обов'язок керівника – піклуватися про людей, які знаходяться у нього під керівництвом, перейматися і розв'язувати підприємницькі та між особистісні проблеми працівників. Але керівники підрозділів переважно

посилаються на загруженість іншими, більш важливими обов'язками. Підприємства, які не переймаються проблемами адаптації у перший рік втрачають приблизно 40% працівників. Що тягне за собою прийняття на роботу нових працівників, з яких частина також звільняється.

Адаптація співробітника – це швидке введення його в колектив, знайомство з принципами і традиціями діяльності підприємства. Має пройти певний час, щоб людина активно включилася в процес діяльності колективу. адаптація визначається як процес пізнання механізму влади, ідеології, правил діяльності в організації, а також посадових обов'язків [8, 120].

Адаптацію в широкому сенсі трактують як: процес пристосування індивідуальних і особистісних якостей до життя і діяльності людини в умовах існування, що змінилися; процес активної взаємодії особистості і середовища; процес взаємодії особистості з оточуючим середовищем, який веде, в залежності від ступеня активності особистості, до перетворення середовища відповідно до потреб, цінностей і ідеалів особистості або до переваги залежності особистості від середовища; зміни, що супроводжують на рівні психічної регуляції процес активного пристосування індивіда до нових умов життєдіяльності; процес, що є цілісною реакцією особистості на складні зміни життя і діяльності (А. Робалде).

Термін «адаптація» не новий і не має однозначного визначення. Це можна пояснити різноманіттям варіантів форм та механізмів адаптації. У самому загальному вигляді адаптація – «процес пристосування робітника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [40]. У соціології і психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожен із них має також самостійні сфери: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича – включає і технічні, і біологічні, і соціальні аспекти [8, 120].

Для людини професійна адаптація є важливою складовою професійного та особистісного становлення. На сьогодні адаптація спеціалістів це механізм активного включення в систему діяльності підприємства.

В літературі є багато визначень терміну адаптація, але ключовим словом у всіх є пристосування, бо саме слово «Адаптація» з лат. *adapto* – пристосовую. Адаптація – пристосування людини або групи людей до нового соціального середовища, а також часткове пристосування до них цього середовища з метою співіснування та взаємодії [12].

Адаптація – процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [4]. По Едгару Штейну адаптація – це «процес пізнання ниток влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації і її підрозділах» [8, 121].

Входження індивіда у колектив є складний діалектичний процес, який складається з багатьох складових. Професійна адаптація характеризується не тільки пристосуванням, але й входженням до активної діяльності. Для молодих спеціалістів професійна адаптація – це засвоєння професійних та соціальних функцій, активне включення у життя трудового колективу.

Трудова адаптація це процес освоєння людиною предметно – речового та соціального середовища у зв'язку з включенням його в нову трудову діяльність [62].

«У загальному вигляді адаптація – це процес пристосування робітника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища» [8, 116]

Виробничу адаптацію як складне явище можна розглядати з різних позицій, відокремлюючи психофізіологічну, професійну і соціально-психологічну сторони, кожна з яких має свій об'єкт, цільові завдання, показники ефективності [8, 118].

Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професії, її тонкощів, необхідних навичок, прийомів, способів прийнятих рішень. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру нового працівника визначають найбільш прийнятну форму підготовки [8, 118].

Складність професійної адаптації залежить від широти діяльності, інтересу до неї, змісту роботи, впливу професійного середовища, індивідуально

– психологічних властивостей людини [8,118].

Найчастіше професійна адаптація розглядається як процес залучення людини до праці в рамках визначеної професії, включення її у виробничу діяльність, засвоєння нею умов і досягнення нормативів ефективності праці. Проте адаптацію не можна розглядати лише як оволодіння спеціальністю. Вона передбачає також пристосування новачка до соціальних норм поведінки, які діють у колективі, встановлення таких відносин співробітництва працівника й колективу, які найбільшою мірою забезпечують ефективну працю та задоволення матеріально – побутових і духовних потреб обох сторін [8, 121].

Приступаючи до роботи на підприємстві людина вступає у процес адаптації до нього. Це може бути первинна або вторинна професійна адаптація. Це досить складний процес. На суб'єктивній стороні якого знаходиться сукупність певних знань, вмінь, навичок, а на базі виробництва – визначений вид трудової діяльності, в процесі якого використовуються ці знання.

Професійну адаптацію можна класифікувати за такими критеріями:

1. За відносинами суб'єкт – об'єкта: активна – якщо індивід прагне впливати на середовище для того, щоб змінити його (ц т.ч. й ті норми, цінності, форми взаємодії і діяльності, які він повинен освоїти); пасивна – якщо він не прагне до такого впливу.

2. За впливом на працівника: прогресивна – сприятливо впливає на працівника; регресивна – пасивна адаптація до середовища з негативним змістом (наприклад, з низькою трудовою дисципліною).

3. За рівнем: первинна – якщо людина вперше включається у постійну трудову діяльність на конкретному підприємстві, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності (як правило, у даному випадку мова йде про випускників навчальних закладів); вторинна – при подальшій зміні роботи, тобто пристосування робітників, які мають досвід професійної діяльності (як правило, змінюючи об'єкт діяльності чи професійну роль, наприклад, при переході в ранг керівника).

В. Воліна у своїй статті «Методи адаптації персоналу виділяє ще 2 види

адаптації:

- адаптація працівника на новій посаді;
- адаптація працівника до пониження в посаді.

Можна згадати також про адаптацію після звільнення.

За напрямками:

- виробнича;
- невиробнича.

Існують декілька існуючих, широко відомих аспектів адаптації:

- психофізіологічні;
- соціально-психологічні;
- професійні;
- організаційні [8, 116-117].

Психофізіологічна адаптація – адаптація до трудової діяльності на рівні організму працівника як цілого, результатом чого стають менші зміни його функціонального стану. Наприклад: менше стомлення, пристосування до великих фізичних навантажень тощо. Психофізіологічна адаптація особливих труднощів не становить, проходить досить швидко та значною мірою залежить від здоров'я людини, її природних реакцій, характеристики цих умов. Проте більшість нещасних випадків відбувається в перші дні роботи саме через її відсутність [8, 118].

Соціально-психологічна адаптація людини до виробничої діяльності – адаптація до найближчого соціального оточення в колективі, традицій і неписаних норм колективу, стилю роботи керівників, особливостей міжособистісних відносин які склалися в колективі. Вона означає включення працівника в колектив як рівноправного, прийнятого всіма його членами. Соціально – психологічна адаптація може бути пов'язана з великими труднощами, до яких можна віднести: обмануті очікування швидкого успіху, обумовлені недооцінкою труднощів, важливістю живого людського спілкування, практичного досвіду й переоцінкою значення теоретичних знань та інструкцій [8,119].

Серед складових виробничого середовища, до яких потрібно адаптуватися робітнику (зокрема, посадові обов'язки) є також компоненти із соціально – економічним відтінком: організація та оплата роботи, матеріальне стимулювання, соціально – побутова сфера підприємства, організація дозвілля [8, 119].

В науковій літературі відокремлюються екологічний, біологічний, фізіологічний, нерациональний, інформаційний, комунікативний, особистісний і соціально – психологічний аспекти професійної адаптації [5].

Адаптація – це процес активного пристосування людини до нового середовища. У контексті включення співробітника до організації це означає інтенсивне знайомство співробітника з діяльністю та організацією і зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища [8, 124]

Виходячи з цього визначення можна розглянути цілі та основні етапи адаптації працівників. Це допоможе розробити програму соціально – педагогічної допомоги спеціалістам інженерно – технічної групи для машинобудівельних підприємств.

Принципові цілі адаптації, за А. Кібановим, є:

- зменшення стартових витрат, адже поки новий працівник погано знає своє робоче місце, він працює менш ефективно і вимагає додаткових витрат;
- зниження заклопотаності і невизначеності у нових працівників;
- скорочення плинності робочої сили, бо якщо новачки почувають себе незручно на новій роботі і вважають себе непотрібними, вони можуть відреагувати на це звільненням;
- економія часу керівника і співробітників, оскільки проведена за програмою робота допомагає заощаджувати час кожного з них [63, 127]

Процес адаптації можна умовно розділити на чотири етапи:

- перший етап – оцінка рівня підготовленості новачка. Необхідна для розробки найбільш ефективною процедури адаптації. Якщо співробітник має не лише спеціальну підготовку, але й досвід роботи в аналогічних підрозділах інших компаній, період його адаптації буде мінімальним. Адаптація має

передбачити як знайомство з виробничими особливостями організації, так і включення в комунікативні мережі, знайомство з персоналом, корпоративними особливостями комунікації, правилами поведінки та ін.

- другий етап – орієнтація – практичне знайомство нового працівника зі своїми обов'язками й вимогами, які до нього висуває організація. До цієї роботи залучаються як безпосередні керівники новачків, так і співробітники служб управління персоналом. Схематично це можна розглянути у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Обов'язки та вимоги для нового працівника

Функції і заходи щодо орієнтації	Обов'язки	
	керівника	менеджера
1. Складання програми орієнтації	+	асистує
2. Ознайомлення новачків із фірмою, її історією, кадровою політикою, умовами праці і правилами	-	+
3. Пояснення завдань і вимог до роботи	+	-
4. Введення працівника в робочу групу	+	-
5. Надання допомоги новачкам досвідченими працівниками	+	-

Як правило, програма орієнтації включає ряд невеликих лекцій, екскурсій, практикуми.

Найчастіше під час проведення загальної програми орієнтації розглядаються такі питання:

1) загальне уявлення про компанію: цілі, пріоритети, проблеми; традиції, норми, стандарти; продукція та її споживачі, доведення продукції до споживача; розмаїтість видів організації; організація, структура, зв'язки компанії; інформація про керівників;

2) політика організації: принципи кадрової політики; принципи підбору персоналу; напрям професійної підготовки і підвищення кваліфікації; допомога

працівникам у разі притягнення їх до судової відповідальності; правила користування телефоном всередині підприємства; правила охорони комерційної таємниці і технічної документації;

3) оплата праці: норми і форми оплати праці, рангування працівників; оплата вихідних, понаднормових;

4) додаткові пільги: страхування, облік стажу роботи; допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вихідна допомога, допомога на випадок хвороби у родині, у випадку важких втрат. допомога по материнству; підтримка у випадку звільнення чи виходу на пенсію; можливості навчання на роботі; наявність їдальні, буфетів;

5) охорона праці і дотримання техніки безпеки: місця надання першої медичної допомоги; запобіжні заходи; попередження про можливу небезпеку на виробництві; правила протипожежної безпеки; правила поведінки при нещасних випадках і порядок оповіщення про них;

6) служба побуту: організація харчування; наявність службових входів; умови для паркування особистих автомобілів;

7) економічні фактори: вартість робочої сили; вартість обладнання; збиток від прогулів, запізнь, нещасних випадків.

Потім може бути реалізована спеціальна програма, здійснювана у формі бесід зі співробітниками того підрозділу, куди прийшов новий робітник. Як правило, у спеціальній програмі порушуються такі питання:

- функції підрозділу;
- робочі обов'язки і відповідальність;
- необхідна звітність;
- процедури, правила, розпорядження;
- представлення співробітників підрозділу.

Третій етап - діюча адаптація. Цей етап полягає у власне пристосуванні новачка до свого статусу і значною мірою обмовляється його включенням у міжособистісні відносини з колегами. у рамках даного етапу необхідно дати новачку можливість діяти в різних сферах, перевіряючи на собі та апробуючи

різні знання про організацію.

Четвертий етап – функціонування. Цим етапом завершується процес адаптації, він характеризується поступовим подоланням виробничих і міжособистісних проблем і переходом до стабільної роботи. Як правило, при спонтанному розвитку процесу адаптації цей етап настає після 1-1,5 років роботи. Якщо ж процес адаптації регулювати, то етап активного функціонування може розпочатися вже через кілька місяців. таке скорочення адаптивного періоду може принести вагому фінансову вигоду, особливо якщо до організації залучається велика кількість персоналу [8, 124-127].

Зміна етапів викликає труднощі, названі «адаптаційними кризами», оскільки вплив соціального середовища, як правило, різко зростає. У результаті в працівника виникає почуття тривоги, опору, стресу, пошуку виходу, потреба в більш активному освоєнні дотепер невідомого [8, 128].

На кожен з етапів необхідна продумана система заходів соціально-педагогічної допомоги, які допоможуть управляти адаптацією інженерно-технічного персоналу, що допоможе скоротити термін завершення адаптації.

Розглянемо фактори, які впливають на професійну адаптацію.

Фактори трудової адаптації – це умови, спливаючі на течю, строки, темпи і результат цього процесу. Оскільки адаптація – двосторонній процес між особистістю і тією промисловою середою, у яку вона включається, всі фактори адаптації можуть бути розділені на дві групи: особистісні і виробничі [12].

До особистісних факторів відносяться:

1) соціально-демографічні: стаж, вік; освіта; кваліфікація; соціальне походження.

2) психофізіологічні: рівень притягань; сприйняття самого себе.

3) соціологічні: ступень професійного інтересу; ступень цікавості у особистому заробітку; наявність установки на продовження освіти; знання виробничих перспектив.

До виробничих факторів, які впливають на процес адаптації, відносять:

1) сутність трудової діяльності;

2) умови праці і правила внутрішнього розпорядку, організація праці, керівництво;

3) можливість підвищення рівня кваліфікації, участі в обговоренні при прийнятті рішень;

4) види та способи пересування на роботу, час, потрібний на пересування на роботу;

5) заробітна платня;

6) психологічний клімат у колективі [51, 200].

До заходів, які прискорюють процес адаптації нового співробітника можна віднести: реалістичне вербування (повне інформування про умови роботи); всебічне інформування на робочому місці (характеристика підприємства, кадрова політика, режим роботи, перспективи зростання, колеги й довідкові данні); надання детальної посадової інструкції з описом основних видів робіт; проведення ритуалу посвячення; проведення ознайомлюючих семінарів; допомога з боку рівного за положенням; використання шефства (допомога з боку вищого за положенням); допомога в плануванні діяльності і контроль за змістом і термінами робіт [8, 127].

Отже, нами розглянуто зміст і сутність спеціалістів до умов виробництва. Для людини професійна адаптація є важливою складовою професійного та особистісного становлення. На сьогодні адаптація спеціалістів це механізм активного включення в систему діяльності підприємства.

Трудова адаптація це процес освоєння людиною предметно – речового та соціального середовища у зв'язку з включенням його в нову трудову діяльність [7].

Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професії, її тонкощів, необхідних навичок, прийомів, способів прийняття рішень. Вона починається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру нового працівника визначають найбільш прийнятну форму підготовки [8, 118].

