МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАІНИ

СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет гуманітарних наук,психології та педагогіки

кафедра практичної психології та соціальної роботи

**Придорожко Ю.А.**

**Кваліфікаційна магістерська робота**

**Динаміка професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах**

**Сєвєродонецьк**

 **2020**

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

 (повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до кваліфікаційної магістерської роботи**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

(шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

(шифр і назва)

на тему: Динаміка професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах

Виконала: студентка групи СР-18дм Придорожко Ю.А.

Керівник: д.психол.н., проф. Бурлакова І.А.

Завідувач кафедри практичної психології

та соціальної роботи

д. психол. н., проф. Завацька Н.Є.

Рецензент

к. психол. н., доц. Боярин Л.В.

Сєвєродонецьк – 2020

**СХІДНОУКРАЇНСКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки**

(повне найменування інституту, факультету)

**Кафедра практичної психології та соціальної роботи**

 (повна назва кафедри)

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_магістр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(бакалавр, спеціаліст, магістр)

 спеціальності 231 - Соціальна робота

(шифр і назва)

 галузі знань 23 - Соціальна робота

(шифр і назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

 **Завідувач кафедри**

 **практичної психології та**

 **соціальної роботи, проф.**

 **Завацька Н.Є.**

 **«05» 09 2019 року**

 **З А В Д А Н Н Я**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

**Придорожко Юлії Анатоліївни**

(прізвище, ім’я, по батькові )

1. Тема роботи: Динаміка професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах

Керівник роботи Бурлакова І.А., д. психол. н., проф.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «05» вересня 2019 року № 120/15.17

2. Строк подання студентом роботи 02.12.2019 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 95 стор., список використаної літератури – 61 джерело, додатків – 1.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *дослідити особливості динаміки професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.*

6. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Розділ** | **Прізвище, ініціали та посада****Консультанта** | **Підпис, дата** |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| **1.** | Бурлакова І.А.– д.психол.н., професор кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |
| **2.** | Бурлакова І.А.– д.психол.н., професор кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |
| **3.** | Бурлакова І.А.– д.психол.н., професор кафедри практичної психології та соціальної роботи | 05.09.2019р. | 05.09.2019р. |

7. Дата видачі завдання 05.09.2019 р.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів**  | **Примітка** |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної магістерської роботи | 09.2019 р.  | 09.2019 р.  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження | 09-10. 2019 р. | 09-10. 2019 р. |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 10.2019 р. | 10.2019 р. |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 10-11. 2019 р. | 10-11. 2019 р. |
| 5 | Розробка програми формувальних заходів | 11.2010 р. | 11.2010 р. |
| 6 | Проведення повторного тестування та оцінка ефективності формувальних заходів | 11-12. 2019 р. | 11-12. 2019 р. |
| 7 | Підготовка кваліфікаційної магістерської роботи до захисту та захист роботи | 01.2020р. | 01.2020 р. |

Студент Придорожко Ю.А.

Керівник роботи Бурлакова І.А.

РЕФЕРАТ

Текст – 95 с., джерел – 61, додатків – 1.

У роботі проведено аналіз теоретико-методологічних підходів до вивчення проблеми професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.

Наведено результати емпіричного дослідження щодо динаміки професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.

Визначено доцільність використання розвивальної програми щодо динаміки професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.

Ключові слова: СОЦІАЛЬНА РОБОТА, професійна адаптація, соціальний працівник, професійна діяльність, динаміка професійної адаптації, сУЧАСНИЙ СОЦІУМ.

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 7](#bookmark1)

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЛЮДИНИ В ПРОЦЕСІ ЇЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ 10

1. Аналіз підходів до організації професійної адаптації працівників 10
2. Зміст професійної адаптації соціальних працівників……………………29
3. Форми і методи надання допомоги з професійної та

особистісної адаптації 43

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ соціальних працівників………………....................................................53

1. Організація та хід дослідження 53
2. Аналіз результатів дослідження………………………………………….54

РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА соціальних працівників В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ 68

1. Програма соціально- психологічної підтримки соціальних працівників в адаптаційному процесі…………………………………………………….. ……68
2. Динаміка показників професійної адаптації соціальних працівників 77

[ВИСНОВКИ](#bookmark2) 82

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ](#bookmark3) 85

ДОДАТКИ………………………………………………………………………..90

**ВСТУП**

**Актуальність теми дослідження.** Підбір і прийом на роботу є досить тривалий і дорогий процес: до першого дня роботи нового співробітника компанія вже витрачає на нього значні кошти і зацікавлена в тому, щоб він не звільнився через кілька місяців. Проте, як показує статистика, найбільший відсоток прийнятих на роботу працівників залишають організацію саме протягом перших трьох місяців. Основні причини звільнення - відмінність реальності від очікуваного і складність інтеграції в нову організацію [8, с. 119].

