

Сихымбай Игилик Бейсенович, д.п.н., профессор,

Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауезова

Казахстан, г.Шымкент

Мамбеталиев Толеген Мамбеталиевич, к.п.н., доцент.

Южно-Казахстанский гуманитарный институт им.М.Сапарбаева.

Казахстан, г.Шымкент

Толегенова Кульзия Калдыбековна, ст.преподаватель

Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауезова

Казахстан, г.Шымкент

Туткабаева Маржан Амангельдиевна, магистр ст.преподаватель

Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауезова

Казахстан, г.Шымкент

Саухамбаева Мадина Жасарсыновна, магистр, преподаватель

Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауезова

Казахстан, г.Шымкент

Архабаева Алтынай, магистр, преподаватель

Южно-Казахстанский государственный университет им.М.Ауезова

МЕТОДИКА ОБСЛЕДОВАНИЯ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ЕЕ ХАРАКТЕРИСТИКА

Аннотация: В данной статье рассматриваются профессиональные и социально-психологические особенности адаптации выпускников на рабочих местах в зависимости от качества использования ими своего свободного времени в процессе профессиональной их подготовки. С этой целью разработана методика обследования адаптации молодых специалистов и ее характеристика.

Ключевые слова: Адаптация, профессиональная подготовка, методика, анкета, квалификация, свободное время, текучесть кадров, дисциплинированность.

Annotation: This article discusses the professional and socio-psychological characteristics of the adaptation of graduates in the workplace, depending on the quality of their use of their free time in the process of their professional training. For this purpose, a methodology has been developed for examining the adaptation of young specialists and its characteristics.

Key words: Adaptation, professional training, methodology, questionnaire, qualification, free time, staff turnover, discipline.

Профессиональные и социально-психологические особенности адаптации выпускников Южно-Казахстанского государственного университета им. М.Ауезова на рабочих местах были обследованы в зависимости от качества использования ими своего свободного времени в процессе профессиональной подготовки. При этом мы исходили из учета существующих научных подходов к изучению различных аспектов адаптации, освещенных в работах В.Г. Бушуровой, М.А. Дмитриевой, А.Л. Мацкевич, А.Л. Рабалде, Т.И. Ронгинской, А.В. Сиомичева и др.

Данное исследование было проведено в 5 Дворцах культуры, г. Шымкента и в 10 районных Домах культуры Шымкентской области, а также в 3 Дворцах культуры г. Тараза.

В период с 2016 по 2019 гг. опрошено и подвергнуто другим методам обследования 30 человек - с прогрессивной структурой свободного времени и рациональным стилем его использования (X) и 30 - с противоположными характеристиками (Z).

Цель состояла в определении степени влияния данных структур на основные показатели адаптационного процесса.

В связи с этим были решены следующие задачи:

1. Проведен анализ основных факторов адаптации на рабочих местах.
2. Выявлена система деадаптирующих и дестабилизирующих факторов.
3. Проанализировано состояние трудовой дисциплины в коллективах адаптации.
4. Сделана экспертная оценка организации и управления адаптацией молодых специалистов.
5. Разработаны рекомендации, внедрение которых позволило бы оптимизировать процесс адаптации и укрепить устойчивость молодых кадров.

Выборочную совокупность составили молодые специалисты, получившие профессию “культурно-досуговая деятельность и художественное творчество”, начавшие трудовую деятельность с сентября 2016г. в количестве 60 человек. Места их работы как наиболее показательные в аспектах адаптации были выбраны по согласованию с Областным и Городским Департаментом культуры.

Таблица 1. Количественная репрезентативность выборочной совокупности

Структуры занятий и стили использования свободного времени	Генеральная совокупность (численность по КДУ)	Выборочная совокупность	%
X - прогрессивная и рациональный стиль	40	30	75
Z - регрессивная и нерациональный стиль	30	30	100
Итого	70 чел.	60 чел.	85,7

Таблица 2. Группы, опрошенных по структуре свободного времени

Специальность	Прогрессивная структура	Регрессивная структура
	X	Z
“Культурно-досуговая деятельность и художественное творчество”	30	30