Нами обґрунтовано особливості професійної адаптації. До них відносять чотири етапи процесу адаптації: оцінка рівня підготовленості новачка;

орієнтація, знайомство з обов'язками й вимогами; діюча адаптація; функціонування, ним завершується процес адаптації.

До факторів трудової адаптації відносять соціально-демографічні, психофізіологічні, соціологічні; умови і сутність трудової діяльності; можливість підвищення кваліфікації; заробітну плату; психологічний клімат в колективі.

1.3. Особистість в процесі її професійної адаптації

Адаптація особистості – це пристосування людини до навколишніх соціальних умов [38, 139].

Пристосування особистості можливе тільки тоді, коли людина вибирає не професійну діяльність, а більш – менш широкую область роботи. Найбільше значення при виборі сфери роботи мають не властивості особистості, які він має на цей час, а відношення особистості. Оптимальне пристосування особистості до роботи досягається лише тоді, коли праця відповідає найбільш глибоким узагальненням, активним і стійким властивостям особистості. Якщо діяльність не досить успішна, то негативна оцінка може стати джерелом глибокого невдоволення особистості. Якщо особистість не задовольняє її діяльність, то це може призвести до низької продуктивності праці. Базовими характеристиками адаптованості працюючого на виробництві є його включеність у трудову діяльність і його емоційно – психологічне самопочуття у колективі.

Істотну роль в процесі адаптації особистості грає система цінностей і орієнтацій, установок особистості, яка вступає у виробничий колектив. Те, в якій мірі останнє співпадає з системою цінностей, які існують на даному підприємстві, визначає рівень соціальної сумісності індивіда з колективом. Процес адаптації розгортається одночасно по двом головним, органічно взаємозв'язаних напрямках, які уособлюють три основних структурних компонента соціального середовища виробництва: сукупність виробничо-

технічних факторів, соціально – психологічних та особистісних факторів. Всі сторони відіграють визначену роль у безпосередньому процесі адаптації працівника до середовища виробництва. Включаючись у систему відносин на виробництві. Постійно вирішуючи проблеми, людина формує своє обличчя, займає в колективі певне місце.

Деякі автори виділяють у процесі особистісної адаптації до умов виробництва:

- внутрішню адаптацію (повне внутрішнє пристосування індивіда до нормам, звичаям);
- зовнішню адаптацію (пристосування формальне у поведінці, в проявах, при яких зберігається внутрішня автономія);
- дійсну адаптацію – успішне пристосування за рахунок зміни особистості [50, 131].

Дійсна адаптація може бути:

- а) активною – як результат самостійної та свідомої праці;
- б) пасивною – адаптація як результат зміни відношень за рахунок позитивних факторів зовні;

Псевдоадаптація – зміна відносин як результат сприятливих життєвих ситуацій.

Процес професійної адаптації особистості тісно пов'язаний з соціально – психологічними аспектами адаптації: формування системи відносин до нової трудової діяльності, до колективу.

Соціально-психологічну адаптацію розглядають на трьох рівнях:

1. Масова адаптація особистості у виробничому колективі.
2. Соціально-психологічна адаптація в умовах безпосереднього внутрівиробничого спілкування.
3. Соціальна психологія особистості.

Соціально-психологічна адаптація має достатньо складну під структуру, яка включає у собі пізнавальний, емоційний та практичний аспекти.

Адаптацію особистості розділяють на політичну, соціальну і трудову.

Проблемами адаптації особистості у колективі у різні часи займалися різні науки. Ця проблема привертає увагу психологів, соціологів, педагогів, управлінців. На особливу увагу заслуговує книга українського соціолога М. Лукашевича «Основи соціології праці», де адаптації особистості у трудовому колективі присвячено окремий розділ, а також його книга «Продуктивна адаптація молоді: сутність, функції, управління» [38, 215].

Як тільки людина починає займатися трудовою діяльністю, вона одразу ж стикається із соціально – економічними розбіжностями в праці, що є економічною основою, на якій створюється і відтворюються розбіжності між групами працівників за соціальними ознаками.

Існує багато визначень поняття «адаптація», так само як і понять «профорієнтація» і «введення в посаду». Найчастіше ці визначення перетинаються і дослідники у сфері управління називають різними термінами схожі процеси.

Наприклад, автор навчального посібника «Практичний менеджмент персоналу» В. Веснін розділ про адаптацію персоналу починає з визначення поняття «введення в посаду», вважаючи, що саме з цього процесу починається діяльність нового співробітника в організації. В. Веснін розглядає введення в посаду як перший етап залучення, що, у свою чергу, є елементом процесу розміщення кадрів — «обґрунтованого та економічно доцільного розподілу персоналу за структурними підрозділами й посадами відповідно до потреб організації інтересів, досвіду і ділових якостей самих людей». Саме введення в посаду В. Веснін визначає як «сукупність процедур, що мають на меті прискорити освоєння новачком роботи, скоротити період адаптації в колективі, допомогти встановити контакти з оточуючими». Введення в посаду В. Веснін розділяє на індивідуальне (якщо безпосередній керівник персонально знайомить працівника з колективом і його майбутньою посадою) і групове, причому останнє називає «професійною орієнтацією». Профорієнтацію він розглядає як вимушений захід, який необхідний у разі одночасного приходу до організації великої кількості нових.; співробітників і відповідальність за який

лежить на кадровому відділі. Орієнтація, за В. Весніним, буває, загальною (інформування про організацію в цілому) і спеціальною (інформування про окремий підрозділ) [13].

Власне адаптацію В. Веснін розглядає як наступний за введенням у посаду етап залучення нових кадрів, визначаючи цей процес як «пристосування до змісту та умов роботи, соціального середовища». У її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; освоєння стереотипів звертання; асиміляція – пристосування до середовища та ідентифікація — ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними [13].

Інший учений. А. Кібанов, також розділяє профорієнтацію та адаптацію. При цьому адаптацію він вважає елементом профорієнтації, визначаючи останню як «систему заходів для профінформації, профконсультації, профвідбору і профадаптації, що допомагає людині обирати професію, найбільш відповідну потребам суспільства і своїм особистим здібностям і особливостям» [23]. Тобто, на думку Л. Кібанова, профорієнтація — це процес, який передуює безпосередньому вступу співробітника до організації і перебуванні) ним на новій посаді: це комплекс взаємозалежних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів, придатності та інших факторів, які впливають на вибір професії чи зміну виду діяльності. Навчання, виховання, підготовку персоналу він також відносить до цього процесу.

Метою роботи з профорієнтації є надання допомоги молодим особам і тим, хто шукає роботу, у виборі професії, спеціальності, місця роботи чи навчання з урахуванням схильностей та Інтересів людей, їхніх психологічних особливостей, а також з урахуванням кон'юнктури на ринку праці.

Зазначена вище мета включає ряд завдань. До них відносяться: інформування зацікавлених осіб для полегшення вибору виду професійної діяльності; створення умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх робітників: визначення відповідних психофізіологічних і соціально-

психологічних якостей.

Водночас багато інших авторів (і з їхньою думкою, мабуть, слід погодитися) вважають профорієнтацію одним із етапів адаптації. Розглядаючи адаптацію як процес знайомства співробітника з діяльністю та організацією і зміну власного звертання відповідно до вимог середовища, ці автори включають поняття «введення в посаду» і «профорієнтація» до всеохоплюючого процесу «першого рівня» — адаптації.

Але перш ніж перейти до більш детального розгляду адаптації, спробуємо знайти причини різного тлумачення близьких понять. Не можна стверджувати, що такий «класичний» автор підручників із кадрового менеджменту, як А. Кібанов, помиляється щодо базових понять [26]. Швидше за все, він просто тлумачить інші значення слів. Наприклад, його «профорієнтація» — це те, що надається майбутньому працівнику (чи абітурієнту) у вигляді численних проф-орієнтаційних тестів і програм з підготовки персоналу до обраної сфери діяльності, а не те, що є «практичним знайомством нового працівника зі своїми обов'язками й вимогами, які до нього висуває організація», як це тлумачиться в одному з підручників з управління персоналом. Отже, обидва визначення підбивають сутність профорієнтації, але в різних значеннях цього слова. Розглядаючи адаптацію, будемо користуватися другим визначенням — визначенням орієнтації як етапу адаптації.

Як і при наборі кадрів, так і при введенні в посаду новачків важливо зрозуміти основні мотиви, які обумовлюють для них необхідність роботи, а також пов'язані з цим надії і побоювання. Більшість людей, приступаючи до роботи, хочуть швидше її освоїти і показати, що вони можуть справитися з нею добре. Але незалежно від того, перша це їхня робота чи ні, нові співробітники приходять у перший робочий день з деякими побоюваннями. Для запобігання таких ситуацій необхідна продумана процедура введення в посаду, іншими словами, програма адаптації персоналу.

Програма адаптації являє собою набір конкретних дій, які потрібно здійснити співробітнику, відповідальному за адаптацію. У різних навчальних

посібниках зустрічаються різні синоніми програм адаптації. Їх також називають програмами орієнтації чи просто орієнтацією. Суть цих явищ приблизно однакова. Ми будемо користуватися терміном «програма адаптації», оскільки вважаємо адаптацію базовим і всеохоплюючим процесом, який включає введення в посаду та орієнтацію.

Більшість авторів розділяють програму на загальну і спеціальну (спеціалізовану). Загальна програма адаптації стосується всієї організації в цілому. Різні автори включають у неї від 6 до 9 основних питань. Найбільш повно, на наш погляд, викладена суть загальної програми адаптації Т. Базаровим [3]. Відповідно до нього, під час реалізації програми мають порушуватися такі питання:

1. Загальне уявлення про компанію: цілі, пріоритети, проблеми; традиції, норми, стандарти; продукція та її споживачі, стадії доведення продукції до споживача; різноманітність видів діяльності; організація, структура, зв'язки компанії; інформація про керівників.

2. Політика організації: принципи кадрової політики; принципи добору персоналу; напрями професійної підготовки і підвищення кваліфікації; сприяння працівникам у разі притягнення їх до судової відповідальності; правила користування телефоном всередині підприємства; різні режими робочого часу; правила охорони комерційної таємниці і технічної документації.

3. Оплата праці: норми і форми оплати роботи і рангування працівників; оплата вихідних, понаднормових.

4. Додаткові пільги: страхування, облік стажу роботи; допомога у випадку тимчасової непрацездатності, вихідна допомога, допомога у зв'язку з хворобами у родині, у разі важких втрат, допомога по материнству; підтримка у разі звільнення чи виходу на пенсію; можливості навчання на роботі; наявність їдальні, буфетів; інші послуги організації для своїх співробітників.

5. Охорона роботи і дотримання техніки безпеки: місця надання першої медичної допомоги; запобіжні заходи; попередження про можливу небезпеку на виробництві; правила протипожежної безпеки; правила поведінки при

нешасних випадках і порядок оповіщення про них.

6. Працівник і його відносини з профспілкою: термін та умови наймання; призначення, переміщення, просування; випробувальний термін; керівництво роботою; інформування про невдачі на роботі і запізнення на роботу; права та обов'язки працівника; права безпосереднього керівника; організації робітників; постанови профспілок і політика компанії; керівництво та оцінка виконання роботи; дисципліна і стягнення, оформлення скарг; комунікація: канали комунікації, поштові матеріали, поширення нових ідей.

7. Служба побуту: організація харчування; наявність службових входів; умови для паркування особистих автомобілів;

8. Економічні фактори: вартість робочої сили; вартість обладнання; збиток від прогулів, запізнень, нещасних випадків.

Після реалізації загальної програми слід перейти до спеціальної (спеціалізованої). Вона охоплює питання, конкретно пов'язані з відповідним підрозділом чи робочим місцем і здійснюються як у формах спеціальних бесід зі співробітниками того підрозділу, з якого прийшов новачок, так і співбесід із керівником (безпосереднім і вищим). До цієї програми мають бути включені такі питання:

1. Функції підрозділу:
 - цілі й пріоритети, організація і структура;
 - напрями діяльності;
 - взаємини з іншими підрозділами;
 - взаємини всередині підрозділу.
2. Робочі обов'язки й відповідальність:
 - детальний опис поточної роботи та очікуваних результатів;
 - роз'яснення важливості даної роботи, того, як вона співвідноситься з іншими в підрозділі і на підприємстві в цілому;
 - нормативи якості виконання роботи та оцінювання;
 - тривалість робочого дня і розклад;
 - додаткові очікування (наприклад, заміна відсутнього працівника).

3. Необхідна звітність:

- види допомоги, яка може бути надана, і як просити про неї;
- відносини з місцевими й загальнодержавними виконавчими органами.

4. Процедури, правила, розпорядження:

- правила, характерні лише для даного виду роботи чи даного підрозділу;
- звертання у разі аварій, правила техніки безпеки;
- інформування про нещасні випадки й небезпеку;
- гігієнічні стандарти;
- охорона і проблеми, пов'язані з крадіжками;
- відносини з працівниками, які не відносяться до даного підрозділу;
- правила поведінки на робочому місці;
- винесення речей із підрозділу;
- контроль за порушеннями;
- перерви (перекури, обід),

5. Представлення співробітників підрозділу.

Дані програми можна використовувати як для первинної, так і для вторинної адаптації, оскільки адаптація молодих працівників, які ще не мають професійного досвіду, відрізняється тим, що вона полягає не лише у засвоєнні інформації про організацію, а й у навчанні самій роботі, тому до програми адаптації обов'язково має входити навчання.

Особливі потреби в адаптації відчувають співробітники старшого віку. Вони також мають потреби в навчанні, схожі з потребами молодих працівників, і їм часто важче «вписатися» в колектив. Свої особливості має адаптація інвалідів, співробітників, які повернулися після навчальних курсів.

Особливо слід відзначити адаптацію жінок, які виходять на роботу після відпустки по догляду за дитиною. Чим довше жінка знаходиться вдома, тим важче їй включитися у трудовий ритм. Пов'язано це з тим, що, по-перше, після її виходу на роботу, як правило, виявляються великі прогалини у знаннях (за три роки може дуже багато чого змінитися, наприклад, з'явиться нове програмне забезпечення чи нові технології). По-друге, прискорюється ритм

життя: під час відпустки жінка сама планувала свій час, а на роботі має знаходитися певний період часу на одному місці. По-третє, виникає психологічний бар'єр, адже жінка має знову прийняти статус підлеглої. Усе це не можна залишати без уваги та необхідно враховувати при створенні програм адаптації [41].

Отже, особливе значення надано ролі особистості в процесі професійної адаптації. Пристосування особистості можливе тільки тоді, коли людина вибирає не професійну діяльність, а більш – менш широку область роботи. Найбільше значення при виборі сфери роботи мають не властивості особистості, які він має на цей час, а відношення особистості. Оптимальне пристосування особистості до роботи досягається лише тоді, коли праця відповідає найбільш глибоким узагальненням, активним і стійким властивостям особистості. Якщо діяльність не досить успішна, то негативна оцінка може стати джерелом глибокого невдоволення особистості.

