

ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ КОЛЛЕДЖА И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Шевченя М. М.

*УО «Гродненский государственный политехнический колледж»,
Гродно, Беларусь, mihal.shevchenya@mail.ru*

Аннотация. Статья фокусирует внимание на проблемных вопросах профессиональной адаптации выпускников средних специальных учебных заведений. Рассмотрены инструменты политики управления персоналом предприятий, используемые для адаптации и закрепления молодых специалистов на первом рабочем месте. Анализируются основные этапы профессиональной адаптации выпускников колледжа к условиям производства через призму требований профессиональной среды, личностных предпочтений и ценностных ориентаций, конечных результатов процесса адаптации.

Важным источником пополнения инженерно-технических кадров организаций и предприятий реального сектора экономики являются выпускники колледжей – специалисты со средним специальным образованием. За время обучения учащиеся овладевают первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы на производстве – технологической, конструкторской, организационно-экономической. В ходе производственных практик – получают не только профессиональные знания, но и обучаются самостоятельному принятию решений, приобретают умение отвечать за свои действия, формируют элементы экономической культуры.

После окончания колледжа выпускник осваивает новую социальную роль – роль молодого специалиста (рабочего), и практически каждый сталкивается с проблемой адаптации к новому социальному статусу. Трудоустройство и выход на работу кардинально трансформируют социум молодого человека: круг общения, характер деятельности, индивидуальный темп и ритм жизненных процессов.

В этой связи трудно переоценить важность правильной адаптации молодых специалистов. Необходимо учитывать, что на профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени именно первые годы работы, поскольку этот период формирует новую личность и в дальнейшем определяет позиции специалиста в профессиональной и социальной среде, является фундаментом его будущего профессионального и карьерного роста. Последствия неудачной профессиональной адаптации непосредственно влияют на текучесть кадров, на выпадение из профессии большого числа потенциальных специалистов.

Профессиональная адаптация специалиста – процесс вхождения в новую трудовую среду; механизм гибкого приспособления, а также активного овладе-

ния нормами коллективного профессионального общения, производственными знаниями, соблюдение традиций и «правил игры» организации.

С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация – система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма.

Одной из главных задач системы управления человеческими ресурсами в любой организации является создание для работников таких условий, при которых их стремление к смене места работы должно стремиться к нулю. Основными инструментами социальной и кадровой политики предприятий, используемыми для адаптации и закрепления выпускников на первом рабочем месте выступают: предоставление общежития, частичное погашение стоимости найма жилья, выделение беспроцентной ссуды на строительство жилья (на отдельных предприятиях), выделение беспроцентной ссуды на бытовые нужды, предоставление социальных неоплачиваемых отпусков, материальная помощь в связи со вступлением в брак и при рождении детей, компенсация стоимости путевок работникам и их детям в санатории и детские оздоровительные лагеря, предоставление оплачиваемых социальных отпусков в период обучения на заочной форме. Очевидно, что представленный комплекс мероприятий стимулирующего характера не в полной мере удовлетворяет запросы и ожидания молодых людей, покинувших *almamater*. Да и интенсивность его применения зависит от качественной составляющей коллективных договоров тех или иных предприятий.

Первые годы работы оказывают прямое влияние на развитие личности и определяют ее дальнейшее развитие. В наше время значительный процент учащейся молодежи начинает работать уже на старших курсах, таким образом, можно сказать, что профессиональная адаптация начинается еще до окончания учебного заведения.

Принято выделять четыре этапа профессиональной адаптации молодых специалистов.

Первый этап (Оценка уровня подготовленности) приходится на старшие курсы колледжа. В это время на будущего специалиста оказывают влияние сразу два фактора – социокультурная среда учебного заведения и внешняя профессиональная среда. В данной ситуации важно, чтобы у учащегося было сформировано достаточно адекватное представление о будущей профессии, чтобы «погружение» в нее не было неприятной неожиданностью и не оказало бы негативное влияние на желание продолжить работу по специальности в будущем. Изучение уровня сформированности профессионально-психологических основ личности учащихся Гродненского государственного политехнического колледжа в 2021/2022 учебном году выявило следующие тенденции.

