

Швецова К. А.
Ученица 9 «В» класса МБОУ СОШ №3
Краснодарский край, г. Темрюк
Руководитель:
Учитель истории и обществознания
Измайлова К. М.

КОНКУРС «Я – ГРАЖДАНИН»
НОМИНАЦИЯ: «РАЗВИТИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ»
ПРОЕКТНАЯ РАБОТА
ТЕМА: «ПРОБЛЕМАТИКА ВОПРОСА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ КАДРОВ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ».

Актуальность темы: В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что выпускник вуза, колледжа должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость выпускника учебного заведения получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Новичок на новом месте работы сталкивается с большим количеством трудностей. Специальная процедура введения нового сотрудника может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы и облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Чем комфортней будет каждому из молодых специалистов на рабочем месте, тем быстрее будет развиваться его мастерство в профессиональной среде.

Трудовая адаптация – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, где личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно - адаптирующими системами. Таким образом, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между личностью и новой для нее социальной средой.

Цель проекта: выявить проблемы адаптации молодых кадров в профессиональной деятельности.

Задача проекта:

- изучить роль образования в осуществлении профессиональной деятельности;
- ознакомиться с преимуществами и недостатками, которые возникают в ходе адаптации молодых кадров;
- провести анонимный опрос среди молодых специалистов.

Объекты исследования: адаптация молодых кадров в 21 веке.

Практическая значимость: данную работу можно использовать в новостных статьях, газетах, социальных справках и любых других источниках.

Вопрос адаптации молодых кадров является одним из актуальных на данный момент. Именно молодёжь является той социально-значимой прослойкой общества, которая фактически является подспорьем для развития будущего нашего государства.

Стоит сказать, что многие факторы влияют на адаптационный момент вовлечения новичка в процесс рабочей деятельности.

Факторная основа вовлечения в профессию – образование, заинтересованность, система активного наставничества со стороны коллег «познавших этот». Разберем эти факторы на конкретных примерах и интерактивном диалоге.

Во-первых, образовательный фактор как основа структурного элемента формирования концепции будущей личности профессионала.

Высшее образование является фундаментом человеческого развития и прогресса общества. Оно также выступает гарантом индивидуального развития, составляет интеллектуальный, духовный и производственный потенциал общества. Период обучения в высшем учебном заведении (далее ВУЗ) оказывает значительное влияние на процесс социализации молодых людей, выработку их жизненных планов и стратегий, а также реализацию приобретённых знаний.

В связи с этим для студентов особую актуальность приобретают основополагающие задачи социального, личностного и профессионального самоопределения. На современном этапе ВУЗ играет ключевую роль в становлении специалиста-профессионала. В зависимости от профиля подготовки, в большинстве высших учебных заведений существуют свои обычаи и традиции, нормы и правила, которые оказывают влияние на формирование профессиональных ценностей.

Во-вторых, общие представления о рабочей деятельности и активности. Выбор будущей профессии – один из первых серьезных выборов, которые приходится делать выпускнику школы.

Большинство молодых людей при выборе профессии ориентируются только на ее престижность. Они хотят, чтобы профессия пользовалась признанием в обществе. Чтобы, став представителями этой профессии, они автоматически стали уважаемыми людьми. Однако следует иметь в виду, что общественное признание профессий существенно меняется со временем.

Ожидания молодого специалиста могут не совпадать с действительностью. Выбрав будущую профессию, человек полон энтузиазма, желая делиться знаниями и жизненным опытом, видеть заинтересованность окружающих. Но в реальности человек встречается с тем, что все не так идеально, как в его мечтах.

Проблема представлений о профессии является очень актуальной и значимой в современном обществе. Оканчивая школу, подростки делают выбор профессии, зачастую, основываясь на представлениях о профессиях. В дальнейшем, в процессе профессионального обучения у студентов представления меняются, что может отражаться на их отношении к учебной деятельности и будущей профессии в целом, и как следствие определяет результативность и профессионализм (или отсутствие его).