Щодо аналізу сучасних підходів до організації професійної адаптації працівників, нами встановлено, що більшість авторів розділяють програму на загальну і спеціальну (спеціалізовану). Загальна програма адаптації стосується всієї організації в цілому. Різні автори включають у неї від 6 до 9 основних питань. Найбільш повно, на наш погляд, викладена суть загальної програми адаптації Т. Базарова [2].

РОЗДІЛ 2

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ДОПОМОГА СПЕЦІАЛІСТАМ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ МАШИНОБУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ПРОЦЕСІ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ТА ОСОБИСТОСТІ АДАПТАЦІЇ

2.1. Зміст професійної адаптації персоналу машинобудівельних підприємств

Професійна орієнтація та адаптація мають сприяти швидким структурним зрушенням у зайнятості при одночасному підтриманні безробіття на низькому рівні. Але практичне вирішення цього завдання гальмується нерозвиненістю ринку праці. Державна служба зайнятості досі не в змозі ефективно керувати профорієнтацією та адаптацією. Механічне заповнення вакантних робочих місць, успадковане від служби організованого працевлаштування, вдається погано, адже мало хто погодиться на будь-яку роботу. Причина тут не лише в старому вантажі стереотипів, а й у відсутності знань про зміст профорієнтаційної діяльності та адаптації, їхні форми і можливості в умовах ринку. За багато років у нашій країні накопичений певний досвід у сфері профорієнтації та адаптації.

В умовах екстенсивного розвитку, наявності вільних робочих рук і відносно невисоких вимог до кваліфікації працюючих не було гострої необхідності в єдиній системі інформації та працевлаштування кадрів. Результатом подібної практики став хронічний і повсюдний дефіцит робочих кадрів при неповній і нераціональній зайнятості, заниження вимог до рівня їхньої підготовки. Служби профорієнтації, які діяли в окремих школах, на великих підприємствах і в адміністративних районах, часто виступали як вербувальні та агітаційні пункти. У результаті лише 15-20% випускників шкіл обирали професію, пов'язану з отриманими в школі навичками.

Поглиблені програми адаптації працівників використовуються в середніх і великих фірмах. У процесі їхньої реалізації беруть участь як менеджери з управління персоналом, так і лінійні менеджери. На малих підприємствах програма адаптації проводиться менеджером-практиком, іноді з включенням працівника профспілки, використовуються різні програми: від програм, які передбачають в основному усну інформацію, до формалізованих процедур, які пов'язують усні представлення з письмовими й графічними установками. У формальних програмах адаптації часто використовують апаратуру, слайди, фотографії. Програми підрозділяються на загальні і спеціалізовані. Як правило, питання загальної програми стосуються інформації про підприємство в цілому. Наведемо деякі питання, які порушуються цією програмою:

1) загальне уявлення про компанію, привітальна промова, цілі, пріоритети, традиції, норми, продукція, види діяльності, дані про керівництво, внутрішні відносини;

2) ключова політика;

3) оплата праці;

4) додаткові пільги;

5) охорона праці і техніка безпеки;

6) працівник і його відносини з профспілкою;

7) служба побуту;

8) економічні фактори: прибуток, вартість робочої сили, вартість обладнання, збиток від прогулів, запізнь, нещасних випадків. Спеціалізована програма порушує питання, які стосуються конкретного підрозділу чи відділу фірми Наприклад, функція підрозділу, обов'язки і відповідальність, необхідна звітність, правила і розпорядження, огляд підрозділу, представлення співробітників.

Крім того, зараз управлінська ланка народногосподарського й галузевого рівнів ослаблена в організаційно-методичному відношенні, що призвело до утворення великої кількості органів управління в регіоні {центри профорієнтації і зайнятості, кабінети профорієнтації у школах, спеціальних

навчальних закладах, організаціях) без достатньої регламентації їхніх повноважень.

Вузька відомість протидіє розвитку прямих зв'язків органів управління профорієнтацією та адаптацією. І це не дає можливості усунути організаційні недоліки в практиці профорієнтації та адаптації, поглиблюючи їх на кожному наступному рівні управління. Тому саме на рівні основної ланки — організації — необхідно, насамперед, подолати недоліки у формуванні особистості працівника шляхом виявлення у нього резервів психофізичного й мотиваційного механізмів вибору професії, приведення їх до дії з урахуванням особистих і суспільних потреб. Чим вищий рівень розвитку працівника з погляду сукупності його професійних знань, вмінь, навичок, здібностей і мотивів до праці, тим швидше вдосконалюється і більш продуктивно використовується речовинний фактор виробництва. У зв'язку з цим доцільно розвивати комплекси трьох типів: регіональної спрямованості, орієнтовані на регіон чи групу організацій регіону; комплекси галузевої спрямованості, створювані при базових організаціях галузей; місцеві комплекси в організаціях, які укладають договори про прямі зв'язки із спеціальними навчальними закладами.

Цікавим, з точки зору Савельєвої Л.П., виявився досвід вирішення даних проблем у Японії. Система підготовки кадрів тут відрізняється своєю специфікою. Учні японської школи до переходу на другий ступінь середньої освіти (10-12 класи) практично не можуть одержати будь-яку професійну підготовку, тобто велика частина японської молоді, маючи середню освіту, виходить на ринок праці, якщо не зовсім професійно не підготовленою, то у всякому разі, без будь-якого посвідчення про присвоєння кваліфікації. Це, проте, мало тривожить керівництво японських компаній. Професійна підготовка у фірмах — невід'ємна частина японської системи управління кадрами. Керівництво компаній прагне залучити молодих людей безпосередньо зі шкільної лави, оскільки відсутність навичок у роботі свідчить про незіпсованість, відсутність, стороннього впливу, готовність сприйняти правила

поведінки, прийняті в даній корпорації. Молодь, яка щойно вступила на роботу, проходить обов'язковий курс початкової підготовки — адаптації. Це відбувається протягом відносно короткого періоду — двох місяців. Основна мета початкового навчання — знайомство новачків із компанією, принципами взаємин співробітників, традиціями, звичаями, ритуалами, тобто моральна підготовка до роботи [62].

Особлива увага в процесі соціальної і професійної адаптації в японських фірмах приділяється програмам виховання корпоративної культури організації, її іміджу, виховання гордості за свою компанію, корпорацію. Це так званий «корпоративний дух» фірми чи компанії. Він виховується через систему залучення працівника до справ фірми, її атмосфери, завдань і місії. Кожна компанія має свою форму робочого одягу, девіз, часто гімн. Постійно впроваджуються цілеспрямовані ритуали, різні збори, конференції. Помітну роль у цьому відіграють ветерани компаній, умільці, вихователі. У Японії під час адаптації більшість нових робітників і службовців декілька місяців проходять підготовку за програмою, спеціально розробленою фірмою. Навчання побудоване таким чином, щоб розвивати могутній корпоративний дух і брати участь в обговоренні проблем і завдань підрозділу. Більш того, багато молодих робітників і службовців протягом декількох років після вступу на роботу живуть у гуртожитках фірми [62].

Поглиблені програми адаптації працівників використовуються у середніх і великих фірмах США. У процесі їхньої реалізації беруть участь як менеджери з управління персоналом, так і лінійні менеджери. На малих підприємствах програма адаптації реалізується менеджером-практиком, іноді з включенням працівника профспілки, використовуються різні програми — від тих, які передбачають в основному усну інформацію, до формалізованих процедур, що пов'язують усні представлення з письмовими й графічними установками. У формальних програмах адаптації часто використовують апаратуру, слайди, фотографії [62].

У Німеччині існує «Закон про правовий режим підприємства», який

вимагає від роботодавця ознайомлення нового співробітника з умовами роботи і з майбутньою сферою його діяльності, а також представлення його майбутнім колегам по роботі. Працівник повинен знати режим та умови роботи і свої обов'язки. Для цього використовуються співбесіди. Новачок знайомиться з правилами, процедурами. Він одержує наставлення з боку старшого за посадою та ін. [62].

Виходячи з російського досвіду, професійна орієнтація та адаптація мають сприяти швидким структурним зрушенням у зайнятості при одночасній підтримці безробіття на якомога нижчому рівні. Але практичне вирішення цього завдання гальмується нерозвиненістю ринку праці.

Державна служба зайнятості й дотепер не в змозі ефективно керувати профорієнтацією та адаптацією. Механічне заповнення вакантних робочих місць, успадковане під служби організованого працевлаштування, вдається погано, оскільки мало хто погодиться на будь-яку роботу. Причина тут не лише в старому вантажі стереотипів, а й у відсутності знань про зміст профорієнтаційної діяльності та адаптації, їхні форми й можливості в умовах ринку.

Розглянемо матеріали й результати дослідження «Адаптація персоналу» програми «Практика кадрових служб Санкт-Петербурга», яке проводилося в 2001-2002 рр. і охоплювало діяльність 100 кадрових служб міста. Були порушені такі базові проблеми, як пошук і залучення персоналу, добір, адаптація, мотивація і стимулювання персоналу, заробітна плата, навчання та оцінка персоналу, потреба компаній в інноваціях.

Тенденції, виявлені в результаті аналізу нинішнього стану управлінської практики, підкріплені в цьому дослідженні цілком реальними цифрами й фактами.

Зазначені в дослідженні проблеми надають керівникам і фахівцям з управління персоналом змогу заощаджувати сили й ресурси, спрямовувати свою роботу на вирішення дійсно важливих для бізнесу проблем, серйозно займатися питаннями формування кадрової політики.

Слід відзначити, що проведення цього дослідження одночасно у декількох великих науково-промислових регіонах дало б можливість одержати повну картину розвитку управлінської практики в Росії. Крім того, можна було б здійснити порівняльний аналіз регіональних тенденцій, проблем і позитивних досягнень в узгодженні попиту та пропозиції на ринку праці, підборі кадрів і роботі з персоналом.

Згідно з проведеними дослідженнями, цілеспрямованою адаптацією щойно найманого персоналу займається всього 46 компаній із 100, які взяли участь в опитуванні. Із них лише 9 мають формалізовані програми адаптації, спеціально розроблені для конкретних співробітників та обов'язково виконувані. Це може свідчити про недооцінку компаніями важливості адаптаційного періоду для успішної діяльності нового співробітника як у початковий період, так і надалі.

Частина респондентів, яким важко було оцінити ефективність використання адаптаційних програм, приблизно однакова, незалежно від ступеня їхньої формалізації (33 і 36% відповідно). Але відзначимо, що респонденти, які мають формалізовані програми адаптації, оцінюють їхнє використання лише як ефективне. Неформалізовані програми неефективні майже для п'ятої частини (19 %) респондентів.

Зміст адаптаційних програм досить різноманітний. Найбільша увага в них приділяється функціональним обов'язкам (54 випадки), ієрархії і структурі підприємства (53), безпосередньому оточенню — колегам (53), дисципліні (50), тобто тому, що дає можливість включити співробітника у виробничий процес.

Соціальним відносинам приділяється менше уваги, і тому новачки змушені самотійно освоювати існуючі норми й правила (у 60 компаніях), поволі дізнаватися про «знамениті» історії і традиції (у 63 і 60 компаніях відповідно). Із технікою безпеки знайомлять новачків лише 29 компаній, що примушує з ностальгією згадувати соціалістичне минуле, коли без попереднього інструктажу інженера з техніки безпеки ніхто не допускався до роботи.

Порівнюючи ефективність ознайомлення нових співробітників із тими чи

іншими аспектами нового місця роботи, ми спостерігаємо цікаву картину: новачка, насамперед, хвилює соціально-економічна сфера, а не норми і правила, які регламентують основний виробничий процес. Звичайно, підприємство — це не притулок для шляхетних дівчат, але й співробітники — не гвинтики. Вище подана оцінка респондентами змісту програм адаптації (% від числа тих, хто використовує).

На перші місяці за ефективністю (у нашому контексті — «значимість» для новачка) виходить інформація, необхідна людині для нормального самовідчуття і почуття причетності, — традиції підприємства і системи оплати праці (по 63 % в обох випадках). Далі потрібна інформація про безпосередню трудову діяльність — функціональні обов'язки — 61 %.

Потім знову «соціальний» блок — система соціального забезпечення — 60 %, неформальні й формальні правила поведінки в колективі — за 58 % у будь-якому випадку. Інформація про режим безпеки і комерційної таємниці, техніку безпеки, структуру та ієрархію підприємства за значимістю для новачка менш важлива (57, 55 і 51 % відповідно).

Головним завданням випробувального терміну є з'ясування того, наскільки новий співробітник професійно придатний як фахівець. Адаптаційний період, як правило, триває довше, і його головне завдання можна сформулювати так: налагодження системи взаємозв'язків і взаємозалежності індивіда (новачка) з новим для нього матеріально-соціальним середовищем, у якому йому доведеться реалізовувати себе як фахівця та особистість протягом тривалого часу.

Наведена оцінка респондентами ефективності використовуваних критеріїв (у відсотках від числа використовуваних).

Найбільш ефективною (з точки зору респондентів) є оцінка результатів виконання новими співробітниками поставлених завдань — 78 % і реальні знання -77 %. Крім того, компанії вважають ефективною оцінку того, наскільки новачок засвоїв свої функціональні обов'язки, — 72 %.

Результати дослідження дають змогу дійти висновку про недостатність

заходів для позитивної адаптації нових співробітників у більшій частині організацій міста. Ще й дотепер немає чіткого уявлення про те, який саме підрозділ організації (чи менеджер) має бути задіяний у процесі адаптації. До того ж, недостатньо розроблені Критерії визначення ефективності адаптації, так само, як і її етапи (зміст програм адаптації).

Більш того, на підставі цифр за іншими частинами дослідження можна також зробити невтішні висновки. Але всі ці висновки не говорять про безвихідність положення. Вони, навпаки, абсолютно чітко сприяють прогресу у сфері адаптації, визначаючи основні завдання і подальші шляхи розвитку [8, 135-143].

Отже, нами обґрунтована соціально-педагогічна допомога спеціалістам інженерно-технічного профілю машинобудівельних підприємств в процесі їхньої професійної та особистості адаптації.

В першу чергу, ми проаналізували організацію професійної адаптації персоналу, обґрунтовані форми і методи надання соціально-педагогічної допомоги з професійної та особистісної адаптації. Встановлено, що у країні недостатньо уваги приділяється проблемі профорієнтації та адаптації кадрів. На жаль, управлінські працівники не до кінця розуміють значення профорієнтації та адаптації як методів регулювання пропозиції робочої сили в організації.