Працевлаштування людини, особливо молодих спеціалістів та людей, які якийсь час не працювали за фахом, як і тих, хто змінює місце роботи дедалі стає все більшою проблемою нашого суспільства. Спеціалісти, які закінчили навчання у вищих навчальних закладах не можуть знайти роботу за фахом, або їм пропонують нижчу заробітну платню ніж тим, у кого є досвід роботи за даним фахом, або які вже працювали на підприємстві на іншій посаді, теж саме діється з тими, хто якийсь час не працював за фахом. Внаслідок цього людина має певний дискомфорт та певні психологічні та соціальні проблеми. Причиною такого ставлення є досить великий термін адаптації спеціаліста.

Процедури професійної адаптації персоналу покликані полегшити входження нових молодих фахівців у життя організації. Практика показує, що 90% людей, які звільнилися з роботи протягом першого року, прийняли це рішення вже в перший день свого перебування у новій організації. Як правило, новачок в організації зіштовхується з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, місця розташування, особливості колег та ін. [8, с. 124].

Спеціально розроблені програми допомоги можуть сприяти усуненню великої кількості проблем, які виникають на початку роботи. При спонтанному розвитку процесу адаптації етап активного функціонування, як правило, настає після 1-1,5 років роботи, а при регулюванні процесу адаптації - через кілька місяців. Тому, в сучасних умовах важливо мати програми соціально-психологічної допомоги спеціалістам, які проходять процес адаптації [8, с. 127].

Успішна програма адаптації сприяє створенню робочої сили, яка має більш високі здібності і більш сильною мотивацією для здійснення задач, які стоять перед організацією.

Проблемами адаптації у різні часи займалися: В. Казначеєв, С. Лук'янов, В. Садовський, Л. Балабанова, О. Сардак, Ф.Т ейлор, О. Крушельницька, Д. Мельничук, В. Воліна, А. Кібанов, Р. Веснін, фізіологи Л. Берталанфі,

П. Анохіна, психологи Б. Ломова, В. Ганзена, філософи В. Кузьмін, Б. Юдін.

Проблеми процесу адаптації розкриваються у сучасній науковій літературі, але конкретні форми і методи роботи ще до кінця не сформовані і працівники відділів кадрів, керівник не мають достатньо літератури для роботи з цією проблемою.

**Об'єкт дослідження:** процес професійної адаптації соціальних працівників.

**Предмет дослідження:** динаміка професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити динаміку професійної адаптації соціальних працівників в сучасних умовах.

**Завдання дослідження:**

1. Провести провести теоретичний аналіз літератури з проблеми професійної та особистісної соціальних працівників.
2. Обґрунтувати особливості соціально-психологічної допомоги соціальним працівникам в процесі їх професійної та особистісної адаптації.
3. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку успішності адаптації соціальних працівників до професійної діяльності та організаційно-психологічних умов.
4. Розробити психологічні рекомендації щодо підвищення ефективності управління процесом професійної адаптації соціальних працівників.

Для розв'язання поставлених завдань та перевірки гіпотези використана низка загальнонаукових методів теоретичного й експериментального дослідження.

**Методи дослідження:** теоретичний аналіз літератури, методи опитування (бесіда, анкетування) та спостереження, експеримент, аналіз його результатів.

**Наукова новизна дослідження:** у роботі дістало подальшого розвитку теоретичне обґрунтування понять професійної адаптації соціальних працівників, соціально-психологічної допомоги людині у процесі адаптації, розроблено тренінг соціально-психологічної допомоги соціальним працівникам по скороченню терміну проходження професійної адаптації. Узагальнено ознаки, основні види професійної адаптації соціальних працівників; визначено типові проблеми проходження працівником процесу адаптації; обґрунтовані та експериментально перевірені форми, методи соціально-психологічної допомоги та структура програми щодо професійної адаптації соціальних працівників та необхідність їх послідовного впровадження.

**Практичне значення дослідження**. Розроблена програма для практичної реалізації в процесі професійної та особистісної адаптації соціальних працівників; запропоновані результати дослідження і розроблена програма можуть використовуватись соціальними працівниками, фахівцями з прийому персоналу, кадровими службами, керівниками соціальних закладів у своїй професійній діяльності.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ЛЮДИНИ В
ПРОЦЕСІ ЇЇ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ**

 **1.1. Аналіз підходів до організації професійної адаптації працівників**

Існує безліч визначень адаптації - від таких, що мають загальний, дуже широкий зміст, до тих, що обмежують сутність адаптаційного процесу явищами одного з рівнів (наприклад, специфічний процес пристосування аналізаторів до дії подразника).

