

Применение фреймов, способствует развитию памяти и внимания, увеличивает темп восприятия и запоминания; способствует развитию системного мышления, создает условия для оптимизации содержания образования.

Библиографический список:

1. Гурина Р.В., Соколова Е.Е. Фреймовое представление знаний. М., 2007.
2. Минский М. Фреймы для представления знаний. М., 1979.
3. Колодочка Т.Н. Дидактические возможности фреймовой технологии. // Школьные технологии. 2004 №1
4. Блейк С., Пейп С., Чошанов М.А. Использование достижений нейробиологии в педагогике США Педагогика. 2004. № 5.
5. Усова А.В. Естественнонаучное образование в средней школе // Педагогика. 2001. № 9
6. Штейнберг В.Э. Дидактические многомерные инструменты. Теория, методика, практика. М., 2002.
7. Шамало Т.Н. Теоретические основы использования физического эксперимента в развивающем обучении. Свердловск, 1990.

Е.А. Ставропольцева

Екатеринбург, УрГПУ

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В наши дни студенты и выпускники вузов являются одной из наиболее уязвимых категорий на рынке труда ввиду своей низкой конкурентоспособности по сравнению с квалифицированными специалистами и психологической неготовности к деловому взаимодействию с работодателями. Дипломированные специалисты испытывают значительные трудности при вступлении в должность. Обозначенные проблемы требуют решения посредством разработки и внедрения специальной программы адаптации, способствующей приобретению дополнительных теоретических и практических знаний по выбранной специальности, изучению актуального положения на рынке труда и действующего трудового законодательства, профессиональной ориентации и выбору оптимальных путей поиска работы,

получению навыков эффективного поведения в рамках общения с работодателем, а также снятию психологического напряжения, возникающего как на этапе отбора кандидатов, так и на этапе введения в должность.

Адаптация представляет собой многоаспектный феномен, который в широком смысле обозначает приспособление организма, индивидуума или коллектива к изменяющимся условиям среды или к внутренним изменениям, результатом которого является повышение эффективности их существования и функционирования. Под *социально-психологической адаптацией* подразумевается итог процесса изменений социальных, социально-психологических, морально-психологических, экономических и демографических отношений между людьми, приспособление к социальной среде. Причем, в качестве особенностей адаптации отмечаются активное участие сознания, влияние трудовой деятельности человека на среду, активное изменение человеком результатов своей социальной адаптации в соответствии с социальными условиями бытия [5, с. 25-26].

Адаптация сотрудников в организации, в свою очередь, понимается как процесс знакомства с деятельностью организации и самой организацией, включение специалистов в новый трудовой коллектив. По мнению Э.Шейна, адаптация сотрудников включает три составляющих: обучение на рабочем месте, познание существующих в организации «нитей власти», осознание ими норм поведения, принятых в организации.

Можно сформулировать следующие *цели адаптации в организации*: понимание сотрудником своих задач, должностных обязанностей, развитие навыка выполнения обозначенного круга обязанностей, повышение мотивации к труду через осознание собственной причастности к делам организации, понимание своей роли в успехе деятельности компании и, как следствие, проявление заинтересованности в улучшении дел организации.

Приступая к работе в компании, «новичок» проходит следующие *стадии адаптации*: общее ознакомление с ситуацией, приспособление (привыкание, усвоение стереотипов), ассимиляция (полное приспособление), идентификация (отождествление личных целей с целями коллектива) [6, с. 30]. Т.Ю. Базаров, в свою очередь, выделяет следующие стадии адаптации нового сотрудника: оценка уровня подготовленности, ориентация, действенная адап-

тация, функционирование. Первая стадия необходима для разработки оптимальной программы адаптации. Вторая стадия направлена на знакомство нового сотрудника с обязанностями и требованиями, предъявляемыми со стороны организации. Третья стадия заключается в собственно приспособлении сотрудника к новому статусу, к включению в межличностные отношения с коллегами. Четвертая стадия завершает процесс адаптации нового работника в организации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем, переходом к стабильной работе.

Специалисты выделяют первичную и вторичную адаптацию. *Первичная адаптация* предполагает первоначальное включение работника в трудовую деятельность, в то время как *вторичная адаптация* охватывает все последующие изменения в профессиональной биографии (переход на новую работу, изменение профиля деятельности организации и т.д.) [3].