Головним завданням профорієнтаційної роботи та адаптації має стати подолання дисбалансу потреби в професійній роботі між працівником та організацією, яка зацікавлена в підвищенні конкурентноздатності своєї продукції, а це вимагає добору як високоефективних технологій і техніки, так і найбільш здібних працівників. Одним із завдань профорієнтаційної роботи та адаптації є встановлення взаємодії між загальноосвітніми школами, установами професійної підготовки і підприємствами, які, у свою чергу, повинні мати можливість операційно виявляти ресурси робочої сили необхідної кваліфікації і задовольняти потреби в кадрах.

2.2. Форми і методи надання соціально-педагогічної допомоги з професійної та особистісної адаптації

Визначимо, що форми і методи надання соціально-педагогічної допомоги входять до спеціальних соціально-педагогічних технологій. Розглянемо їх особливості.

У вітчизняній літературі технології соціальної допомоги трактуються як сукупність прийомів, методів та впливів, що застосовуються соціальними службами, окремими закладами соціального обслуговування, соціальними працівниками з метою досягнення успіху соціальної допомоги та забезпечення ефективності реалізації завдань соціального захисту населення [68].

Е. Холостова трактує соціальні технології як узагальнення набутих і систематизованих знань, досвіду, умінь і практики роботи суб'єктів соціальної діяльності і зазначає, що зміст соціальних технологій стосовно розуміння соціальної допомоги (в широкому розумінні цього терміна) має носити випереджальний превентивний характер [68,].

Аналіз літератури з проблем соціальної допомоги дозволяє нам визначити такі етапи соціальної технології:

1. Теоретичний, який передбачає обґрунтування мети і об'єкта технологічного впливу, виокремлення складових компонентів, з'ясування соціальних зв'язків між ними;

2. Методичний, який пов'язаний з добором методів, засобів впливу, обробкою інформації, її аналізом, вибором принципів трансформації результатів аналізу в висновки та рекомендації;

3. Процедурний, який пов'язаний з практичною діяльністю по апробації обраної послідовності використання інструментарію.

Розглянемо структуру змісту технологій соціальної допомоги визначається наявністю: наукою обґрунтованої програми, в межах якої розв'язується певна проблема; заданого алгоритму як системи послідовних операцій на шляху досягнення результату, певного стандарту діяльності як

критерію успішності.

До компонентів технологій соціальної допомоги можна віднести:

- 1) первинне та загальне цілепокладання;
- 2) пошук джерел інформації;
- 3) збирання, аналіз та обробка інформації;
- 4) вибір можливих варіантів дій;
- 5) уточнення мети та вибір інструментарію;
- 6) прийняття рішення та організаційно-процедурна робота щодо його

здійснення.

Особливостями технології надання соціально-педагогічної допомоги є:

- динамічність, яка проявляється в постійній зміні змісту та форми роботи з клієнтом;
- неперервність, що визначається потребою постійної підтримки контакту з клієнтом;
- циклічність, тобто стереотипне, закономірне повторення етапів, стадій процесу в роботі з клієнтами;
- дискретність соціальної допомоги як технологічного процесу, яка проявляється в нерівномірному ступіні впливу на клієнта на різних етапах діяльності.

Отже, соціальні технології – це сукупність способів професійного впливу на соціальний об'єкт з метою його покращання, забезпечення оптимізації функціонування при можливому тиражуванні даної системи впливу.

Технології соціально-педагогічної допомоги слід розглядати як технології забезпечення соціального функціонування суспільства. Тому визначення соціальних технологій може бути в кожному з компонентів соціально-педагогічної допомоги: в соціально-педагогічній допомозі як науці, соціально-педагогічній допомозі як в циклі навчальних дисциплін, і соціально-педагогічній допомозі як виді професійної діяльності [57].

Саме останній напрямок і є сутністю соціально-педагогічної діяльності. Ця група технологій виступає у формі умінь та практичного досвіду в реальній

роботі соціального педагога.

Можна зробити висновок, що технології соціально-педагогічної допомоги – це сукупність способів, дій, спрямованих на встановлення, збереження чи поліпшення соціального функціонування об'єкта, а також на попередження негативних соціальних процесів.

Зважаючи на інтегрований, універсальний характер соціально-педагогічної допомоги, можна визначити її основні складові: соціально-психологічні, соціально-медичні і безпосередньо соціально-педагогічні технології.

Дослідники соціально-педагогічного підходу до соціальної допомоги визначають його як сприяння саморозвитку особистості, реалізації її творчого потенціалу, здібностей, задатків, активізацію зусиль клієнтів на вирішення власних проблем.

Будь яка соціально-педагогічна технологія, що має на меті проектування та впровадження, має бути орієнтована на технологізацію відповідного процесу. При цьому зміст технологізації полягає у:

- формуванні процесу;
- наданні йому цільової спрямованості, «векторності»;
- оптимізації соціально-педагогічної діяльності;
- забезпечення сталості соціального процесу;
- створення механізмів саморегуляції процесу;
- забезпечення сприятливих для реалізації мети умов.

Крім загального підходу до технологізації соціально-технологічного процесу, не виключається можливість застосування прикладних технологій, а саме: технологій соціально-педагогічної практики, адаптації, корекції, терапії, розв'язання конфліктних ситуацій тощо.

Завданням соціально-педагогічних технологій є, перш за все, розробка методів та методик результативного та раціонального цілеспрямованого соціального впливу; застосування технологізації як способу оптимізації соціально-педагогічного результату.

Важливе місце в організації та проведенні соціальної допомоги належить цілісній системі її методів і форм, що являють собою специфічний інструментарій науково-практичних знань.

Грецьке слово «метод» означає шлях, спосіб пізнавальної, практичної діяльності людей. Метод розглядають як сукупність підходів, прийомів, операцій практичного чи теоретичного засвоєння дійсності. Нині під методом розуміють найкоротший шлях досягнення оптимальних результатів, що відповідають поставленим цілям [61, 67].

Під методом соціально-педагогічної допомоги розуміється спосіб організації соціальної роботи, що приводить до досягнення оптимального результату і забезпечує позитивні зрушення в розвитку об'єкта соціальної діяльності [63, 54].

Торкаючись питання класифікації методів соціальної допомоги, варто зазначити, що цей компонент організації соціальної роботи знаходиться лише в стадії становлення. Але помітною є тенденція розгляду класифікації методів соціальної роботи через призму міри спільності, що обумовлена інтегративним характером теорії та практики соціальної роботи. На цій підставі в класичній літературі з соціальної роботи визначають такі групи методів:

1. Загальні (філософські) методи, які існують як єдність світоглядної методологічної позиції суб'єкта соціальної роботи в різних видах діяльності. Загальні методи визначають шлях, спосіб пізнання і перетворення дійсності, мислення. Одним з основних методів соціального пізнання є метод матеріалістичної діалектики, сутність якого полягає в тому, що процес виявлення та осмислення фактів, подій, явищ ґрунтується на відбитті у свідомості об'єктивної діалектики соціальної дійсності.

2. Загальнонаукові методи застосовуються у багатьох галузях суспільної діяльності, в тому числі й у соціальній роботі. Вони визначають деякі аспекти процесу пізнання і перетворення світу. В сучасній літературі з проблем соціальної роботи найчастіше згадуються такі методи:

- метод аналізу і синтезу;

- метод індукції та дедукції;
- історичний метод;
- метод переходу від простого до складного;
- метод єдності загального та особливого та ін.

3. Спеціальні наукові методи – це специфічні способи пізнання та перетворення окремих сфер суспільного життя, що притаманні тій чи іншій системі знань. Ці методи після відповідної адаптації використовуються в соціальній роботі. У більшості джерел із проблеми класифікації методів соціальної роботи визначаються такі групи спеціальних методів соціальної роботи:

- соціально-економічні методи соціальної роботи – до них належать всі існуючі засоби, за допомогою яких спеціалісти соціальної роботи здійснюють вплив на матеріальні, моральні, сімейні національні та інші соціальні інтереси та потреби клієнта. До соціально-економічних способів впливу належить натуральна та грошова допомога, моральне заохочення клієнта, встановлення пілґ, здійснення патронажу, соціального супроводу, допомоги в побутовому обслуговуванні

- організаційні (адміністративні) методи соціальної роботи розглядаються в контексті управлінського аспекту організації діяльності структури соціальних служб. Реалізація цієї групи методів можлива лише за умов наявності відповідних нормативно-правових документів. Організаційні методи закріплюють права та повноваження обов'язки, відповідальність кожної ланки в органах управління соціальними службами; дозволяють здійснити оперативне втручання, уточнення, вирішити епізодичні завдання.

- педагогічні методи, які найчастіше використовуються в соціально-педагогічній практиці, є різновидом методів виховання. Методи формування свідомості спрямовані на формування певних понять, оцінок, суджень, світогляду особистості. Методи організації діяльності – це способи закріплення, формування позитивного досвіду поведінки, відносин, дій та вчинків. Найбільш типовими методами організації діяльності є методи доручення, соціального

навчання та закріплення позитивного досвіду. Методи стимулювання діяльності спрямовані на стимулювання особистості до покращення чи зміни своєї поведінки, розвитку мотивації на соціально схвалені способи та види діяльності. Серед методів стимулювання визначають: методи позитивного підкріплення, методи негативного підкріплення, методи змагання. Методи самовиховання сприяють свідомій зміні людиною власної особистості відповідно до суспільних вимог та особистісного плану самовдосконалення. До цієї групи належать методи самооцінки, самоорганізації, самоконтролю та самокорекції.

- психологічні методи в соціально-педагогічній роботі застосовуються з метою діагностування особливостей індивіда та організації на основі здобутих результатів різних видів психотерапевтичної та психокорекційної роботи. Тестування – метод психологічної діагностики, провідним організаційним моментом якого є застосування стандартизованих запитань і завдань, що мають певну шкалу значень. Психодрама – це метод групової психотерапії, де використовується рольова гра, під час якої створюються необхідні умови для спонтанного вираження індивідом почуттів, що пов'язані з важливими для нього проблемами. Ігрова терапія – метод корекції емоційних і поведінкових розладів шляхом залучення до різноманітних ігрових ситуацій. Сімейна психотерапія спрямована на корекцію між особистих стосунків між членами подружжя, батьками та дітьми. У процесі сімейної психотерапії робота спеціалістів та клієнтів насамперед спрямовується на пошук та усунення причини емоційних розладів в сім'ї. Арттерапія – метод впливу на психоемоційний і фізичний стан людини за допомогою різних видів художнього та ужиткового мистецтва (малювання, живопис, ліплення, вироби з тканин та ін.). Фізичний та фізіологічний вплив артотерапії полягає в розвитку ідеомоторних актів, покращенні рухової координації індивіда. Заняття різними видами художньої діяльності сприяють психологічному розвантаженню, розвитку креативності та індивідуальності особистості, покращенню її самовідчуття. Групові заняття з артотерапії сприяють формуванню навичок

спілкування між людьми, що, в свою чергу, полегшує їм соціальну адаптацію в різних мікросоціумах.

- метод соціально-психологічного тренінгу – метод активного навчання та психологічного впливу, що застосовується в процесі групової взаємодії. Залежно від завдань тренінги умовно поділяють на дві групи – тренінги, орієнтовані на набуття спеціальних навичок, наприклад, уміння вести ділові переговори та тренінги, спрямовані на поглиблення досвіду в аналізі ситуацій спілкування, зокрема в їх розв'язанні. Основна відмінність соціально-психологічного тренінгу полягає не в засвоєнні особистістю готових знань і прийомів, а в їх самостійному виробленні шляхом активної участі в процесі групової взаємодії.

4. Соціологічні методи використовуються в практиці соціальної допомоги найчастіше з метою збору інформації щодо окремих суспільних проблем і визначення ставлення людей до них.

- спостереження – полягає в безпосередньому та цілеспрямованому сприйнятті навколишньої дійсності. В соціально-педагогічній роботі воно здебільшого використовується для збору інформації про поведінку конкретної людини чи певної групи.

- опитування – спосіб отримання інформації про суб'єктивний світ людей, їх нахили, судження, мотиви діяльності.

- анкетування – різновид опитування. Що полягає в отриманні інформації шляхом письмової відповіді респондентів на пропонований перелік запитань.

- аналіз документів – один з основних методів одержання конкретного знання про соціальну реальність на основі інформації, зафіксованої в різних документах, текстах масової комунікації.

Класифікувати методи соціально-педагогічної роботи можливо також залежно від позиції взаємодії соціального працівника і клієнта. Вирішення основних завдань соціальної роботи безпосередньо пов'язане з необхідністю організації взаємодії соціального працівника і клієнта, при цьому соціально-

психологічні механізми, що закладені в основу цієї взаємодії, будуть істотно відрізнятися залежно від того, хто буде виступати клієнтом: індивід, група чи община. Відповідно йдеться про методи індивідуальної, групової роботи та роботи в громаді:

1. Метод індивідуальної соціальної роботи був запроваджений у практику М. Річмонд. Його сутність полягає у вирішенні проблеми з метою надання підтримки і створення ситуації, що спрямовує клієнта на розгляд ситуації й викликає бажання подолати життєві перешкоди. В основу методу покладено механізм адаптації клієнта до життєвої ситуації. Використання методу індивідуальної роботи є найбільш виправданим при визначенні перспектив клієнта, його адаптації до реальних умов, подоланні стресів. При самопізнанні та самоприйнятті. До істотних переваг цього методу належить те, що окремо взятому учаснику приділяється уваги більше, ніж в умовах роботи групи.

2. Метод групової соціальної роботи активно розроблявся в 70-ті роки 20 ст. Особливе значення для розробки теорії методу мають результати досліджень теорії малих груп. У сфері міжособистих стосунків людина відчуває потребу в емоційному теплі, розумінні та контакті з іншою людиною. Досвід, що набувається в спеціально організованих групах, сприяє протидії відчуженню, розв'язанню проблем, що виникають у процесі між особистісної взаємодії. Група створює умови «суспільства в мініатюрі», надає можливість отримати зворотній зв'язок і підтримку інших, заохочує кожного учасника в спробі саморозкритися та само вдосконалитися. Головною перевагою групової форми роботи є здобуття особистісного досвіду поведінки в мікросоціумі.

3. Метод роботи в громаді будується на взаємодії роботи соціальних служб та соціального працівника з представниками різних соціальних груп на місцевому чи регіональному рівні. Громада виконує цілий ряд функцій по відношенню до своїх членів: соціалізації, взаємопідтримки, соціального контролю тощо. До пріоритетних завдань роботи в громаді слід віднести: розвиток соціальних зв'язків в громаді та організацію системи взаємодопомоги

і координації спільноти, розробку та впровадження соціальних програм тощо. Реалізація цих завдань спрямована на досягнення головної мети – активізації розвитку громади і покращення моделі її життєдіяльності.

