

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ

*Н. Ю. Вайцехович, кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой информационно-аналитической
деятельности учреждения образования «Белорусский
государственный университет культуры и искусств»*

Аннотация. В статье рассмотрены современные представления о профессиональной адаптации выпускников, включая этапы, уровни, технологии и методы достижения. Выделены процессный, результативный, личностно-психологический, функциональной-деятельностный, средовой, педагогический, управленческий подходы к изучению профессиональной адаптации. Определены современные тенденции организации профессиональной адаптации молодых специалистов: сокращение сроков адаптационного периода за счет внедрения систем поэтапного управления адаптацией, сближение профессиональных и социально-психологических аспектов адаптации, совершенствование оценочного инструментария и систем обратной связи и др.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, библиотечные кадры, библиотечно-информационное образование, молодые специалисты, библиотеки, выпускники.

THEORETICAL ASPECTS OF GRADUATES' PROFESSIONAL ADAPTATION

*N. Vaitsekhovich, PhD in Pedagogy, Head of the Department
of Information and Analytical Activities of the Educational Institution
«The Belarusian State University of Culture and Arts»*

Abstract. The article discusses modern ideas about the professional adaptation of graduates, including stages, levels, technologies and methods of achievement. The author identifies process, result, personal-psychological, functional-activity, environmental, pedagogical, managerial approaches to the study of professional adaptation. The article defines current trends in the organization of professional adaptation of young professionals: shortening the adaptation period through the introduction of phased adaptation management systems, convergence of professional and socio-psychological

aspects of adaptation, improvement of assessment tools and feedback systems, etc.

Keywords: professional adaptation, library staff, library and information education, young professionals, libraries, graduates.

В настоящее время в связи с растущей конкуренцией в сфере образовательных услуг университетам необходимо осуществлять постоянный мониторинг качества своих услуг и конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Данное обстоятельство требует установления и поддержания контактов с целевой аудиторией для обмена информацией между образовательным учреждением, студентами и работодателями. Такие контакты являются абсолютно необходимыми на этапе первичной послевузовской профессиональной адаптации, которая в значительной степени определяет становление и дальнейшее профессиональное развитие специалистов. В современных исследованиях подчеркивается значение пролонгированных контактов с выпускниками и взаимодействий университетов и работодателей, направленных на улучшение динамики и качества адаптационных процессов и поддержки молодых специалистов на этапе профессионального старта.

При этом предприятия – заказчики кадров видят главную задачу адаптации в том, чтобы ускорить процесс интеграции новых сотрудников в организацию и минимизировать время их ввода в запланированные показатели эффективности [10]. Адаптация считается важнейшим направлением управления кадровыми ресурсами. Учреждения образования также ориентированы на то, чтобы выпускники достигли уровня свободного владения профессией, предполагающего минимальные сроки адаптации в производственной среде. Вместе с тем стратегическим приоритетом является развитие адаптивности студентов в более широком смысле, подготовка специалистов, обладающих инновационным мышлением и широкой общепрофессиональной эрудицией, активных, готовых к профессиональной мобильности и постоянному самостоятельному освоению новых знаний. Таким образом, при общей цели фокусы внимания и приоритеты у работодателей и университетов несколько отличаются. Так, анализируя функционально-ориентированные технологии профессиональной адаптации выпускников технических УВО, П. Г. Кравцов отмечает, что образовательные учреждения и их выпускающие кафедры должны занимать сбалансированную позицию по отношению к обеим группам стейкхолдеров (студентам и работодателям): с одной стороны, обеспечивать требуемый заказчику кадров квалификационный уровень молодых специалистов, гибко и оперативно реагируя на запросы организаций; с другой – проявлять заинтересованность в развитии личностных

качеств и общепрофессионального кругозора студентов, ориентированности в смежных областях деятельности, формировать готовность к социальной и профессиональной мобильности, учитывать личные и профессиональные интересы [4].

Несмотря на наличие фундаментальной теоретической и эмпирической базы в исследовании психолого-социологических механизмов, факторов, ресурсов, условий профессиональной адаптации, остаются недостаточно изученными вопросы отраслевой специфики адаптационного процесса, включая особенности протекания различных этапов, формирования и использования систем управления профессиональной адаптацией, создания инновационно-ориентированного кадрового потенциала организаций на основе управления адаптацией, обучения и развития молодых специалистов.