К первичной адаптации персонала относится адаптация студентов и выпускников к профессиональной деятельности. Таким образом, сотрудник, впервые приступивший к работе, должен последовательно пройти *этапы первичной адаптации*: 1) ознакомление с организацией, внутренним порядком и основными особенностями; 2) ознакомление с рабочим местом, представление коллективу; 3) беседа с руководителем; 4) ознакомление с социальными льготами и стимулами; 5) инструктаж по технике безопасности; 6) обучение по специальной программе; 7) работа на своем рабочем месте [6, с. 39]. Т.Ю. Базаров выделяет восемь основных вопросов в общей программе адаптации в организации: общее представление об организации, политика организации, оплата труда, дополнительные льготы, охрана труда и соблюдение техники безопасности, работник и его отношения с профсоюзом, служба быта и экономические факторы. За адаптацию новых сотрудников могут отвечать сотрудники из различных подразделений организации: в качестве наставника могут выступать линейные руководители, работники с аналогичными обязанностями, которые смогут передать полную информацию об особенностях работы на данном участке, представители отдела персонала, которые способны предоставить как сведения о выполняемых обязанностях, о порядках, принятых в компании, так и оказать психологическую помощь, необходимую на первых порах освоения трудовой роли. На эффек-

тивное введение в должность оказывают большое влияние т.н. «подготовительные процедуры», частью которых могут быть специальные обучающие семинары для новых сотрудников, в ходе которых освещаются основы философии организации, перспективы развития, положение на рынке, происходит ознакомление с партнерами и клиентами компании, действующими правилами внутреннего распорядка, важными элементами корпоративной культуры.

Следует учитывать, что адаптация в организации подразделяется на производственную и внепроизводственную. *Внепроизводственная адаптация* включает адаптацию к социальной инфраструктуре организации и внепроизводственному общению с коллегами. Неформальное общение играет большую роль в адаптации сотрудника в компании, т.к. в первое время молодой специалист испытывает трудности в налаживании контактов с людьми, в формировании ценностных установок работы в коллективе. Общефирменные, или корпоративные, мероприятия, проводимые в нерабочее время, также направлены на адаптацию новых работников, на сплочение коллектива, формирование командного духа. Существуют деловые (информационные, дискуссионные, обучающие, например, семинары, конференции, «круглые столы», собрания и т.д.) и праздничные, или развлекательные (игры, шоу, приемы, вечеринки, концерты) мероприятия [2].

Выделяют следующие виды *производственной адаптации*: социально-психологическая, социально-организационная, психофизиологическая, профессиональная адаптация. К основным аспектам *социально-психологической адаптации* относят приобретение и закрепление интереса к работе, постепенное накопление трудового опыта, установление и дальнейшее налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, проявление, наряду с личными достижениями, заинтересованности в достижениях организации. Под *социально-организационной адаптацией* понимается процесс усвоения сотрудником роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание и принятие особенностей организационного и экономического механизмов управления организацией. *Психофизиологическая адаптация* персонала подразумевает приспособление сотрудника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте. Данный вид адаптации напрямую

зависит от состояния здоровья специалиста и воздействия внешних факторов, таких как температура, уровень шума, освещенность и т.д. [4]. *Профессиональная адаптация* базируется на развитии трудовых способностей и профессиональных навыков сотрудника, дополнительных знаний, формировании профессионально значимых качеств личности. В более широком понимании профессиональная адаптация восходит к периоду обучения в образовательном учреждении и предполагает ряд мероприятий по подготовке будущего дипломированного специалиста к трудовой деятельности. Таким образом, в отношении студентов, делающих первые шаги в овладении профессионально значимыми умениями и навыками, адаптация может рассматриваться как получение теоретических знаний, необходимых для работы по специальности, первичное знакомство с деятельностью организации и приобретение практического опыта в ходе практики и/или стажировки, преодоление первичной психологической дезадаптированности.

Адаптация студентов подразумевает *профориентационную работу*, направленную на выявление склонностей и способностей к конкретным видам деятельности и определение соответствия выбранной специальности истинным возможностям и потребностям. В задачи квалифицированных профконсультантов входит, основываясь на данных экономических, социологических, социо-психологических исследований, предоставить полную информацию о существующих профессиях, а также сведения о выбранной специальности, определить качества личности, способствующие выполнению обозначенного круга обязанностей. Для решения данных задач используются специальные тесты (опросники Е.А. Климова, Дж. Голланда, Л. Йовайши, Л.Н. Кабардовой и др.), направленные на выявление способностей и склонностей человека, но стоит отметить, что применение одного профориентационного теста не является достаточным, именно поэтому рекомендуется использование нескольких методик.

Программы практики и стажировки позволяют проявить свой потенциал, окончательно определиться с выбором будущей профессии и при успешном исходе испытания, которое проводится преимущественно в форме интервью, тестирования или деловой игры, занять место в штате компании. Стажировка облегчает будущему выпускнику задачу по поиску

работы и способствует исключению психологического напряжения при вступлении в должность. Стоит отметить, что в ходе обучения потенциальный сотрудник должен пройти обязательную производственную практику, которая знакомит студента не только на теоретическом, но и на практическом уровне с особенностями работы по выбранной специальности. Производственные предприятия предлагают молодым специалистам не только получить теоретические сведения о профессии, но и приобрести практический опыт трудовой деятельности и взаимодействия с коллегами.