Методи соціальної роботи постійно перебувають у процесі розвитку та вдосконалення Їх реалізація наочно виявляє таке поняття як «форма соціальної роботи», під якою розуміють як одиничні заходи, так і довгострокові програми соціальної роботи. Якщо метод виступає шляхом, способом досягнення мети і розв'язання завдання, то форма виступає способом організації змісту роботи, сполучення певних її функцій. Завдяки формам методи соціальної роботи наповнюються конкретним змістом. О. Безпалько, зупиняючись на соціально-педагогічному аспекті характеристики форм роботи, визначає їх як варіанти позитивної активності, що спрямовані на розв'язання соціально-педагогічних завдань. Автор характеризує такі специфічні ознаки форми роботи: функціональність, структурність, інтегративність тощо.

До найтипівіших класифікаційних ознак слід віднести наступні:

- За кількісним складом учасників (індивідуальні, групові, масові).
- За домінуючим засобом впливу на клієнта (словесні, практичні, наочні).
- За складністю побудови (прості, складні, комплексні).
- За часом проведення (довгочасні, короткочасні).

Отже, форму соціальної роботи можна розуміти як спосіб організації діяльності соціального працівника та клієнта соціальної роботи.

В основу реалізації методів і форм соціальної роботи мають бути покладені принципи соціальності і розвитку. Наукове обґрунтування методів соціальної роботи, їх визначення і застосування є свідченням певного рівня розвитку соціально-педагогічної діяльності. Отже можна зробити висновок, що основним завданням реалізації сучасних соціальних технологій є, насамперед, розробка та ефективно впровадження методів і форм результативного та раціонального цілеспрямованого соціального розвитку, оптимізація соціального результату.

Отже, головною формою соціально-педагогічної допомоги з професійної

та особистісної адаптації є психологічний супровід працівника на стадії професійної адаптації.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА РОБОТА З РОЗРОБКИ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ СПЕЦІАЛІСТАМ ІТР В ПРОЦЕСІ ЇХ АДАПТАЦІЇ

3.1. Програма соціально-педагогічної підтримки інженерно-технічного персоналу в адаптаційному процесі на виробництві

Для проведення дослідження було обрано Запорізьке Машинобудівне підприємство. На підприємстві працює 3600 чоловік, з них 1645 – працівники інженерно – технічної групи. Підприємство складається з багатьох підрозділів, але у кожному є посади працівників інженерно – технічної групи.

Дослідження складається з трьох етапів:

1. Визначення потреб працівників інженерно – технічного персоналу у соціально-педагогічних заходах при проходженні процесу особистісної та професійної адаптації на підприємстві шляхом анкетування персоналу. Для анкетування був вибраний відділ «Керівництво виробництвом». Аналіз потреб після анкетування.

2. Розробка програми соціально-педагогічної допомоги працівникам інженерно – технічної групи при проходженні ними особистісної та професійної адаптації на підприємстві. Впровадження розробленої програми соціально – педагогічної допомоги на підприємство.

3. Повторне анкетування вибраного підрозділу з метою встановлення прогресу дії розробленої програми. Після проведення усіх вищенаведених заходів - підведення підсумків, розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення, розвитку та оптимізації соціально – педагогічної програми по адаптації інженерно – технічного персоналу.

Визначення необхідних видів допомоги у формі анкетування інженерно – технічного персоналу був проведений з метою отримання відомостей про:

- рівень освіти працівників інженерно – технічного персоналу;
- отримати уявлення про заходи, які, на думку працівників, треба було б ввести у програму адаптації;
- побачити рівень сподівань працівників інженерно – технічної групи при проходженні адаптації;
- чи виправдалися сподівання працівників, що до проходження адаптації на підприємстві.

Анкетування надасть інформацію для отримання більш повної та об'єктивної картини факторів які заважають проходженню адаптації та для створення програми соціально–педагогічної допомоги по скороченню терміна адаптації для працівників інженерно–технічної групи.

Анкетування проводиться у формі письмового опитування. Респондентами виступили спеціалісти інженерно-технічної групи (11 інженерів) на машинобудівельному підприємстві, працюючі у відділі «Управління виробництвом» (додаток А).

Структура анкети складається з трьох частин:

1. Вступна – у ній вказується назва установи, де проводиться дослідження, завдання анкетування, правила заповнення анкети;
2. Демографічна – містить данні про працівників: П.І.П., рівень освіти.
3. Основна – запитання про певні події, думки, факти, судження;

У анкетуванні прийняли участь 11 інженерів, з них п'ять жінок (приблизно 45%) і шість чоловіків (приблизно 54%). Серед них віком з 30 до 40 років – десять осіб(приблизно 90%), і віком з 20 до 30 років – одна особа (приблизно 10%).

Серед опитуваних 10 інженерів мають вищу освіту (приблизно 90%), і один середньо спеціальну (приблизно 10%). З тих, хто має вищу освіту – 2 спеціаліста мають вищу освіту не за фахом (приблизно 20%).

Два інженера працюють менше 3-х років (приблизно 20%), інші – більше 3-х років.

Інструктаж по ТБ проводився для всіх інженерів (100%).

Екскурсія по підприємству проводилась для 9 інженерів (приблизно 85% опитуваних).

На питання «чи знайомили їх з історією та сучасним життям підприємства» жоден інженер не відповів «так» (100%).

З посадовою інструкцією також не був ознайомлений жоден інженер відділу. На питання «чи знайомили інженера з посадовою інструкцією» «так» не відповів жоден (100%).

Захід «знайомство з колективом» був проведений для 2 інженерів (приблизно 15%) і 9 інженерів не знайомили з колективом (приблизно 85 %).

Призначали наставника 3 інженерам (приблизно 20%), 8 інженерам не було призначено наставника (приблизно 80%).

З роботою профспілки на підприємстві не був ознайомлений жоден з опитуваних (100%).

З виробничою політикою та роллю відділу у роботі всього підприємства також не був ознайомлений жоден з інженерів відділу (100%).

На питання «яких заходів не хватало Вам на перших кроках на новій посаді» інженери відділу відповіли так:

- заходів, спрямованих на встановлення хорошого клімату у колективі – 10 інженерів
- призначення наставника – 10 інженерів
- ознайомлення з структурою підприємства – 7 інженерів;
- тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навиків – 2 інженера.

На питання анкети «які заходи Ви б порекомендували ввести для полегшення проходження адаптації новим працівникам» інженери відділу запропонували такі заходи:

- заходи, які поліпшать відносини у колективі – 10 інженерів;
- знайомство з історією та структурою підприємства – 7 інженерів;
- знайомство з кадровою політикою підприємства – 6 інженерів.

Відповіді на питання «які заходи Ви вважаєте найважливішими»

розподілились таким чином:

- екскурсія по підприємству і основними підрозділами, з якими потрібно співпрацювати інженерам відділу управління підприємством – поставили на друге місце 11 інженерів (100%)
- заходи по встановленню позитивного клімату у колективі – вважають найважливішими 10 інженерів (приблизно 90%), з них 9 мають вищу освіту (90%) та 1(10%) має середньо спеціальну(авіаційний коледж);
- ознайомлення зі структурою підприємства – 6 інженерів поставили на третє місце по важливості, з них 5 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
- призначення наставника найчастіше у відповідях опитувані ставили на четверте місце і зазначили важливим заходом 10 інженерів, з них 9 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
- ознайомлення з посадовою інструкцією зазначили у списку 10 інженерів і більшість з них поставили цей захід на п'яте місце;
- заходи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок –поставили на шосте місце 4 інженера, них 3 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
- п'ять інженерів поставили на сьоме місце по важливості – можливість пройти навчання по спеціальності з урахуванням особистостей підрозділу, у якому працює інженер, них 4 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
- інструктаж по ТБ зазначили важливим 3 інженера, і 2 з яких поставили інструктаж по ТБ на 5 місце, і 1 – на третє місце;
- ознайомлення з роботою профспілок підприємства вважають важливим 5 інженерів, з них чотири – жінки і один чоловік, але жоден не поставив цей захід вище п'ятого місця.

В результаті проведення анкетування нами були виявлені фактори, що заважають проходженню адаптації спеціалістів інженерно-технічної групи на машинобудівельному підприємстві, працюючі у відділі «Управління виробництвом»

Виходячи з результатів анкети нами розроблена програма, яка складається з двох модулів. У перший модуль ввійдуть рекомендовані заходи,

спрямовані на полегшення адаптаційного періоду на випробний термін. А у другому модулі – заходи, спрямовані на скорочення терміну проходження адаптаційного періоду.

Виходячи з результатів анкети нами розроблена програма, яка складається з двох модулів. У перший модуль ввійдуть заходи, направлені на полегшення адаптаційного періоду на випробний термін. А у другому модулі – заходи, направлені на те, щоб допомогти новому співробітнику знайти своє місце у колективі.

Основними учасниками програми є: безпосередній керівник, наставник, інженер відділу кадрів, інженер відділу охорони праці, соціальний педагог.

Вся процедура адаптації першого модулю ділиться на чотири етапи, кожний з котрих припускає виконання певних завдань, котрі, в свою чергу, закріплені за тим або іншим учасником процедури.

Характеристика першого модулю.

Перший етап. Починається з моменту підписання заяви про приймання на роботу и до першого робочого дня.

Інженер відділу кадрів зобов'язаний:

- подзвонити співробітнику за день до його офіційного виходу на роботу і запевнитись, що новий співробітник приступить до роботи у зазначений день;
- підготувати необхідний пропуск для проходу на територію підприємства.

Безпосередній керівник зобов'язаний:

- проінформувати відділ про прихід нового співробітника заздалегідь;
- приготувати всі необхідні матеріали, які потрібно видати співробітнику у новий день роботи, а саме базовий набір канцелярських приналежностей та расходних матеріалів;
- забезпечити та перевірити готовність робочого місця;
- підготувати посадову інструкцію;
- підготувати наставника, виходячи з рівня підготовки нового співробітника.

Другий етап. Починається з першого дня роботи нового працівника.

Розглянемо обов'язки кадрової служби.

Інженер відділу кадрів зобов'язаний:

- зустріти нового співробітника і провести його на робоче місце;
- провести кадрове оформлення нового співробітника та усі потрібні інструктажі;
- провести поверхневу екскурсію по основним відділкам та підрозділам підприємства або показати все на виставці, яка знаходиться у цеху 33.

Інженер відділу охорони праці зобов'язаний:

- провести всі необхідні інструктажі по охороні праці;
- провести необхідні інструктажі по охороні здоров'я

Безпосередній керівник зобов'язаний:

- представити нового співробітника колегам, наставнику;
- проаналізувати з новим співробітником його посадові інструкції;
- видати необхідні витратні матеріали, та канцелярію;
- розказати про використовуємо на підприємстві систему заохочень та правила штрафів;
- пояснити правила компенсації витрат, а також порядок та виплату заробітної платні, оплату листків непрацездатності та відпусток;
- пояснити правила користування міськими телефонами;

Наставник зобов'язаний:

- ознайомити з правилами трудового розпорядку (обідня перерва, оформлення особистих відпусток, кому повідомляти про невихід на роботу по хворобі);
- пояснити правила виходу за територію підприємства у робочі часи;
- вимоги до зовнішнього вигляду;
- пояснити перепускові систему і розказати про закриті підрозділи;
- розповісти і показати знаходження столової, туалету, місць для куріння, стоянки машини, місце для передягання;

- розповісти про традиції у колективі, правила, які діють тільки для даного підрозділу;

- пояснити правила поведінки у незвичайних ситуаціях;
- обговорити перший робочий день;
- розповісти про роботу профспілок.

Соціальний працівник зобов'язаний: Провести курс лекцій новому співробітнику про історію підприємства, основні напрямки роботи підприємства, ієрархію на підприємстві, політику підприємства.

Третій етап. За перший робочий тиждень нового робітника кадрова служба працює за таким алгоритмом.

Інженер відділу кадрів зобов'язаний:

- ознайомити з основними процедурами та політикою у відношенні персоналу (кар'єрне зростання);
- проаналізувати компетенцію та розробити індивідуальну програму перспективної підготовки.

Наставник зобов'язаний:

- розповісти про роботу профспілок.
- ознайомити з організаційною структурою підприємства та підрозділу;
- провести більш детальну екскурсію по підприємству, показати і познайомити нового співробітника з основними підрозділами і колективами, з якими новий співробітник буде контактувати по роботі;
- познайомити зі списком документів, з якими новому співробітнику необхідно ознайомитись в першу чергу;
- пояснити, як діє адміністративно-господарська система виробництва (замовлення канцелярських товарів);
- ознайомити з системою звітів.
- ознайомити з процедурою комунікації та зв'язку на посаді (у рамках відділу, з іншими відділами).

Четвертий етап. По закінченню випробного терміну персонал кадрової

служби відпрацьовує наступне:

Інженер відділу кадрів зобов'язаний:

- дати заповнити співробітнику анкету №3;
- проаналізувати заповнену анкету до обговорення;
- провести обговорення і зробити висновки (зі зворотнім зв'язком)

Таблиця 3.1

Система дій щодо подолання визначених проблем адаптації ІТР до умов виробництва

№	Проблема адаптації	Зміст діяльності	Термін виконання	Відповідальний
1	Не підготовлено робоче місце	Виявити наявність вільного робочого місця; Забезпечення робочого місця необхідним інструментарієм, канцелярією	За день до приходу нового співробітника	Керівник підрозділу
2	Відсутнє ознайомлення з посадовою інструкцією	Підготовка інструкції.	За місяць до приходу нового співробітника	Відділ кадрів
		Попереднє ознайомлення робітника з посадовою інструкцією.	За день до приходу нового співробітника	Керівник підрозділу
3	Не призначено наставника	Обов'язати провідного фахівця бути наставником молодих спеціалістів	За тиждень до приходу нового співробітника	Керівник підрозділу
4	Відсутність уявлень про умови і особливості трудової діяльності	Ознайомити з умовами праці в словесній формі	В день оформлення робітника	Керівник підрозділу
		Екскурсія на виробництво	День «відкритих дверей»	Інженер відділу кадрів
5	Відсутність обґрунтованого впровадження робітника в трудовий колектив	Представлення нового робітника членам колективу. Знайомство й обговорення діяльності нового члена колективу	Перший день роботи нового співробітника	Керівник підрозділу
6	Не сформоване позитивне відношення до традицій в даному виробничому колективі	Розповідь про традиції виробничого колективу	Перший день роботи нового співробітника	Наставник
7	Недостатнє уявлення про напрямки роботи підприємства.	Проведення курсу лекцій, ознайомлення з історією підприємства, з основними напрямками роботи підприємства, виробничою ієрархією на підприємстві	Перший тиждень роботи нового співробітника	Наставник

Продовження таблиці 3.1

№	Проблема адаптації	Зміст діяльності	Термін виконання	Відповідальний
8	Відсутня інформація про можливості кар'єрного росту	Ознайомлення з основними методами та політикою у відношенні підвищення кваліфікації персоналу	Другий тиждень роботи нового співробітника	Керівник підрозділу
9	Відсутність необхідних для виробничої взаємодії знань про підрозділи, з якими треба співпрацювати	Проведення детальної екскурсії по підприємству. Показ та ознайомлення нового робітника з основними підрозділами і колективами, з якими треба бути співпрацювати.	Перший тиждень роботи нового співробітника	Керівник підрозділу

Безпосередній керівник зобов'язаний:

- повідомити співробітника про закінчення випробного терміну і назначити дату обговорення результатів його праці за цей період;
- провести обговорення і зробити висновки.