Таблица 3. Периоды адаптации

Группы	до 6 месяцев	6 месяцев	1 год	Более года
X	6	22	2	-
Z	-	1	25	4
Итого	6	23	27	4

Выборочные совокупности специалистов с признаками X и Z можно считать достаточно представительными как в количественном, так и в качественном отношении. Выпускников с прогрессивной структурой свободного времени и рациональным стилем его использования (X) было отобрано 30 человек из 40, т.е. каждый второй. С противоположными характеристиками (Z) - тоже 30 чел. из 30; в этом случае выборка была сплошной (совпадающей с генеральной совокупностью). Большинство опрошенных в обеих группах, урванных и по другим показателям, в период профессиональной подготовки имело хорошую успеваемость и хорошие оценки по учебной и производственной практике.

Методика обследования состояла в разработке и проведении Анкеты “Ваше мнение о Вашей работе”.

Содержание Анкеты учитывало весь спектр мнений относительно позитивных и негативных факторов адаптационного процесса. Это позволяет считать достаточно грамотными суждениями опрошенных об основных особенностях начала их профессиональной и социальной активности в КПУ, а также объективно судить о роли в адаптации качеств, сформированных не только в учебной, но и в свободной жизнедеятельности.

Первая часть анкеты была посвящена изучению факторов адаптации и причин потенциальной текучести специалистов. Здесь поставлены такие вопросы:

1. Удовлетворенность молодых специалистов своей специальностью.
2. Оценка своей работы в данной должности.
3. Удовлетворенность: а) организацией и культурой труда, б) отношениями в коллективе: с коллегами, с непосредственным руководителем, с администрацией, в) производственно-бытовыми и прочими условиями.
4. Оценка молодым специалистом привлекательности учреждения культуры и своих перспектив в нем.
5. Мотивация возможной смены своей работы на другую.

6. Удовлетворенность психологическим климатом в своем секторе и учреждении культуры.

7. Оценка деловых и личных качеств непосредственного руководителя: его профессиональных знаний и трудового опыта, умения организовать работу, поддерживать трудовую дисциплину, создавать благоприятную атмосферу в коллективе и т.д.

Вторая часть анкеты была посвящена изучению состояния дисциплины и путей ее укрепления в учреждении. Здесь предлагалось ответить на вопросы, указав:

1. Виды нарушений трудовой дисциплины.
2. Причины нарушений по оценкам сотрудников.
3. Санкции к нарушителям трудовой дисциплины и общественного порядка.
4. Отношение членов коллектива к нарушителям трудовой дисциплины.
5. Оценку сотрудниками отношения их непосредственного руководителя к нарушениям и нарушителям трудовой дисциплины.
6. В заключении анкеты стоял вопрос о необходимости повысить трудовую дисциплину и требовательность к ее нарушителям.

Итоги эмпирического обследования адаптации молодых специалистов - выпускников Южно-Казахстанского Государственного университета им.М.Ауезова изложены в статистических таблицах.

Полученная информация позволила рассмотреть различные аспекты производственной адаптации наших выпускников.

Проблема адаптации и стабильности достаточно сложна. Она традиционно рассматривалась в негативных аспектах текучести кадров (В.А. Ядова [1] и др.). Это правомерно, поскольку текучесть является очевидным выражением неадаптированности и - в значительной мере - недостаточной профессиональной подготовки в вузе.

По нашей гипотезе, качество подготовки можно улучшить за счет формирования у студентов прогрессивной структуры занятий в свободное

время и рационального его использования. Полученные в данном обследовании результаты эту гипотезу подтвердили.

Известно, что адаптированность и стабильность предполагают, прежде всего, длительное пребывание специалиста на рабочем месте, естественно, при условии эффективного выполнения им своих служебных функций. Вместе с тем, неправильно было бы отождествлять адаптированность с закрепленностью работника на слишком долгое время [2, с. 249], так как повышение квалификации, рост мастерства, возрастные изменения и другие факторы неизбежно ведут к служебным перемещениям. Хорошо, когда они совершаются в обоюдных интересах, ибо согласование потребностей учреждения культуры и специалиста - основа результативности работы. О несовпадении общественных и личных интересов и адаптированности свидетельствует текучесть кадров [3, с. 252].