У більш загальних визначеннях адаптації даному поняттю надається різний зміст, залежно від аспекту розгляду. При цьому під адаптацією може розумітися наступне:

* процес пристосування організму до навколишнього середовища;
* відношення гармонії, рівноваги між організмом і середовищем;
* результат пристосувального процесу;
* певна "ціль", до якої "прагне" організм.

Поняття адаптації може мати різні значення залежно від того, біологічні чи соціальні аспекти розглядаються науковцем.

На думку Г.І. Царегородцева, адаптація може належати до таких загальнонаукових понять, що виникають на "стиках", "точках дотику" наук чи навіть окремих галузей знань і екстраполюються надалі на багато сфер природних і соціальних наук. Разом з філософськими категоріями загальнонаукові поняття сприяють об'єднанню досліджуваних об'єктів різних наук у цілісні теоретичні побудови [54]. З цього приводу цілком обґрунтованою ми вважаємо точку зору В.Г. Березіна, який розглядає адаптаційну концепцію як один з перспективних підходів до комплексного вивчення людини [6].

Аналіз сутності і змісту соціальних, педагогічних і психологічних аспектів адаптації особистості вимагає звертання не тільки до психологічної, а й філософської, природнично-наукової, соціальної і педагогічної літератури. Це пов'язане з тим, що адаптація містить у собі коло явищ від елементарного акту пристосування живого організму до середовища до дуже складної соціальної і психологічної адаптації людини, що являє собою процес її взаємодії з навколишнім середовищем.

Розгляд адаптації людини на природному рівні припускає виділення біологічної, фізіологічної і психологічної адаптації.

У розвиток сучасної природнично-наукової теорії адаптації в біології, фізіології й медицині великий внесок зробили вітчизняні й закордонні вчені (П.К. Анохін, Р.М. Баєвський, М.М. Василевський, Ф.З. Меєрсон, Г. Сельє).

У природничих науках адаптація розуміється як пристосування живих організмів до умов існування, які постійно змінюються у зовнішнім середовищі, що виробилося у процесі еволюційного розвитку. Адаптація як процес розглядається фізіологами з різних точок зору. По-перше, вважається, що з боку організму адаптація - це чисто пасивний процес урівноваження системи організм - середовище, утримання істотних змінних в одних межах; по-друге, існує думка, що організм повинен сам порушувати цю рівновагу, прагнучи активно оптимізувати свої внутрішні змінні.

Так, Г. Сельє у роботі “Записи про адаптаційний синдром” ототожнював постійно протікаючий процес адаптації з поняттям життя [16]. Центральним поняттям розробленого ним вчення про стрес є поняття адаптаційного синдрому - сукупності нейрогуморальних реакцій, що забезпечують мобілізацію психофізіологічних ресурсів організму для адаптації у важких умовах.

Згідно з думкою Ф.Г. Меєрсона, адаптація являє собою процес пристосування організму до зовнішнього середовища або до змін, що відбуваються у самому організмі. На його думку, крім генотипової адаптації, що виробилася в процесі еволюції і передається в спадщину, існує і фенотипова адаптація, яка здобувається в ході індивідуального життя [10]. Аналогічної концепції дотримується О.Б. Георгієвський [11].

На думку В.Г. Асєєва, описана концепція може використовуватися для визначення наукових підходів до вивчення соціальної адаптації, тому що у процесі індивідуального розвитку людини у неї виробляються механізми адаптації, засновані на трансформації соціальних відносин між людьми [22].

У цілому в сучасному науковому світі адаптація розглядається як складне гетерохронне і гетерогенне пристосування будови і функцій організму, його органів і кліток до умов середовища. При цьому виділяються наступні види цього пристосування:

* функціональне - коли зміни життєдіяльності організму (унаслідок трансформації умов існування) сприяють зміні форм існування;
* корелятивне (коадаптація) - коли два різних органи чи організми пристосовуються один до одного;
* пасивне - коли в організмі відбуваються зміни без його участі;
* активне - коли пристосування здійснюється завдяки діяльності організму;
* активістське (об'єктивне) - коли середовище змінюється під впливом суб'єкта з метою його пристосування [1].

Викладене вище дозволяє трактувати адаптацію у широкому змісті слова як цілісну систему реакцій живих систем (осіб, індивідів, видів, біоценозів), які мають активний цілеспрямований характер, які сприяють не тільки підтримці динамічної рівноваги в даних умовах середовища (гомеостазіс), а й забезпечують можливість еволюції при їхній зміні (гомеорезіс).