Характеристика другого модулю.

Основними учасниками є: колектив, у якому є співробітники, які ще не закінчили процес особистісної чи професійної адаптації; інженер служби перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Раз у місяць після проведення виробничих нарад у підрозділ приходять інженер відділу перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, який відноситься до відділу кадрів, і проводить програму тренінгів розраховану на 15 годин по 3 години на 5 днів.

При підготовці програми були враховані особистості праці інженерно – технічного персоналу на машинобудівних підприємствах.

Праця працівників інженерно – технічного персоналу усіх підрозділів характеризується такими особливостями:

- тісна співпраця інженерів різних підрозділів між собою;
- тісна співпраця між членами колективу;
- виникнення обставин, які потребують від співробітників швидкого прийняття рішень (часто нестандартних) технічного та організаційного плану;

- робітники інженерно – технічної групи мають вміти розглянути проблему з різних сторін;
- володіти здатністю до синтезу і аналізу, ;
- мати певні комунікативні навички;
- мати технічну освіту;
- тісна співпраця інженерно – технічного персоналу з працівниками робочої групи;
- необхідність відповідати за прийняті рішення;
- тісна співпраця працівників інженерно – технічної групи з керівництвом.

Нами була розроблена програма соціально-педагогічних заходів, що розрахована на 5 днів. (Додаток Б). У заняттях взяли участь 12 респондентів.

I. Перший день (3 години). Заняття «Знайомство».

Мета заняття: формування довіри, встановлення міжособистісних відносин.

Завдання заняття:

- знайомство учасників;
- формування інтересів і мотивації до відвідування наступних занять.

Структура заняття:

1. Вступна бесіда (30 хв.).
2. Вправа «Самопрезентація» (30 хв.). Спрямована на знайомство з групою [55, 87].
3. Вправа «Сумісна робота в групі» (20 хв.). Спрямована на сприяння більш продуктивному та комфортному спілкуванню у групі [17, 86]
4. Вправа «Плутанина» (20 хв.). Спрямована на формування сумісності групи [17, 114].
5. Вправа «Обчислювальна машинка» (20 хв.). Спрямована на більш тісне знайомство з групою та з кожним окремо [82, 117].
6. Вправа «Бесіда в різних положеннях» (20 хв.). Спрямована на формування навичку контактування у парах [83, 98].

7. Вправа «Стан сусіда» (20 хв.). Спрямована на укріплення перших навиків сенситивності у міжособистісних відносинах і особистісних контактів між учасниками групи [55, 65].

8. Конкретизація очікувань від тренінгу (20 хв.). Спрямована на з'ясування які враження та відчуття мають учасники після першого дня, які емоції мають місце.

На першому занятті робиться акцент на формування сумісності групи.

II. Другий день (3 години). Заняття «Оточення».

Мета заняття: зміцнення контактів між учасниками групи.

Завдання заняття:

- встановлення сприятливих відносин в групі;
- формування елементів психологічної сумісності.

Структура заняття:

1. Вправа «Привіт індивідуальність!» (20 хв.). Спрямована на зміцнення попереднього знайомства з групою

2. Обговорення власних станів і очікувань від зустрічі (20 хв.). Спрямована на з'ясування очікувань від цієї зустрічі.

3. Вправа «Прийняття компромісу» (30 хв.). Спрямована на укріплення вміння знаходити розумний компроміс із ким-небудь при одночасному досягненні власної мети [59, 159].

4. Вправа «В чому ми схожі?» (30 хв.). Спрямована на формування елементів психологічної сумісності [17, 102].

5. Робота в командах (30 хв.). Спрямована на поліпшення вміння працювати у команді.

6. Вправа «Відповідальність» (30 хв.). Спрямована на розвиток вміння брати відповідальність на себе [55, 64]

7. Шерінг (20 хв.).

Друге заняття спрямоване на зміцнення уявлень про сумісність особистостей, які працюють разом.

III. Третій день (3 години). Заняття «Спілкування».

Мета заняття: вивчення ситуацій спілкування.

Завдання заняття:

- розгляд форм, видів спілкування;
- вирішення проблемних ситуацій спілкування.

Структура заняття:

1. Привітання (15 хв.).
2. Звернення в колі кожного учасника до групи (20 хв.). Спрямована на вміння повністю включитися у роботу.
3. Робота в групі з трьох осіб, обговорення ситуацій спілкування (30 хв.). Спрямована на обговорення ситуацій спілкування.
4. Перманентна відмова (30 хв.). Спрямована на визначення асертивно-комунікативні умінь, що використовують у ситуаціях, коли вас змушують піти проти своєї волі, усупереч бажанням [59, 158]
5. Вправа «Асертивна критика» (20 хв.). Спрямована на обговорення ситуацій, коли не критикувати не можна [59, 159].
6. Вправа в колі (20 хв.). Спрямована на поліпшення вміння працювати командою.
7. Вправа «Впевненість і ситуація» (30 хв.). Спрямована на розвиток впевненості у собі [55, 43].
8. Обговорення результативності заняття (15 хв.).

Трете заняття присвячено формуванню підходів до вирішення певних ситуацій спілкування.

IV. Четвертий день (3 години). Заняття «Отримання і передача інформації».

Мета заняття: вивчити прийоми і засоби отримання і передання інформації.

Завдання заняття:

- сформувати навички передання інформації;
- навчити правильно реагувати на отриману інформацію.

Структура заняття:

1. Привітання (15 хв.).
2. Вправа «Реагування на критику» (30 хв.). Спрямована на розвиток вміння правильно реагувати на справедливу критику [59, 159].
3. Вправа «Прохання про послугу» (30 хв.). Спрямована на поліпшення вміння просити про послугу [59, 158].
4. Обговорення результатів попередніх вправ (30 хв.).
5. Вправа «Монолог» (30 хв.). Спрямована на формування навичок передання інформації [17, 102].
6. Вправа «Прийом і передання інформації» (30 хв.). Спрямована на формування навичок передання та отримання інформації [82, 117].
7. Шерінг (15 хв.).

Четверте заняття спрямоване на відпрацювання навичок передання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу.

V. П'ятий день (3 години). Заняття «Єдність».

Мета заняття: вивчення особливостей командотворення.

Задачі заняття:

- формування єдиного стилю поведінки групи;
- розвиток навичок соціальної перцепції.

Структура заняття:

1. Привітання (10 хв.).
2. Вправа «Світ, який змінюється» (20 хв.). Спрямована на формування єдиного стилю поведінки групи [17, 103].
3. Обговорення в колі (20 хв.). Спрямована на зміцнення навичок роботи у групі.
4. Вправа «Чарівний магазин» (20 хв.). Спрямована на виявлення власних здібностей та рис характеру [17, 98].
5. Вправа «Який він» (20 хв.). Спрямована на розуміння інших членів групи, їх рис характеру та здібностей [83, 87].
6. Обговорення і спілкування в колі (20 хв.).
7. Вправа «Компліменти» (20 хв.). Спрямована на формування єдності

групи [55, 98].

8. Заключний шерінг, повторне анкетування, письмове опитування за результатами тренінгу (50 хв.).

П'яте заняття присвячено формуванню єдності групи.

3.2. Динаміка показників професійної адаптації персоналу

Після проведення програми соціально-педагогічних заходів з надання допомоги інженерно-технічного персоналу з професійної і особистісної адаптації було проведено повторне анкетування та письмове опитування серед 11 інженерів.

При повторному анкетуванні деякі відповіді опитуваних змінилися:

Інструктаж по ТБ проводився для всіх інженерів (100%).

Екскурсія по підприємству проводилась для 9 інженерів (приблизно 85% опитуваних).

На питання «чи знайомили їх з історією та сучасним життям підприємства» жоден інженер не відповів «так» (100%).

З посадовою інструкцією також не був ознайомлений жоден інженер відділу. На питання «чи знайомили інженера з посадовою інструкцією» «так» не відповів жоден (100%).

Захід «знайомство з колективом» був проведений для 2 інженерів (приблизно 15%) і 9 інженерів не знайомили з колективом (приблизно 85 %).

Призначали наставника 3 інженерам (приблизно 20%), 8 інженерам не було призначено наставника (приблизно 80%).

З роботою профспілки на підприємстві не був ознайомлений жоден з опитуваних (100%).

З виробничою політикою та роллю відділу у роботі всього підприємства також не був ознайомлений жоден з інженерів відділу (100%).

На питання «яких заходів не хватало Вам на перших кроках на новій

посаді» інженери відділу відповіли так:

- заходів, спрямованих на встановлення хорошого клімату у колективі – 10 інженерів;
- призначення наставника – 10 інженерів
- ознайомлення з структурою підприємства – 7 інженерів;
- тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навиків – 2 інженера.

На питання анкети «які заходи Ви б порекомендували ввести для полегшення проходження адаптації новим працівникам» інженери відділу запропонували такі заходи:

- заході, які спрямовані на зміцнення контактів на виробництві – 9 інженерів;
- заходи, що допомагають працювати у команді – 8 інженерів;
- заходи, які поліпшують відносини у колективі – 8 інженерів;
- знайомство з історією та структурою підприємства – 5 інженерів;

Відповіді на питання «які заходи Ви вважаєте найважливішими» розподілились таким чином:

- проведення тренінгових занять – вважають найважливішими всі 11 інженерів (100%);
- заходи по встановленню позитивного клімату у колективі – вважають найважливішими 9 інженерів (приблизно 81%);
- заходи по встановленню позитивного клімату у колективі – вважають найважливішими 8 інженерів (приблизно 72%);
- заходи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок – поставили на четверте місце 8 інженерів (приблизно 72%);
- екскурсія по підприємству і основними підрозділами, з якими потрібно співпрацювати інженерам відділу управління підприємством – поставили на п'яте місце 6 інженерів (55%)
- ознайомлення зі структурою підприємства – 6 інженерів поставили на шосте місце по важливості;

- призначення наставника найчастіше у відповідях 4 опитуваних поставили на сьоме місце;
- ознайомлення з посадовою інструкцією зазначили у списку 4 інженерів;
- інструктаж по ТБ зазначили важливим 3 інженера,;
- ознайомлення з роботою профспілок підприємства вважають важливим 3 інженера.

Отже, всі опитуванні вважають, що проведення тренінгових занять, які спрямовані на: зміцнення контактів між учасниками групи; зміцнення уявлень про сумісність особистостей, які працюють разом; формування підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; відпрацювання навичок передання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу; формування єдності групи – є одним із найважливіших заходів, що спрямований на полегшення проходження адаптації новим працівникам.

Результати письмового опитування виявились наступними:.

1. «Чи допомогли Вам заняття у знайомстві з іншими учасниками програми? Якщо допомогли, то як?»

Усі опитуванні (100%) відповіли, що заняття дійсно допомогли їм ліпше познайомитися один з одним. Відповіді учасників програми були наступними: а) вони більш чітко зрозуміли, що від них очікують інші; б) визначились з умовами для більш комфортного і сприятливого спілкування у колективі; в) з'ясували що потрібно для формування благодяного клімату у колективі; г) укріпили перші навички сенситивності у міжособистісних відносинах і особистісних контактах між учасниками групи.

2. «Чи змінилися ваші відношення з іншими учасниками групи після проведення тренінгів? Якщо змінилися, то як?»

Усі опитуванні (100%) відповіли, що після проведення тренінгів їх відношення з іншими членами групи змінилися на краще. Відповіді учасників програми були наступними: а) стало легше працювати у команді; б) відношення з членами команди стали більш близькими, дружніми.

3. «Як вплинуло проведення тренінгів на ваше спілкування з

оточуючими».

Члени групи відмітили, що після проведення тренінгів: а) їм легше стало висловлювати свої думки; б) навчилися відстоювати свої інтереси, не ображаючи інших; в) легше знаходити компроміси у спорах; г) навчилися відмовляти, не ображаючи того, хто просить що-небудь.

4. «Чи покращились навички передання і отримання інформації?»

Відповіді членів команди: а) навчилися не втрачати частину інформації при її отриманні та переданні іншому; б) при отриманні інформації не перекручувати її, а передавати наступному в початковому вигляді; в) не доповнювати отриману інформацію власними думками.

5. «Чи виявили ви якісь нові якості у себе?»

Всі учасники програми відповіли, що тренінги допомогли їм розкрити в собі нові якості, проаналізувати їх. Шість (50%) з дванадцяти учасників відмітили, що тренінги допомогли їм підвищити свою самооцінку.

Отже, після проведення програми соціально-педагогічних заходів з надання допомоги інженерно-технічному персоналу з професійної і особистісної адаптації з 12 новачками нами було встановлено, що програма діє: відношення між учасниками змінилися у кращій бік; їх відношення з колегами стали більш довірливими, відкритими; вони навчилися працювати в команді і у групі; навчилися щиро співчувати і підтримувати колег. Встановлено, що після проведення тренінгів професійна та особистісна адаптація новачків проходить менш болюче і більш швидко.

Таким чином, для надання соціально-педагогічної допомоги інженерно-технічному персоналу з професійної і особистісної адаптації ми рекомендуємо:

1. З'ясувати заздалегідь особистісні цінності та встановити їх співвідношення з цінностями організації (через опитування, тестування, співбесіду).

2. Для прискорення адаптації молодого працівника слід закріплювати за більш досвідченим і грамотним спеціалістом, який допоможе ознайомитися з підприємством, його традиціями, напрямками роботи.

3. Знайомство новачків з історією та структурою підприємства. Знайомство здійснювати через путіводний лист, екскурсію.

4. Знайомство новачків з кадровою політикою підприємства. Здійснювати за допомогою наставника, короткої лекції.

5. Знайомити новачків з посадовою інструкцією. За день до початку роботи ознайомити з підготовленою посадовою інструкцією.

6. Проводити захід «знайомство з колективом». У перший день роботи за допомогою керівника підрозділу представити нового робітника членам колективу.