В изучении процесса профессиональной адаптации наших выпускников мы выделили два аспекта: профессиональный и социально-психологический.

Профессиональный предполагал устойчивость специалиста, которая характеризуется удовлетворенностью содержанием его труда, возможностями профессионального совершенствования и заработной платы. В зависимости от отношения к профессии мы различали профессионально стабильный и профессионально нестабильный персонал. Если первые удовлетворены своей профессией, ценят ее, стремятся повышать свою квалификацию и планируют трудиться в ней в обозримом будущем, то вторые считают ее неинтересной, малоперспективной и в ближайшем будущем намереваются оставить ее.

Таким образом, профессиональная стабильность связана, прежде всего, со степенью адаптированности и мобильностью, то есть с отсутствием или наличием движения кадров внутри учреждения или за его пределы. Одни из молодых специалистов быстро адаптируются в коллективе и, следовательно, раньше начинают стремиться к мастерству, другие - медленно и плохо, и

поэтому не склонны оставаться на своем рабочем месте. В результате неудовлетворенности возникает текучесть, то есть добровольная (т.н. фрикционная) безработица. Бывают случаи, когда молодой специалист, приверженный своей профессии, попадает в неблагоприятные условия адаптации и, будучи не в силах их изменить, уходит “по собственному” желанию или, когда человек не доволен своей профессией, но какие-то выгоды (например, близость учреждения к месту жительства, к детскому саду и т.д.) могут удерживать на рабочем месте годами.

Как правило, потенциальная нестабильность вдвое выше реальной, но первая всегда образует резерв второй.

Под социально-психологической адаптированностью мы понимаем устойчивость молодого специалиста как члена коллектива, которая определяется его удовлетворительными взаимоотношениями с товарищами по работе и администрацией, деловым общением и психологической атмосферой межличностных отношений в своем коллективе и учреждении культуры в целом, облегчающими и ускоряющими адаптационные процессы. В данном случае наша позиция совпадает с позициями ряда отечественных психологов [4, с. 139], которые считают, что социально-психологический климат может как способствовать, так и препятствовать адаптации и плодотворной совместной деятельности.

Если молодой специалист не удовлетворен деловыми взаимоотношениями с членами своего коллектива, негативно оценивает психологическую атмосферу в нем, невысокого мнения о коллективе и не предполагает долго работать здесь, то он не располагает благоприятными условиями адаптации и социально-психологически нестабилен. Отсутствие признания его со стороны коллектива, возникающие конфликты и т.д. ведут к принятию решения о перемене места работы.

Рассмотренные признаки адаптированности, естественно, не являются исчерпывающими и не существуют обособленно один от другого. Их взаимодействия и сочетания на практике весьма разнообразны и дают некий

усредненный результат в виде реальной стабильности. Она относительна, поэтому надежными, легко и быстро адаптирующимися кадрами молодых специалистов - мы считаем только те, которые обладают и профессиональной, и социально-психологической устойчивостью. К такому результату и следует стремиться при организации профессиональной адаптации.

Важнейшим в проблеме адаптации является понятие “дестабилизирующий фактор”. Это - любой компонент профессиональной и социальной ситуации, порождающий неудовлетворенность трудом или положением в коллективе (условиями и организацией труда, социально-бытовыми условиями, взаимоотношениями, стилем руководства и др.) - Каждый из этих компонент может иметь объективные достоинства и недостатки и, лишь преломившись в ценностной структуре сознания, становится деадаптирующим фактором. И это в тем большей мере, чем менее удовлетворена какая-либо из актуальных потребностей молодого работника.

Кроме гармонического соотношения интересов учреждения и молодого специалиста в проблеме адаптации большое значение имеет дисциплина труда, которая обеспечивает выполнение должностных обязанностей, единство и согласованность трудовых усилий членов коллектива. Без нее невозможно эффективное функционирование культурно-досуговых учреждений в целом.

Она предполагает сознательное творческое отношение к трудовым обязанностям, высокую ответственность перед коллективом и обществом.

Сущность социально-психологического аспекта дисциплины труда составляет отношение к ней специалиста. Оно имеет сложную психологическую структуру, включающую три основных момента: познавательный, нравственно-психологический и поведенческий.

Они отражают и объективные, и субъективные стороны дисциплинированности.