Теоретические вопросы профессиональной адаптации, в т. ч. выпускников УВО, рассматриваются такими белорусскими специалистами, как О. Н. Мицкевич, О. Н. Лихачева, Л. П. Михалек, Ю. М. Зенович, Л. Н. Лаптиева, Е. А. Спирина, В. Я. Кочергин, И. К. Рудак, М. А. Шапошник, Н. В. Бессарабова и др. Широко известны работы зарубежных исследователей А. Я. Кибанова, М. Н. Вражновой, А. Н. Клевиной, И. А. Сыромицкой, О. А. Францужовой, А. Ю. Мельник, А. А. Клейменова и др., в которых раскрыта сущность профессиональной адаптации и ее роль в формировании компетентности молодых специалистов, проведен анализ структуры профессиональной адаптации как управляемого процесса, изучена система факторов, определяющих успешность адаптационных процессов. Среди ведущих специалистов, изучающих проблемы профессиональной адаптации молодых специалистов библиотечной сферы, необходимо отметить И. В. Юрик [9], М. П. Захаренко [1], О. В. Макееву [5], Ю. А. Переверзеву [7], И. Б. Стрелкову [8], И. Ю. Матвееву [6], М. Н. Колесникову [3], С. В. Зыгмантович [2]. В их работах содержится описание проблемной ситуации, связанной с недостаточной разработанностью теоретических и практических аспектов адаптации библиотечного персонала, констатируется необходимость внедрения в библиотеках системы управления адаптацией, создания организационно-психологических условий для удержания и профессионального развития молодых специалистов.

Профессиональная адаптация представляет собой совокупность процессов по интеграции личности в профессиональную среду, ее функциональные и организационные аспекты, активное освоение специфики и тонкостей профессии, знаний, умений, способов принятия решений, необходимых для продуктивной профессиональной деятельности.

Применительно к профессиональной адаптации молодых специалистов мы можем выделить следующие сущностные ее признаки: процессуаль-

ность, заданная целями, этапами, средствами (ресурсами), методами и временной протяженностью адаптационного периода; деятельностный характер (освоение определенных видов деятельности на уровне готовности к выполнению профессиональных обязанностей); соответствие требованиям профессии и целям организации, возможность измерения в объективных показателях; согласование с ценностями, интересами субъекта адаптации, гармонизация взаимных потребностей и ожиданий работника и организации; протекание в измененных условиях социально-профессиональной среды, сопряженных с определенным стрессом несоответствия; прямое влияние на вовлеченность, удовлетворение работой и продуктивность профессиональной деятельности.

На основе анализа научных источников можно выделить следующие основные подходы к пониманию сущности профессиональной адаптации и ее изучению: процессный (адаптация как процесс), результативный (адаптация как результат приспособления к новым профессиональным условиям), личностно-психологический (адаптация как источник формирования новых качеств личности), функционально-деятельностный (адаптация как механизм освоения новых способов деятельности и профессиональных функций), средовой (адаптация как способ взаимодействия со средой организации и профессиональной общностью), педагогический (формирование адаптационного потенциала личности, адаптационных условий и ресурсов), управленческий, или ролевой (адаптация как комплекс мер, позволяющих оптимизировать профессиональную деятельность сотрудника в соответствии с должностными требованиями и спектром выполняемых ролей – «индивидуум», «профессионал», «руководитель/подчиненный» и т. п.).

В настоящее время активно развивается средовой подход к изучению адаптации сотрудников, который, в отличие от функционального, предполагающего освоение системы профессиональных функций и способов деятельности, основывается на анализе различных факторов, стратегий и механизмов включения индивида в предметно-социальную среду организации. Соответственно, расширяется понятие профессиональной адаптации, включающее такие аспекты, как физиологический, операциональный, информационный, коммуникативный, социально-психологический, социально-экономический, личностный, экологический и т. п. При этом акценты смещаются с изучения объективных факторов воздействия профессиональной среды на анализ различных параметров субъективно опосредованного профессионального развития индивида.

Процесс профессиональной адаптации, на наш взгляд, инициируется на этапе вхождения в профессию, т. е. с первых курсов обучения в образовательном учреждении. Достигнутый в процессе обучения уровень профессиональных компетенций, развития профессионального мышления и

системы мотивационных и ценностных ориентаций в значительной степени определяет успешность адаптации на этапе самостоятельной профессиональной деятельности выпускника.

Механизм профессиональной адаптации включает в себя этапы и уровни адаптации, технологии и методы достижения результата. К наиболее сложным дискуссионным вопросам в разработке проблем профессиональной адаптации относятся протяженность этого процесса и его основные этапы. Достоверно установлена зависимость времени адаптации от ее вида (управляемая/стихийная, первичная/вторичная), уровня квалификации, опыта профессиональной деятельности, занимаемой должности (у руководящих кадров продолжительность адаптации выше), а также индивидуальных особенностей и качеств личности, ее адаптационного потенциала. Сроки первичной профессиональной адаптации варьируются от 3–6 месяцев до 3 лет. В целом наблюдается сокращение сроков адаптационного периода за счет внедрения и оптимизации систем поэтапного управления адаптацией.