7. Ввести метод заповнювання картки адаптації і професійного росту молодого робітника або молодого спеціаліста (Як приклад – додаток В).

8. Має значення і самопідготовка кадрів (забезпечення новачків спеціальними книжками).

9. Проведення програми соціально-педагогічних заходів з надання допомоги інженерно-технічного персоналу з професійної і особистісної адаптації.

10. Проводити тренінги з новачками не кожний день а через день-два (наприклад: понеділок, середа, п'ятниця, понеділок, середа), даючи учасникам тренінгів обдумати та проаналізувати отримані знання.

11. Програма соціально-педагогічних заходів з надання допомоги інженерно-технічного персоналу з професійної і особистісної адаптації має містити тренінги з: формування довіри; встановлення міжособистісних відносин; встановлення сприятливих відносин в групі; формування асертивної поведінки; формування елементів психологічної сумісності; формуванню підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; формування комунікативних якостей; формування навичок передання та отримання інформації; формуванню єдності групи.

ВИСНОВКИ

В професійному становленні особистості першочергова увага надається професійній адаптації.

«Адаптація» - типове міждисциплінарне поняття: по своєму обсягу й змісту воно охоплює не тільки біологічні, але й соціальні, технічні, лінгвістичні, психологічні й деякі неорганічні адаптивні системи. Адаптація - процес пристосування будови й функцій організмів і їхніх органів до умов середовища.

Під професійною адаптацією розуміють взаємне пристосування фахівців і колективу підприємства, в наслідок чого працівник навчається жити в відносно нових для нього соціально-професійних умовах; знаходить своє місце в структурі підприємства як фахівець; засвоює професійну культуру, входить в систему вже створених міжособистісних відношень. До основних видів адаптації відносять первинну і вторинну.

Адаптація співробітника – це швидке введення його в колектив, знайомство з принципами і традиціями діяльності підприємства. Для молодих спеціалістів професійна адаптація – це засвоєння професійних та соціальних функцій, активне включення у життя трудового колективу.

Психофізіологічна адаптація – адаптація до трудової діяльності на рівні організму працівника як цілого, результатом чого стають менші зміни його функціонального стану.

Соціально-психологічна адаптація людини до виробничої діяльності – адаптація до найближчого соціального оточення в колективі, традицій і неписаних норм колективу, стилю роботи керівників, особливостей міжособистісних відносин які склалися в колективі.

Трудова адаптація це процес освоєння людиною предметно – речового та соціального середовища у зв'язку з включенням його в нову трудову діяльність.

Як показав досвід вітчизняних організацій, у країні недостатньо уваги

приділяється проблемі профорієнтації та адаптації кадрів. На жаль, управлінські працівники не до кінця розуміють значення профорієнтації та адаптації як методів регулювання пропозиції робочої сили в організації.

Головним завданням адаптації має стати подолання дисбалансу потреби в професійній роботі між працівником та організацією, яка зацікавлена в підвищенні конкурентноздатності своєї продукції, а це вимагає добору як високоефективних технологій і техніки, так і найбільш здібних працівників.

Одним із завдань профорієнтаційної роботи та адаптації є встановлення взаємодії між загальноосвітніми школами, установами професійної підготовки і підприємствами, які у свою чергу, повинні мати можливість операційно виявляти ресурси робочої сили необхідної кваліфікації і задовольняти потреби в кадрах.

Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури дозволив виявити причини утруднень, з якими спіткається працівник. Це і несвоєчасність отримання необхідної інформації, відсутність професійного досвіду і кваліфікації недостатнє уявлення про норми професійної поведінки.

Головне – це засвоєння професійної діяльності. Отже, в теоретичній частині дослідження нами обґрунтоване поняття, зміст, сутність професійної адаптації особистості на виробництві.

Практична частина дослідження присвячена вивченню особливостей надання соціально-педагогічної допомоги спеціалістам інженерно-технічного профілю машинобудівельних підприємств в процесі їхньої професійної та особистості адаптації.

Дослідження проводилось на машинобудівельному підприємстві і складалося з трьох етапів.

На першому етапі визначалися потреби працівників інженерно-технічного персоналу у соціально-педагогічних заходах при проходженні процесу особистісної та професійної адаптації на підприємстві шляхом анкетування персоналу. Анкетування проводиться у формі письмового опитування. Респондентами виступили спеціалісти інженерно-технічної групи на

машинобудівельному підприємстві, кількістю 11 інженерів (5 жінок і 6 чоловіків).

На другому етапі, виходячи з результатів анкети, нами була розроблена програма на 2 модулі. У перший модуль увійшли заходи, направлені на полегшення адаптаційного періоду на випробний термін. А у другому модулі – заходи, направлені на те, щоб допомогти новому співробітнику знайти своє місце у колективі.

Також, на цьому етапі, нами була розроблена та впроваджена програма соціально-педагогічної допомоги на підприємстві, що включала в себе тренінги. Ці тренінги були розраховані на п'ять занять по три години кожне. Тренінгові заняття були спрямовані на: зміцнення контактів між учасниками групи; зміцнення уявлень про сумісність особистостей, які працюють разом; формування підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; відпрацювання навичок передання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу; формування єдності групи.

І на третьому етапі з метою встановлення прогресу дії розробленої програми ми проводили повторне анкетування та письмове опитування вибраного підрозділу. Після підведення підсумків нами були розроблені практичні рекомендації щодо вдосконалення, розвитку та оптимізації соціально-педагогічної програми по адаптації інженерно-технічного персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азанова Е. А. Роль руководителя в оценке персонала. *Справочник кадровика*. 2003. №2. С. 24-29.
2. Базаров Т. Ю., Беков Х. А., Аксенова Э. А. Методы оценки управленческого персонала государственных и некоммерческих структур. Москва : РАГС, 1995. 238 с.
3. Базаров Т. Ю. Основы управления персоналом. Москва : ИНФА-М, 2002. 304 с.
4. Бахарева Н. В. Оптимизация взаимоотношений руководителей – подчиненных. *Социальная психология и социальное планирование*. Ленинград : Наука, 1973. С. 148-163.
5. Беннис У., Шепард Г. Теория группового развития. Москва : Изд. МГУ, 1984. 213 с.
6. Берёзин Ф. Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека. Ленинград : Наука, 1988. 270 с.
7. Бодалёв А. А. Восприятие и понимание человека человеком. Москва : Знание, 1982. 150 с.
8. Бодалёв А. А. Личность и общение. Москва : Знание, 1983. 265 с.
9. Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н. Социально-психологический климат коллектива и личность. Москва : Мысль, 1983. 207 с.
10. Большая Советская энциклопедия / под. ред. А. М. Прохорова. Москва : Наука, 1970. Т. 1. 647 с.
11. Бочарова В. Г. Педагогика социальной работы. Москва : Аспект-пресс, 1994. 348 с.
12. Буйвол Б. А. Социальное регулирование в производственном коллективе. Киев : Наукова думка, 1975. 204 с.
13. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. Москва : Наука, 1998. 356 с.

14. Гвишиали Д. М. Организация и управление. Москва : Дело, 1989. 284 с.
15. Гергей Т., Машбиц Э. И. Место задачи в деятельности. *Теория задач и способов их решения*. Киев, 1973. С. 3-13.
16. Горянский Д. П. Определение. Москва : Просвещение, 1974. 242 с.
17. Грецов А. Г. Тренинг общения для подростков. Санкт-Петербург : Питер, 2006. 160 с.
18. Давидов В. В. Види узагальнення в навчанні. Київ : Наука, 1972. 372 с.
19. Забелин П. В., Моисеева Н. К. Основы стратегического управления : учебное пособие. Москва : Наука, 1997. 239 с.
20. Заболотный Л. Г. Служебная карьера. Москва : Прогресс, 1995. 317 с.
21. Зайцев А. К. Социально-трудовой конфликт – это норма. *Социологическое исследование*. 1993. № 8. С. 37-44.
22. Иванцевич Д. С., Лобанов А. А. Человеческие ресурсы управления. Москва : Просвещение, 1993. 301 с.
23. Ивченко Ж. Д. Социология труда и управления. Запорожье : ЗМИ, 1992. 184 с.
24. Казначеев В. П. Современные аспекты адаптации. Новосибирск : Наука, 1980. 192 с.
25. Карастелин С. А., Поляк Г. Б. Социальное развитие трудовых коллективов. Москва : Педагогика, 1998. 184 с.
26. Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Организация управления персоналом на предприятии. Москва : ГАУ, 1994. 312 с.
27. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. Москва : ИНФА-М, 2002. 304 с.
28. Ковпаків В. М. Стратегічний кадровий менеджмент. Киев : МАУП, 2002. 224 с.
29. Колот А. М. Мотивація стимулювання і оцінка персоналу : навчальний посібник. Київ : КИЕУ, 1998. 295 с.
30. Комозин А. Н., Кравченко А. И. Популярная социология. Москва : Смысл, 1991. 432 с.

31. Компонеты адаптационного процесса / под ред. В. И. Медведева. Ленинград : Наука, 1984. 111 с.
32. Кравченко А. И. Введение в социологию : учебное пособие. Москва : Новая школа, 1995. 454 с.
33. Криль Л., Пуртова Е. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг. Москва : Независимая фирма «Класс», 2001. 464 с.
34. Крушельницька Я. В. Управління персоналом. Київ : Кондор, 2003. 295 с.
35. Крушельницька Я. В. Фізіологія та психологія праці. Київ : КНЕУ, 2000. 232 с.
36. Левитин Н. Д. Психология труда. Москва : Знания, 1963. 340 с.
37. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. Москва : Наука, 1975. 342 с.
38. Лукашевич М. П. Основы социологии труда. Киев : МАУП, 1994. 317 с.
39. Лукашевич М. П. Производственная адаптация молодёжи: сущность, функции, управление. Киев : Изд-во УСХА, 1990. 216 с.
40. Лутошкин А. Н. Эмоциональные потенциалы коллектива. Москва : Просвещение, 1988. 134 с.
41. Малахова Ж. Д. Социология управления : учебное пособие. Запорожье : ЗИГМУ, 2000. 157 с.
42. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. Москва : Наука, 1998. 208 с.
43. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. Москва : Наука, 1999. 324 с.
44. Межличностное восприятие в группе / под ред. Г. М. Андреевой, А. И. Донцова. Москва : Изд-во Московского ун-та, 1981. 293 с.
45. Мирская Л., Дикарева С. Социология труда. Москва : Наука, 1993. 317 с.
46. Моляко В. А. Психологическая система тренинга конструктивного мышления. *Вопросы психологии*. 2000. № 5. С. 136-141
47. Моргунов Е. Б. Управление персоналом. Москва : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. 259 с.

48. Мурашко Н. И. Керування персоналом організації. Київ : Компас, 1997. 330 с.
49. Невіс Е. Організаційне консультування. Київ : Новий імпульс, 2002. 224 с.
50. Огаренко В. М., Малахова Ж. Д. Соціологія праці : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 304 с.
51. Основы социальной работы : учебник / отв. ред. П. Д. Павленок. Москва : ИНФРА-М, 1999. 368 с.
52. Основы управления персоналом : учебник / под ред. Б. М. Генкина. Москва : Мысль, 1996. 349 с.
53. Паркинсон С. Н., Рустомджи М. К. Искусство управления. Москва : ФАИР, 1998. 295 с.
54. Психологические аспекты подбора и проверки персонала / сост. Н. А. Литвинцева. Москва : Наука, 1997. 175 с.
55. Прутченков А. С. Тренинг коммуникативных умений : методические разработки занятий. Москва : Новая школа, 1993. 132 с.
56. Рай Л. Развитие навыков тренинга. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 208 с.
57. Ратников В. П. Коллектив как социальная общность. Москва : Изд-во МГУ, 1978. 182 с.
58. Реймаров Г. А. Два подхода к оценке персонала. *Управление персоналом*. 1999. № 4. С. 112-117.
59. Розов В. І. Адаптивні антистресові психотехнології : навчальний посібник. Київ : Кондор, 2005. 278 с.
60. Рошин С. Об исследовании организационного климата. Организационная психология : хрестоматія / под ред. Л. В. Винокурова, И. М. Скрипюка. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 464 с.
61. Русалинова А. А. Исследование взаимоотношений в производственной группе. *Теоретическая и прикладная психология в Ленинградском университете*. Ленинград : Наука, 1989. С. 98-116.
62. Савельева Л. П. Управление персоналом. Москва : Наука, 1998. 218 с.
63. Соціальна педагогіка : навчальний посібник / за ред. А. Й. Капської. Київ :

Аспект, 2000. 264 с.

64. Соціально–психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник / за ред. М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. Київ : Ніка – Центр, 2006. 580 с.
65. Соціально-психологічна робота з дітьми та молоддю з особливими потребами : метод. реком. / Н. О. Головка та ін. Київ : Держсоцслужба, 2005. 107 с.
66. Социальное управление : словарь / под ред. В. И. Добренькова, И. М. Слененкова. Москва : Изд-во МГУ, 1994. 271 с.
67. Соціологічна думка України / М. В. Захарченко та ін. Київ : Либідь, 1996. 341 с.
68. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом. Москва : Педагогика, 1995. 214 с.
69. Таранов П. С. Золотая книга руководителя. Москва : Гранд, 2000. 138 с.
70. Теорії і методи соціальної роботи : підручник для студентів вищих навчальних закладів / за ред. Т. В. Семигіної, І. І. Миговича, Київ : Академвидав, 2005. 328 с.
71. Теорія та практика педагогіки життєтворчості : матеріали міжрег. наук.-практ. конф. / за ред. К. Л. Крутій, А. І. Павленко. Запоріжжя : Тов. «ЛПІС» ЛТД, 2007. 288 с.
72. Управление деятельностью служащих./ ред. Р. Вильямс. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 302 с.
73. Управление организацией / под ред. А. Г. Поршнева, З. П. Румянцевой, Н. А. Саломатина. Москва : Наука, 1999. 445 с.
74. Управління персоналом : навч. посіб. / за ред. О. В. Крушельницька, Д. П. Мельчук. Київ : «Кондор», 2006. 308 с.
75. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю.Базарова, Б. Л. Еремина. Москва : ЮНИТИ, 2002. 554 с.
76. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. Москва : Инфра, 1997. 508 с.