П о з н а в а т е л ь н ы й компонент - фундамент дисциплинированного поведения работника: знание основ трудового законодательства, правил

внутреннего распорядка учреждения, должностных инструкций, определяющих трудовые функции и режим их выполнения, - основа адаптационных процессов. Однако практика показывает, что осведомленность работника о правилах и требованиях дисциплины труда еще не является гарантией его дисциплинированности. Необходимо осознание важности требований и соответствующих санкций (разрешающих, поощряющих и карающих), а главное - убежденное принятие их для себя в качестве руководства к деятельности.

Только в этом случае формируется у специалиста второй - нравственно-психологический компонент отношения к дисциплине труда. Сущность его составляет понимание трудовой дисциплины как социальной необходимости и осознание ее как нравственного долга перед трудовым коллективом и обществом.

Когда специалист знает, хорошо осознает, соблюдает правила трудового распорядка и содействует его укреплению в своем коллективе, можно говорить о сформированности у него поведенческого компонента. Дисциплинированный человек лучше адаптируется в трудовом коллективе.

Сочетание охарактеризованных трех компонентов трудовой дисциплины образует три ее практически значимых варианта: сознательную, принудительную и конформную дисциплину.

Сознательную трудовую дисциплину проявляют те специалисты, у которых отчетливо выражены все три ее компонента. Со временем - в послеадаптационный период - она становится дисциплиной привычной, что делает ее важнейшим инструментом организации собственного и коллективного труда, особенно в условиях рыночной экономики и демократизации.

Проявляющий дисциплину по принуждению, обычно, знает правила трудового распорядка и свои должностные обязанности, но выполняет их не столько из чувства нравственного долга, сколько из боязни негативных санкций (наказания) или осуждения коллег, желая избежать конфликтов и

неприятностей. У такого специалиста не вырабатываются устойчивые навыки дисциплинированной деятельности, и она нарушается при любом “подходящем” случае. В процессе его адаптации мало или совсем не развиты ни нравственно-психологический, ни поведенческий компоненты, требующие соответствующих навыков и привычек.

Конформистской дисциплиной обладают скорее по авторитарным мотивам подражания (“так делают все”) - чаще всего при безразличном отношении к дисциплине, так как в сознании человека нравственно-психологический компонент не нашел места. Это дисциплина соглашателя, который - по исследованиям Т. Е. Конниковой - является гораздо более трудным объектом воспитания (и особенно перевоспитания), чем даже негативист. Ясно, что задачи адаптации диктуют превращение принудительной и конформистской дисциплины в сознательную, которая только и может обеспечить качественное и творческое выполнение специалистом его должностных функций. Вместе с тем это часто удается, поэтому задача вузов, начиная с профориентации и отбора и особенно в процессе профподготовки - свести к минимуму подобные случаи, завершающиеся неудовлетворительно.

В проблеме адаптации, на наш взгляд, немаловажным является понятие дисциплинарного проступка. В юридической литературе дисциплинарный проступок определяют, как “виновное, противоправное, исключаящее уголовную ответственность, осуществление правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых отношениях с предприятием” [5, с. 54]. Из классификации трудовых проступков в аспекте адаптации представляют интерес нарушения в зависимости от условий и вызывающих их причин.

Это, главным образом, ненадлежащее выполнение трудовых функций и, часто невольное, причинение морального или материального ущерба учреждению. К первой группе относятся: опоздания на работу и преждевременный уход с работы, прогул, отказ от выполнения заданий,

нарушение правил внутреннего распорядка, низкое качество проводимых мероприятий и т.д.

Вторую группу составляют: неудовлетворительное содержание рабочих материалов, высокий уровень конфликтности, “отлынивания” от выполнения заданий в положенный срок и, таким образом, срывы в системе работы учреждения.

В механизме адаптации имеет большое значение система социального контроля и соответствующих санкций. Они являются внешней непосредственной регуляцией трудовой дисциплины путем воздействия на поведение специалиста с помощью карательных и поощрительных мер.

Поощрения и взыскания - в зависимости от содержания - могут быть и материальными и моральными, а - от способа реализации - формальными (официальными) и неформальными (неофициальными) [6].