Проблема подготовки специалистов – значима и очень актуальна на современном рынке труда. В условиях высокой конкуренции в трудоустройстве и приеме на работу на какую-то определенную должность работодатели ориентируются на таких соискателей, которые имеют соответствующее образование, подготовку, опыт, мастерство. Всё это закладывается в процессе профессионального обучения и формируется в результате длительной работы над собой.

Конечно, значимым является мотивация учащихся студентов, их отношение к своей будущей профессии, направленность, имеющиеся личные и профессиональные качества и способности. Однако во многом они определяются представлениями о своей будущей профессии, которые хоть и могут не соответствовать действительности, но при этом определяют выбор профессии, личностную направленность, мотивацию учебной и профессиональной деятельности.

В-третьих, система наставничества и поддержки – один из главных вспомогательных факторов влияющих на благоприятную атмосферу в процессе адаптации к профессии. Система на данный момент имеет существенные недостатки, которые требуют не посредственной корректировки во всех сферах жизни общества.

ВЫВОД: Особенности процесса адаптации определяются психологическими свойствами человека, уровнем его личностного развития, характеризующегося совершенством механизмов личностной регуляции поведения и деятельности.

Многочисленные исследования показывают, что при выборе профессии, молодые люди часто не знают ее основных характеристик, требований, которые она предъявляет к специалисту, смутно представляют реальные жизненные перспективы, связанные с данной профессией. Низкая степень осознанности профессионального выбора, зачастую, приводит в дальнейшем к нежеланию работать по специальности, процесс профессионального самоопределения приобретает длительный и затяжной характер, так как трудовая мотивация тесно связана с профессиональной ориентацией.

Проблема адаптации нового работника в коллективе, освоения новой работы и достижения высоких результатов труда является важным моментом в первые дни и месяцы работы. Управление адаптационными процессами и предотвращение дезадаптации молодого специалиста является в первую очередь задачей руководителей, которые сопровождают молодого специалиста на начальных стадиях его социального и профессионального становления.

Кроме того, проблема успешной социальной адаптации может быть решена ещё до трудоустройства, на стадии обучения. Так как для успешной социально-психологической адаптации необходимо и важно правильно и адекватно оценить свои сильные и слабые стороны, то многие вузы совместно с заинтересованными предприятиями успешно реализуют программы стажировок для выпускников. Стажировка для выпускников расширяет возможность трудоустройства и приобретения профессиональных знаний, навыков, умений, а так же предоставляет возможность пройти «испытательный срок» на рабочем месте и своим старанием доказать работодателю, что он нужен на предприятии или в организации. Стажировка позволяет молодому специалисту закрепиться на рабочем месте.

Итак, проблема социально-психологической и профессиональной адаптации тесно связаны друг с другом и одинаково важны для успешной реализации трудовой деятельности молодого специалиста. К решению этой проблемы необходимо подходить глобально - в рамках сотрудничества предприятий с учебными заведениями, и локально – осознанно управляя процессами адаптации молодых специалистов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Науменко А.В., Зубова Я.В. Совершенствование системы управления адаптацией персонала ООО «Лукойл-Коми» / В сборнике: Наука, техника, инновации. Материалы V региональной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы / Под ред. Я.В. Зубовой. – М.: Издательство: ООО «Издательство «Спутник+», 2016. – С. 32-51 2.
2. Калмыков И.С., Болдырева Т.В. Работа с персоналом как источник конкурентной силы предприятия: зарубежный опыт // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2021. – № 3. – С. 103-106. 3.
3. Толстошеев Н.Е. Особенности процесса адаптации персонала в США и Японии // Евразийское Научное Объединение. – 2021. – № 5. – С. 299-301. 4.
4. Чиркова Ю.Р. Эффективные технологии трудовой адаптации персонала // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. –2020. – № 1. – С. 93-102.
5. Шагалкина М.В., Латуха М.О., Мицкевич Е.А., Строгеецкая Е.В. Факторы миграционных намерений талантливых выпускников ведущих ВУЗов России // Российский журнал менеджмента. – 2021. – № 4. – С. 445-466.