Одной из важных составляющих подготовки студентов к работе в организации является *проведение занятий* по знакомству с основами планирования и развития карьеры, которые охватывают целый спектр вопросов: от анализа современного рынка труда и целеполагания до изучения правовых аспектов трудовой деятельности. Программа, разработанная на базе центров содействия трудоустройству вузов, должна включать лекционные занятия и тренинги для детальной проработки всех указанных проблем. В первую очередь, цикл занятий для студентов должен содержать раздел, посвященный целеполаганию, т.е. грамотной постановке целей как способу психологической подготовки к деловому общению с представителями организаций по вопросам трудоустройства. Следующий раздел должен включать следующие вопросы: анализ актуальной ситуации на российском и зарубежном рынке труда, знакомство с различными формами занятости и наиболее востребованными профессиями. Для студентов важно выявить актуальное положение в сегменте, соответствующем их специализации. В программе должен фигурировать раздел, освещающий оптимальные пути поиска работы через знакомство с различными источниками информации о вакансиях. Для соискателей, впервые приступающих к поиску работы, важным является умение грамотно оформлять профессиональное резюме и сопроводительное письмо. Не менее важным является знание правил и норм прохождения собеседования. Один из разделов программы должен быть посвящен правовой стороне трудовой деятельности и освещать вопросы оформления трудовых и гражданско-правовых отношений, испытательного срока, расторжения договора по инициативе работника и/или работодателя, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда,

гарантий и компенсаций, дисциплинарных взысканий и трудовых споров. Результатом проведения занятий должно быть увеличение числа трудоустроенных студентов и выпускников и качественные изменения в психологической адаптации данной категории соискателей к рынку труда.

Положительным опытом взаимодействия с работодателями может служить *посещение Ярмарок вакансий и Дней карьеры*. Данные мероприятия являются хорошей возможностью завести деловые контакты с работодателями, а также получить рекомендации по эффективному поиску работы и успешному взаимодействию с компаниями. Позитивным примером для тех, кто решил открыть свое дело, является курс, посвященный построению бизнеса, который охватывает вопросы законодательства, управления персоналом, бизнес-планирования, бухгалтерского учета и информационных технологий, применяемых в данной сфере. За адаптацию будущих работников должны отвечать специалисты центров содействия трудоустройству, располагающие необходимой теоретической базой и практическим опытом подготовки студентов к рынку труда и профессиональной деятельности. Таким образом, проблема адаптации студентов и выпускников вузов должна решаться как на уровне образовательных учреждений, в задачи которых входит подготовить будущего работника к профессиональной деятельности, снабдив его теоретической базой по специальности, расширив представление о современном рынке труда, так и на уровне организации, ответственные представители которых должны способствовать эффективному приспособлению новых сотрудников к обозначенному кругу обязанностей, налаживанию межличностного общения с коллегами, снижению психологического напряжения.

Библиографический список:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. - М., ЮНИТИ, 1998.

2. Корпоративные мероприятия: цели, задачи, виды, эффективность // Беседы об HR-брендинге. 04.06.2009. URL: <http://hrbrand.ru/dialogues35.php> (дата обращения: 2.11.2010).

3. Лигинчук Г.Г. Психологическая сущность адаптации // Психология профессиональной деятельности: учебное пособие. URL: http://www.e-college.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?part-009*page.htm (дата обращения: 6.11.2010).

4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / под ред. Шеметова П.В. - М., Инфра-М, 1999.

5. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Эксмо, 2010.

6. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – 5-е изд. – М., Дело, 2003.

И.В. Ушатова, Е.Н. Козленкова

Москва, МГАУ

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СТУДЕНТОВ О ТРЕНИНГЕ КАК МЕТОДЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УМЕНИЙ

На современном этапе развития общества перед вузами стоит задача готовить кадры к активной разноплановой деятельности. В связи с этим актуально развитие субъектных качеств человека, позволяющих ему жить в меняющемся мире и преобразовывать себя в нём. Это предполагает усиление ориентации учебно-воспитательного процесса на удовлетворение потребностей личности, саморазвитие и самореализацию студентов, что возможно за счет использования интерактивных методов обучения. Одним из наиболее распространенных интерактивных методов обучения является тренинг. Он необходим для овладения студентами практическими умениями и навыками в психологически комфортной среде, позволяющей проявлять активность и творчество.

Подготовка педагогов профессионального обучения предполагает освоение различных методов обучения, в том числе и интерактивных. Следовательно, возникает вопрос о формировании навыков и умений в области проведения тренингов. Поэтому в процессе обучения студенты – будущие педагоги должны освоить основы тренинговой работы, что становится возможным при прохождении учебных тренингов в вузе.