По показателям «Профессионально значимые качества работника» (профессиональная мобильность, уровень владения и заинтересованность в овладении профессией, уровень потребности в саморазвитии), «Отношение к труду» (мотивация к труду, уровень самостоятельности, уровень инициативности), «Отношение к ценностям и нормам коллектива» (готовность к принятию тра-

диций коллектива, готовность поддерживать корпоративную культуру, готовность сохранять имидж профессии) учащиеся 1–2 курсов показали результаты выше, чем в среднем по колледжу. Показатель «Отношение к труду» на 3 курсе имеет достаточно низкое значение, на 4 курсе – этот показатель уже превышает среднее значение по колледжу. Объяснить такое положение дел можно тем, что на 1–2 курсах основная учебная нагрузка приходится на общеобразовательные предметы, специальные предметы только начинаются, что позволяет накапливать теоретические знания в профессии. Уже на 3 курсе начинаются длительные производственные практики, что способствует реальному знакомству с особенностями будущей профессиональной деятельности. Практика на производстве, на наш взгляд, является тем фактором, который значительно снижает показатели по данному критерию: учащиеся сталкиваются с несоответствием теоретических знаний и требований к практическому исполнению трудовых обязанностей, несогласованностью ожидаемого и реальной ситуации в новом коллективе, ограничениями в производственной деятельности в силу возраста и трудовых навыков. Учащиеся же 4 курса, будущие выпускники, осознают свои реальные возможности, трезво оценивают необходимость повышения своей квалификации – происходит адаптация к трудовой деятельности, как психологическая, так и физическая. И соответственно, по критерию «Профессионально значимые качества работника» у учащихся 3–4 курсов показатель постепенно снижается, что можем объяснить формированием адекватного образа работника, по сравнению с идеализированным образом у учащихся младших курсов.

Критерии	Среднее арифметическое значение показателей				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	Итоговое значение по учреждению образования
1. Профессионально значимые качества работника	3,3	3,3	3,1	2,9	3,2
2. Отношение к труду	2,9	3,1	2,1	3,0	2,8
3. Отношение к ценностям и нормам коллектива	2,6	3,0	3,0	3,1	2,9

Рисунок 1 – Уровень сформированности профессионально-психологических основ личности

Второй этап (Ориентация) адаптации приходится на первый год работы молодого специалиста. Он интегрируется в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки и набирается опыта. Этот период считается успешно пройденным, если человек в его конце чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступая в конфликты с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев. По результатам анкетирования, проведенного в Гродненском государственном политехническом колледже в феврале 2022 года с участием 70 выпускников трудоустроенных и закрепившихся на рабочих местах, 37,1 % констатировал, что не испытывает трудностей в плане профессиональной адаптации, 41,4 % – скорее нет, 18,6 % – скорее да, 2,9 % – да. Ситуация с адаптацией в новом тру-

довом коллективе с точки зрения выпускников выглядит еще более оптимистично: 64,3 % – успешно адаптировались, 30,0 % – испытывают некоторые затруднения и только 5,7 % – болезненно претерпевают процесс социальной адаптации.

Социально-психологическая адаптация имеет существенное значение для молодых специалистов. От психологической атмосферы в коллективе, гибкого приспособления к изменяющимся условиям социальной среды зависит эффективность деятельности каждого члена трудового коллектива. Анализ ответов респондентов на вопросы: удовлетворены ли Вы уровнем организации труда? и охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу организации? свидетельствуют о достаточно высоком уровне организационной и производственной культуры значительной части организаций – заказчиков кадров.

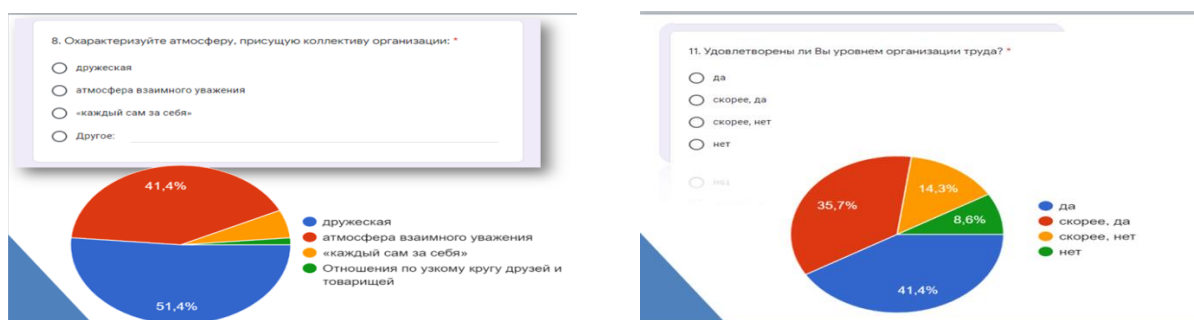


Рисунок 2 – Диаграммы «Охарактеризуйте атмосферу, присущую коллективу организации?», «Удовлетворены ли Вы уровнем организации труда?»