77. Успенская Е. А. Если вы оцениваете персонал впервые. *Справочник кадровика*. 2003. № 5. С. 175-181.
78. Федорова Н. В., Мишенкова О. Ю. Управление персоналом организации : учебное пособие. Москва : КНОРУС, 2005. 416 с.
79. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник. Київ : Академвидав, 2006. 488 с.
80. Храмов В. О., Бовтрух А. П. Основы управления персоналом : навч.-метод. посібник. Київ : МАУП, 2001. 112 с.
81. Шадриков В. Д. Деятельность и способности. Москва : Педагогика, 1994. 328 с.
82. Шаш Н. Н. Тренинги для повышения производительности труда. Москва : ГроссМедиа, 2006. 240 с.
83. Шепелява Л. Н. Программы социально-психологических тренингов. Санкт-Петербург : Питер, 2007. 160 с.
84. Шепель В. М. Социальное управление производственным коллективом. Москва : Мысль, 1976. 173 с.
85. Шкатула В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. Москва : Изд. группа «Норма-Инфра», 1998. 294 с.
86. Шулер Х. Отбор персонала. *Иностранная психология*. 1994. Т. 2, № 1 (3). С. 184-192.
87. Щукин М. Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности. *Вопросы психологии*. 1984. № 6. С. 217-223.

Додаток А

Анкета для з'ясування ефективності заходів по адаптації інженерно-технічного персоналу які проводяться на підприємстві

Дані анкети будуть використані тільки для дипломного проекту.

Шановний працівник інженерно-технічної групи, дана анкета містить 10 питань. Запитання спрямовані на вивчення проходження Вами процесу адаптації. Прошу Вас чесно, максимально конкретно відповісти на усі питання даної анкети.

1. Ф.І.П. _____
2. Вік _____ 3. Стать _____
4. Рівень освіти _____
5. Термін праці на даному підприємстві _____
6. Термін праці на даній посаді _____
7. Які заходи по адаптації були використані на початку Вашої праці:
 - а) інструктаж по ТБ
так _____ ні _____
 - б) екскурсія по підприємству
так _____ ні _____
 - в) ознайомлення з історією та сучасним життям підприємства
так _____ ні _____
 - г) ознайомлення з посадовою інструкцією
так _____ ні _____
 - д) знайомство с колективом
так _____ ні _____
 - ж) призначення наставника
так _____ ні _____
 - з) ознайомлення з роботою профспілки підприємства
так _____ ні _____

к) виробнича політика підприємства і роль відділу у роботі всього підприємства _____

л) інше _____

8. Яких заходів не хватало Вам на перших кроках на новій посаді? _____

9. Які заходи Ви порекомендували б ввести для полегшення проходження адаптації новим працівникам? _____

10. Які заходи Ви вважаєте найважливішими (перелікуйте, з найважливіших до менш важливих) _____

Додаток Б

Тренінги

Перший день.

1. Вступ. Коротка розповідь про основні завдання курсу.
2. «Самопрезентація». Усі учасники сідають у коло. Соціальний педагог називає своє ім'я і пропонує кожному учаснику впродовж двох хвилин представитися та розповісти про себе, про свої очікування стосовно нового робочого колективу.
3. «Сумісна робота в групі». Обговорення і прийняття правил роботи у групі. Учасникам пропонується визначити для себе умови, що будуть сприяти більш продуктивному та комфортному спілкуванню у групі (5-6 хв.). Потім обговорення і прийняття правил роботи у групі. Соціальний педагог вносить доповнення, пропонує вже опробовані норми групової взаємодії: спілкування за принципом «тут і зараз»; вміння говорити про свої конкретні переживання, власні думки, дії; атмосфера довіри, емоційної близькості та теплоти між членами групи, доброзичливості; вільне і відкрите висловлювання власних почуттів; діяльна позиція в спілкуванні; конфіденційність.
4. «Плутанина». Учасники стають у коло. Інструкція: «Встаньте ближче один до одного, зробіть більш тісне коло і усі простягніть руки до його середини. За моєю командою всі одночасно візьміться за руки і зробіть це так, щоб у кожній руці кожного з нас опинилась чиясь рука. При цьому постаратися на братися за руки тих, хто знаходиться поруч». Після цього учасникам пропонується розплутатися не рознімаючи рук.
5. «Обчислювальна машинка». Інструкція: Зараз ми будемо називати числа від 1 до 15 за порядком. Кожне число має бути названо тільки одним учасником. Якщо двоє або більше учасників разом говорять наступне число, то все починається з початку. Зверніть увагу, що чисел більше ніж учасників групи, тому спробуємо щоб кожний з нас назвав хоча б одне з чисел.

6. «Бесіда в різних положеннях». Виконується у парах, дає навик контактування у парах. При цьому важливим моментом є можливість встановлення більш близьких відношень між учасниками групи. Ця вправа добре діагностує наявність або відсутність та якість близьких відношень у робочій групі. Це важливо для формування благодяного клімату у колективі.

7. «Стан сусіда». Використовується для укріплення перших навиків сенситивності у міжособистісних відносинах і особистісних контактів між учасниками групи. Питання соціального педагога: Як ви визначили стан свого сусіда? На які ознаки ви орієнтувались, визначаючи стан сусіда?

8. Конкретизація очікувань від тренінгу. Соціальний педагог з'ясовує, які враження та відчуття мають учасники після першого дня, які емоції мають місце.

Другий день.

1. «Привіт індивідуальність!». Взаємні привітання. Підійти до всіх членів групи та привітатися з ним. Треба підкреслити індивідуальність один одного, згадавши, як показав себе учасник на першому занятті.

2. Обговорення власних станів і очікувань від зустрічі. Питання для обговорення: Як почуваетесь? Ваші очікування від сьогоднішньої зустрічі?

3. «Прийняття компромісу». Вправа розрахована на розумний компроміс із ким-небудь при одночасному досягненні власної мети. У процесі застосування техніки необхідно бути спокійним і розслабленим, з повагою ставитися до протилежної сторони, не нападати і не маніпулювати. Слід також брати до уваги інтереси протилежної сторони і вміти слухати.

4. «В чому ми схожі». Учасники групи діляться на пари і сідають навпроти друг друга. Інструкція: «Ця вправа складається з декількох етапів. 1 етап – партнери говорять друг другу фразу, що починається зі слів: «Ми схожі з тобою...». 2 етап - партнери говорять друг другу фразу, що починається зі слів: «Ми не схожі з тобою...». Після завершення роботи у парах учасники діляться своїми враженнями. Соціальний педагог питає: «Які відчуття виникли у процесі роботи?»; «Які відчуття виникли на різних етапах вправи?».

5. Робота в командах. Всі учасники діляться на команди (4-5 осіб). Інструкція: «Зараз кожний з нас скаже про те, що, з його точки зору, думають про нього як о співбесідники інші члени команди»

6. «Відповідальність». Учасники діляться на пари. Їм пропонується говорити один одному фрази, що починаються: «Я беру відповідальність на себе за...». Питання соціального педагога: Чи важко було брати на себе відповідальність? Що ви відчували? За що ви не можете взяти на себе відповідальність?

7. Шерінг. Підбиття результатів сьогоднішнього дня.

Третій день.

1. Привітання. Інструкція: Почнемо сьогоднішній день так: піднінемося та привітаємося за руку з кожним. Окрім звичних привітань ви повинні сказати кожному члену групи про свої асоціації з яскравими особистостями. Кожний з вас має право спитати, чому саме ця асоціація виникла у вас по відношенню до нього. Питання для обговорення: Чи легко вам було знайти асоціацію з кожним членом групи? Що заважало роботі? Що допомагало? Що ви відчували при привітанні?

2. Звернення в колі кожного учасника до групи. Всі учасники сідають у коло. Кожний повинен звернутися до групи. Мета звернення: допомогти кожному відвернутися від проблем, що не відносяться до роботи, зосередитися на ситуації «тут і зараз», повністю включитися у роботу. Після того, як всі учасники виконали це завдання, соціальний педагог питає у групи, чиє звернення подіяло на них більш сильно, допомогло включитися у ситуацію «тут і зараз», відвернутися від проблем, що не відносяться до роботи.

3. Робота в групі з трьох осіб, обговорення ситуацій спілкування. Група ділиться на трійки, які розташовуються таким чином, що у кожній з груп була можливість спілкуватися не заважаючи іншим. У кожного учасника є олівець та папір. Інструкція: Зараз я буду вас питати, питання відносяться до кожного з вас. Ви повинні письмово відповідати на мої питання та прогнозувати відповіді двох ваших партнерів. Коли всі виконують завдання, можна буде, не питаючи

друг друга, почути відповіді і прогнози, кожного.

4. Перманентна відмова. Використовується у ситуаціях, коли вас змушують піти проти своєї волі, усупереч бажанням.

Дана техніка включає такі асертивно-комунікативні уміння:

- обстоювати свої інтереси;
- не втягуватися в обговорення другорядних тем;
- не звертати увагу на аргументи протилежної сторони;
- не наводити ніяких доводів на своє виправдання;
- розуміти мотиви і цілі протилежної сторони;
- дотримуватися своєї лінії поведінки;
- чітко формулювати відмовлення;
- виявити спокій і розслабленість у контакті.

5. «Асертивна критика». Використовується у ситуаціях, коли не критикувати не можна. При цьому необхідно чітко сказати про свої побажання, акцентувати увагу на конкретній поведінці, а не особистості людини. Чітко сформулювати, що для вас буде прийнятним компромісом. Говорити треба за себе особисто.

6. Вправа в колі. Група сідає у коло. Інструкція: Зараз ми зосередимося на труднощах та проблемах, які іноді виникають у процесі вашого спілкування з ким-небудь з учасників нашої групи, включаючи соціального педагога. Спочатку треба зрозуміти ці труднощі або проблеми, потім з'ясувати яку цінну якість ці проблеми або труднощі дозволяють нам розвинути у собі, і тільки потім сказати, звертаючись до конкретного учасника. Той до кого звернулися може уточнити причину.

7. Вправа «Впевненість і ситуація». Інструкція: Кожний з нас у житті зазнавав невдачі і відчував стрес у ситуації, де нам не вистачало впевненості у собі. Згадайте таку ситуацію. Чим була викликана ваша невпевненість: ситуацією; іншими людьми; вами особисто. Що легше всього змінити. Подумайте про те, в якій ситуації вам хотілося б діяти більш упевнено. Тепер уявіть, що ви в тій ситуації дієте спокійно і впевнено. Упевнено говорити,

упевнено дивитися, упевнено стоїте, упевнено рухаєтесь приміщенням тощо.

8. Обговорення результативності заняття. Підбиття результатів сьогоднішнього дня. Висловлюються ті учасники, які відчували негативні емоції чи яку-небудь напругу.

Четвертий день.

1. Привітання. Члени команди сідають у коло. Інструкція: Давайте почнемо це заняття з того, що будемо говорити друг другу побажання на день, підкреслить індивідуальні особливості партнерів.

2. «Реагування на критику». Реагуючи на справедливую критику рекомендується асертивно сказати: «Так, я припустився помилки і буду прагнути до її виправлення»; «Ти правий, треба було зробити це по-іншому».

3. «Прохання про послугу». Прохання про послугу рекомендується висловлювати з усвідомлення того, що ви маєте «моральне» право просити, заслужуєте на підтримку і вдячні тому, хто надає допомогу. Крім того, можете висловити свою подяку відкрито. Після надання вам підтримки можна запропонувати відповідну допомогу.

4. Обговорення результатів попередніх вправ. Всі учасники сідають у коло. Інструкція: Треба зосередитися. Згадайте все, що відбувалося у групі у попередні дні та наведіть будь-який приклад об'єднання двох або більшої кількості учасників групи з будь-якого приводу. Питання соціального педагога: Чи згодні ви з тим, що розповіла Тетяна.

5. «Монолог». Всі учасники сідають у коло. Інструкція: виберіть будь-який предмет у цій кімнаті. Підготуйтеся говорити монолог від ім'я цього предмета. Потім всі говорять свої монологи.

6. «Прийом і передання інформації». Всі учасники діляться навпіл (по 6 осіб). Соціальний педагог просить п'ять членів групи вийти з кімнати. Шостому учаснику педагог читає текст і включає диктофон. П'ятий учасник заходить у кімнату і шостий учасник говорить йому текст, потім заходить четвертий учасник і п'ятий передає інформацію йому і т.д. Потім цю вправу повторюють члени другої групи. Обговорення вправи проходить з використанням

диктофону. Соціальний педагог виділяє три типи помилок: втрата, перекручення, доповнення.

7. Шерінг. Підбиття результатів сьогоднішнього дня.

П'ятий день.

1. Привітання. Усі вітаються.

2. Вправа «Світ, який змінюється». Всі учасники сідають у коло. Інструкція: Розслабтеся, заспокойтеся, заплющте очі. Спробуйте зосередитися на світі, який змінюється, в якому ми живимо. В наш складний час характерні бистрі та різкі зміни. Які думки у вас виникають? Як ви себе почуваете у цьому світі?. Давайце це обговоримо.

3. Обговорення в колі. Всі учасники сідають у коло. Інструкція: Вирішить, які якості ви найбільше цінуєте у людях. Придумайте короткий твір, що несе інформацію про ці якості. Інші члени групи мають здогадатися про які якості йде мова.

4. «Чарівна крамниця». Інструкція: Ви у крамниці де можна придбати риси характеру, здібності. Але за кожну рису чи здібність вам треба віддати свою рису чи здібність. Що та віддаєш за цю рису або цю здібність?

5. «Який він». Гра дозволяє відреагувати емоції. Один з учасників виходить з кімнати, інші загадують кого-небудь з групи. Той, хто вийшов повертається і питає «Який він?». Учасники називають якості і йому треба здогадатися про кого йде мова.

6. Обговорення і спілкування в колі. Всі учасники сідають у коло. Інструкція: Зараз ми будемо називати позитивні якості один одного. Соціальний педагог слідкує, щоб всі брали участь у спілкуванні.

7. «Компліменти». Всі учасники сідають у коло. Інструкція: Зараз ми будемо говорити компліменти один одному. Соціальний педагог слідкує, щоб всі брали участь у спілкуванні.

Заключний шерінг. Підбиття результатів сьогоднішнього дня. Письмове опитування за результатами всієї програми.

Додаток В

Анкета

(заповнюється працівником)

Посада _____

Підрозділ _____

Дата виходу на роботу _____

Ф.І.П. безпосереднього керівника _____

Ф.І.П. наставника _____

питання	відповідь	коментарі
Моє робоче місце було підготовлене		
Мені чітко сформулювали мої основні задачі		
Я ознайомлений зі своєю посадовою інструкцією		
Мене представили колективу		
Я знаю, яких результатів від мене чекають		
Я знаю свої права і обов'язки		
Я знаю свій робочий графік роботи		
Я знаю, як себе вести у нестандартних ситуаціях		
Я ознайомлений з відповідальністю за розкриття комерційної таємниці		
Я активно взаємодію з колегами у колективі		
Я активно взаємодію з іншими підрозділами		
Я знаю напрямки діяльності		
Я знаю традиції, норми, стандарти підприємства		
Я ознайомлен (а) з вимогами і стандартами виконання роботи		

Що більш за все здивувало Вас за цей час? _____