В научных источниках недостаточно дифференцированы формы, методы и технологии профессиональной адаптации. В качестве наиболее распространенных методов адаптации специалисты выделяют: планирование деятельности молодого сотрудника на адаптационный период с формализацией задач участников, ответственных за адаптацию; реализация различных форм обучения, наставничества (баддинга), кураторства, коучинга; индивидуальная методическая помощь; индивидуальные встречи с руководителем для поддержания обратной связи и оценки успешности адаптации; ознакомительные экскурсии; методики электронного обучения, онлайн-курсы, тренинги и вебинары, использование электронных систем обучения и систем управления талантами. В системе адаптационных технологий отдельно выделяют ситуационное обучение, кейс-методы, методики постепенного усложнения поставленных задач, методы командной работы и др.

К современным тенденциям организации профессиональной адаптации молодых специалистов необходимо отнести: сокращение сроков адаптационного периода за счет внедрения и оптимизации систем поэтапного управления адаптацией; распространение субъектно-средового подхода к пониманию сущности, целей, задач и принципов профессиональной адаптации; сближение профессиональных и социально-психологических аспектов адаптации, установка на комплексную поддержку сотрудника в адаптационный период; совершенствование оценочного инструментария и систем обратной связи; внедрение методик и инструментов, позволяющих рационализировать и индивидуализировать адаптационный процесс.

1. *Захаренко, М. П.* Молодые кадры современной библиотеки: организационно-управленческий подход : науч.-практ. пособие / М. П. Захаренко. – СПб. : Профессия, 2013. – 238 с.

2. *Зыгмантович, С. В.* Работа с молодыми специалистами: опыт учреждения высшего образования по их адаптации и закреплению в сфере культуры / С. В. Зыгмантович // Культура. Наука. Творчество = Культура. Наука. Творчасць = Culture. Science. Arts : сб. науч. ст. : XI Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 4 мая 2017 г.) / Беларус. гос. ун-т культуры и искусств [и др.]. – Минск, 2017. – [Вып. 11]. – С. 192–197.

3. *Колесникова, М. Н.* Управление персоналом библиотеки: управление персоналом в системе управления библиотекой, стиль и методы управления персоналом библиотеки, мотивация трудовой деятельности сотрудников библиотеки, конфликты и стрессы в библиотечном коллективе : учеб.-практ. пособие / М. Н. Колесникова ; Санкт-Петерб. гос. ун-т культуры и искусств. – СПб. : Профессия, 2011. – 190 с.

4. *Кравцов, П. Г.* Функционально-ориентированные технологии профессиональной адаптации молодых специалистов персонала / П. Г. Кравцов // Вестн. Самар. гос. техн. ун-та. Серия «Психолого-педагогические науки». – 2006. – № 47. – С. 106–115.

5. *Макеева, О. В.* Персонал научных библиотек Сибири: профессиональная адаптация и удовлетворенность трудом : монография / О. В. Макеева ; науч. ред. Е. Б. Артемьева ; Гос. публич. науч.-техн. б-ка Сиб. отд. Рос. акад. наук. – Новосибирск : ГПТБ СО РАН, 2016. – 224 с.

6. *Матвеева, И. Ю.* Профессиональное развитие как направление кадрового менеджмента в библиотеке / И. Ю. Матвеева // Профессиональ. развитие библиотеч. кадров как условие модернизации библиотек : материалы межрегион. науч.-практ. семинара (Златоуст, 11 апр. 2019 г.) / науч. ред. И. Ю. Матвеева ; Челябинск. гос. ин-т культуры, Централиз. библиотеч. система Златоуст. город. округа. – Челябинск, 2019. – С. 7–15.

7. *Переверзева, Ю. А.* Профессиональная идентичность молодого библиотечного специалиста как основание эффективности кадрового менеджмента / Ю. А. Переверзева, И. Б. Стрелкова // Бібл. весн. : навук. зб. / Нац. б-ка Беларусі. – Мінск, 2017. – Вып. 9. – С. 50–65.

8. *Стрелкова-Зыль, И. Б.* Кадровые ресурсы библиотек / И. Б. Стрелкова-Зыль. – М. : Литера, 2011. – 240 с.

9. *Юрик, И. В.* Адаптация персонала библиотеки: методика, технология, опыт : учеб.-метод. пособие / И. В. Юрик. – М. : Литера, 2011. – 144 с.

10. *Янцен, Е. А.* Технология управления адаптацией персонала / Е. А. Янцен // Математ. модели соврем. эконо. процессов, методы анализа и синтеза эконо. механизмов. Актуальные проблемы и перспективы менеджмента организаций в России : сб. ст. – Самара, 2017. – С. 299–304.