Вопрос об удовлетворенности размером заработной платы и профессиональных предпочтениях в связи с величиной материального стимулирования высвечивает значительный процент (48,6 %) тех, кто готов демонстрировать трудолюбие и мастерство, но при условии высокой оплаты труда. 25,7 % респондентов предпочитают работу, не требующую большого напряжения сил при том же условии – она должна быть прилично оплачиваемая.

Принимая во внимание максимализм молодых людей, ступивших на трудовую стезю, следует помнить, что среди причин «демарша» новоиспеченных специалистов две основные – отсутствие жилья и низкая зарплата. Причем вторая из вышеназванных причин – основная, ибо, имея приличный заработок, человек получает возможность решать жилищный вопрос на более выгодной для него основе.

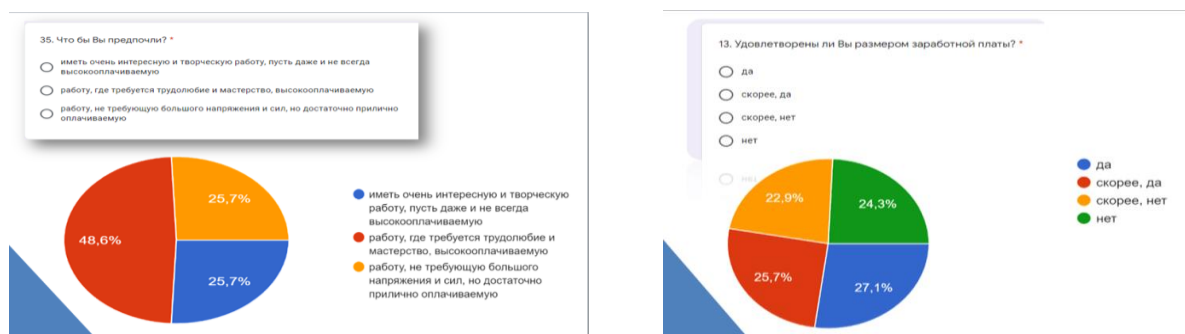


Рисунок 3 – Диаграммы «Удовлетворены ли Вы размером заработной платы?», «Что бы Вы предпочли?»

Принимая во внимание максимализм молодых людей, ступивших на трудовую стезю, следует помнить, что среди причин «демарша» новоиспеченных специалистов две основные – отсутствие жилья и низкая зарплата. Причем вторая из вышеназванных причин – основная, ибо, имея приличный заработок, человек получает возможность решать жилищный вопрос на более выгодной для него основе.

Третий этап (Действенная адаптация) адаптации происходит на втором году работы. У молодого специалиста сформировался профессиональный опыт, происходит дальнейшее внедрение в коллектив. Молодой специалист принимает окончательное решение по поводу продолжения трудовой деятельности по выбранной специальности или на выбранном рабочем месте. У него начинает формироваться представление о будущей карьере, о путях профессионального роста в данном коллективе. Показателем эффективности адаптации на данном этапе могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина его собственного вклада в общее дело, приобретение новых знаний и навыков.