Д и с ц и п л и н а р н о е в з ы с к а н и е - это установленная законом мера принудительного воздействия, применяемая правомочным должностным лицом к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Они могут быть следующими: замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую должность, увольнение [7, с. 14].

При разработке схемы обобщения исследовательского материала по профессиональной адаптации мы использовали модулированную в связи с диспозиционной концепцией Е. С. Кузьмина методику А. Т. Ростунова [8, с. 41-49] (см. схему 4).

Схема 4. Модель адаптации молодого специалиста

Уровни адаптации	Их характеристики	Необходимые способности к деятельности	Критерии оценки
1	2	3	4
1-й операционально-ознакомительный	Требуется информационное обеспечение всех компонентов профессиональной деятельности	По заданным образцам	Овладение компонентами проф. деятельности в ограниченных диапазонах

2-й ограниченно-тактический или переходный к самостоятельной работе	Осуществляется выполнение функциональных обязанностей под руководством	по инструкции руководителя, пособия и т. д.	Полнота и правильность выполнения профессиональных задач с помощью извне
1	2	3	4
3-й тактический или проф. Активный и самостоятельный	Самостоятельное с элементами творчества выполнение должностных обязанностей без постороннего руководства	На основе самостоятельного нахождения общих идей и принципов	Соответствие качества работы в целом предъявляемым требованиям на основе саморукводства и педагогического мышления
4-й стратегически или мастерский	Функционирование с высокой степенью трудовой и общественной эффективности и творчества	Способность ставить более широкие стратегические задачи и находить ориг. пути их решения	Оригинальность конструктивных, коммуникативных и диагностико-прогностических видов деятельности, дающая субъективно, а иногда и объективно новые результаты

Благоприятными факторами адаптации являются устойчивая профессиональная направленность, хорошее владение профессионально ценными качествами и благожелательное отношение со стороны руководства и трудового коллектива, внимание и помощь более опытных коллег. Это приводит к тому, что молодой специалист воспринимает задачи коллектива как реализацию собственных и профессиональных и жизненных планов. Благоприятно влияет и умелое, своевременное использование положительных и отрицательных санкций, так как невнимательное отношение к трудовым успехам начинающего специалиста, к ошибкам и нарушениям дисциплины воспринимается большинством молодых специалистов как пренебрежительное отношение к их личности. Итак, время адаптации зависит от соответствия назначения полученной специальности, устойчивости профессиональной мотивации, соответствия личностных качеств и уровня подготовки требованиям профессии, а также - психологической атмосферы в коллективе.

Отличники учебы при прочих благоприятных факторах адаптируются до второго уровня - перехода к самостоятельной профессиональной деятельности - от 6 месяцев до года в 73%, “хорошисты” - в 66% и остальные - в 35% случаев. Третьего уровня адаптации - при “благоприятных факторах - достигают через год-полтора - 86,5%. Профессиональное мастерство удается не всем и не скоро; как известно, дорога до “почти” длинна, но может быть преодолена довольно быстро, а от почти до совершенства, казалось бы, - короче, но требуются годы и большие творческие усилия. Словом, поднимаются до четвертого уровня при благоприятных условиях примерно через три года и не все.

Библиографический список:

1. Ядов В.А. Социологическое исследования.-М.: Наука,1972.-239 с.
2. Социальное управление и эффективности производства.-М.,1986.-322 с.
3. Шкаратон О.И. Промышленное предприятие. -М.,1978.-365 с.
4. Бойко В.В.,Ковалев А.Г.,Панферов В.И. Социально-психологический климат коллектива и личность.М.,1963.-236 с.
5. Абрамов А.Н. Дисциплина труда в СССР. -М.,1969.-156 с.
6. Богачева О.Г. Организационно-правовая основа деятельности трудовых коллективов по укреплению трудовой дисциплины и предупреждению нарушений. -М.,1982.-326 с.
7. Филатов Н.А.,Турченко В.Н. Трудовая дисциплина.-М.,1971.-372 с.
8. Ростунов А.Т. Психологическая предпосылка формирования профессиональной пригодности специалистов //Психология профессиональной пригодности в вузе. Вып.2.-Минск: Нар.асвета.1982.-151 с.