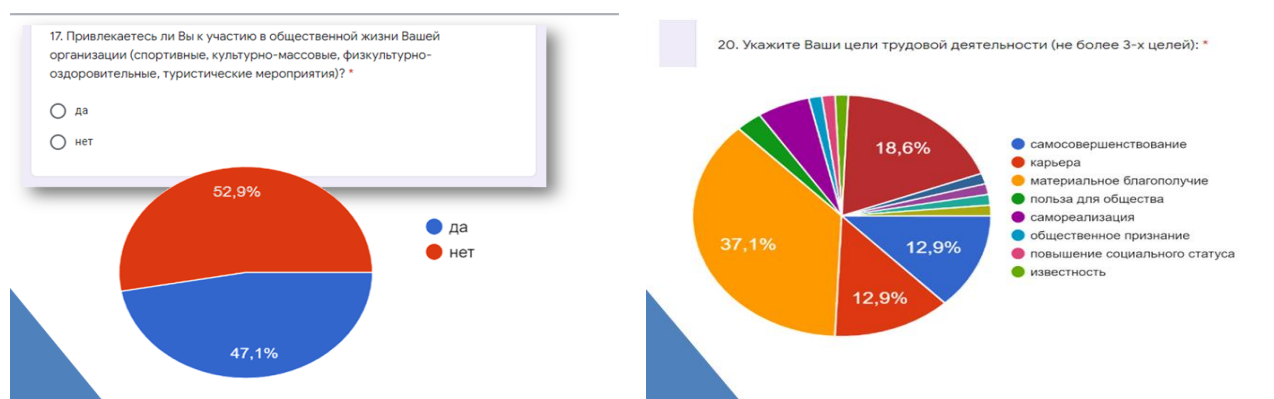


Рисунок 4 – Диаграммы «Привлекались ли Вы к участию в общественной жизни Вашей организации?», «Укажите Ваши цели трудовой деятельности?»

Четвертый этап (Функционирование) является завершающим процессом адаптации, характеризуется преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Взаимодействие с коллективом осуществляется на высоком уровне. Показателем эффективности на данном этапе может служить профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих обязанностей без контроля наставника или руководства организации.

Таким образом, адаптация молодого специалиста является важным элементом системы управления персоналом на предприятии. Работодатели понимают необходимость принятия соответствующих мер по сопровождению процесса вхождения нового сотрудника в коллектив, но на деле эта проблема не всегда решается системно и целенаправленно. В комплексе задач, позволяющих оптимизировать адаптационные механизмы и подлежащих первоочередному решению, видятся следующие: преодоление формального отношения к наставничеству (данная система ускоряет процесс включения новых работников в рабочий момент и повышает эффективность их профессиональной дея-

тельности за короткий промежуток времени), создание модели управления адаптацией персонала на предприятии (учитывается специфика факторов производственной среды, показатели социально-психологического климата, субъективные характеристик работника и т. д.), формирование адекватного образа будущей профессии и профессиональных намерений у выпускников (обеспечивается посредством сформированности профессионально-психологических основ личности в период обучения в колледже), совершенствование механизмов социального партнерства (конечный результат – внедрение модели профессионально-психологической адаптации будущих специалистов на основе взаимодействия с организациями-заказчиками кадров и усиление практико-ориентированной подготовки специалистов).

Ссылка на блог размещена на сайте школы в разделе «О школе – Информатизация – Блогосфера школы» и на страницах электронных журналов 10-х классов. Блог является информационным ресурсом и содержит следующие разделы: стандарты, чертежные инструменты, чертежный шрифт, нанесение размеров, геометрические построения, виды, сечения, разрезы, машиностроительное черчение, строительное черчение, образцы выполнения практических работ, образцы выполнения графических работ, книги для учителя, книги для учащегося.

В настоящее время проводится работа по наполнению блога контентом: тестовой информацией, иллюстративным материалом, авторскими анимационными роликами. Текст блога не дублирует учебник по черчению, а дополняет его интересными историческими данными и фактами. Что способствует реализации воспитательного потенциала учебного предмета «Черчение». Приводятся приемы подготовки и работы с чертежными инструментами, описывается техника черчения изображений. Автор блога делится как собственным накопленным на практике опытом, так и почерпнутым из учебной, научно-методической литературы. Анимационные ролики выполнены автором блога в программе AdobeFlash и сохранены как ехе-файлы. Их цель – поэтапная демонстрация геометрических построений и правил построения изображений на чертеже. Учащиеся могут скачать данные анимационные ролики и во внеурочное время просмотреть неоднократно, в необходимом для себя темпе.

Таким образом, использование блога, как информационного ресурса, в преподавании учебного предмета «Черчение» способствует повышению эффективности обучения и качества геометро-графической подготовки учащихся, формированию интереса и положительной мотивации к изучению данной предметной области. Данный блог может быть использован при проведении факультативных занятий «Техническая графика», направленных на допрофессиональную подготовку учащихся IX класса, планирующих обучаться далее в профессионально-технических и средних специальных учреждениях образования.

Литература

1. Беженарь, Ю. П. Методика преподавания черчения: методические рекомендации / Ю. П. Беженарь. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2018. – 60 с.

2. Василюк, Н. Н. Формирование сетевой компетентности при обучении информатике студентов вузов: монография / Н. Н. Василюк. – Пермь: Пермский гос. нац. иссл. ун-т., 2021. – 133 с.