Сучасне розуміння адаптації в природничих науках є продуктивним при розгляді феноменів психологічної і соціальної адаптації в психології.

Фундаментальні питання соціально-психологічної адаптації особистості висвітлені в працях вітчизняних (Г.О. Балл, Ф.Б. Березін, Л.І. Божович, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв, О.І. Медведєв, О.О. Налчаджян, В.А.Петровський та ін.) і закордонних (Е. Еріксон, Ж. Піаже, 3. Фрейд та ін.) дослідників.

У неофрейдистському напрямку адаптація розглядається в контексті соціальної активності особистості. Сучасні психоаналітики широко

використовують уведені ще З. Фрейдом [60] поняття "алопластичних" і "аутопластичних" змін і відповідно розрізняють два різновиди психологічної адаптації:

1. алопластична адаптація досягається тими змінами в зовнішньому середовищі, які людина здійснює для приведення його у відповідність зі своїми потребами;
2. аутопластична адаптація забезпечується змінами особистості (її структури, умінь, навичок і т. п.), за допомогою яких вона пристосовується до середовища.

До цих двох різновидів Г. Гартман додає ще один - пошук індивідом того середовища, яке є найбільш сприятливим для функціонування організму .

Серед робіт психоаналітичного напрямку варто виділити концептуальний підхід Е. Еріксона, на думку якого, у системі "індивід - середовище" однією стороною адаптаційної взаємодії є конфлікти і захисти, а іншою - співробітництво і гармонія. При цьому він висуває положення про взаємне безупинне пристосування індивіда і суспільства. Процес адаптації в його концепції описується формулою: суперечності - тривога - захисні реакції індивіда і середовища - гармонійна рівновага чи конфлікт.

Таким чином, Е. Еріксон розглядає конфлікт як один з можливих результатів взаємодії індивіда і середовища в тому випадку, коли захисні реакції організму і "вчинки" середовища виявляються недостатніми для відновлення порушеної гомеостатичної рівноваги.

У рамках гуманістичного напрямку психології питання адаптації розглядаються в контексті положення про оптимальну взаємодію особистості і середовища. О. Маслоу також розглядає процес адаптації як динамічний процес взаємодії особистості і середовища, а основним критерієм адаптованості особистості висуває ступінь її інтегрованості з середовищем.

Істотний внесок у розробку широкого розуміння адаптації був зроблений Ж. Піаже. В біології і у психології, відповідно до його концепції, адаптація розглядається як єдність протилежно спрямованих процесів: акомодації й асиміляції. Перший з них (його, по суті, позначають терміном "адаптація", уживаючи його у вужчому змісті), забезпечує модифікацію функціонування організму чи дій суб'єкта відповідно до властивостей середовища. Другий процес змінює ті чи інші компоненти цього середовища, переробляючи їх відповідно до структури організму чи включаючи в схему поводження суб'єкта. Зазначені процеси тісно зв'язані між собою й опосередковують один одного. Маючи на увазі все сказане вище, можна було б визначити адаптацію як "рівновагу між асиміляцією та акомодацією, або, що по суті одне і те ж, як рівновагу у взаємодії суб'єкта й об'єктів" [40, с. 34].

Таке розуміння адаптації в єдності протилежних напрямків є важливою умовою використання даного поняття як категорії, що відіграє істотну роль у поясненні всякого активного функціонування. Як відзначає К.К. Платонов, весь розвиток психічної діяльності є функцією від усіх масштабів взаємодій, що збільшуються, і тим самим функцією від рівноваги між асиміляцією організму до усе більш і більш віддаленої від нього дійсності до його акомодації до неї [42].

З погляду Ф.Б. Березіна, психічна адаптація відіграє вирішальну роль у підтримці адекватних співвідношень у системі "індивідуум - середовище" і визначається як "...процес встановлення оптимальної відповідності

особистості і навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності, що дозволяє індивідуму задовольняти актуальні потреби і реалізовувати зв'язані з ними значущі цілі (при збереженні психічного і фізичного здоров'я), забезпечуючи в той же час відповідність психічної діяльності людини, її поводження вимогам середовища" [31, с. 157].

Ф. Б. Березін виділяє наступні рівні психічної адаптації

Індивідуально-психологічний рівень містить у собі особистісні і типологічні особливості людини, її актуальні стани (мотивація, здібності, рівень розвитку самосвідомості, самоконтроль, самооцінка, саморегуляція, темперамент, особливості емоційної й інтелектуальної сфери і т.д.) На цьому рівні здійснюється підтримка психічного гомеостазу, збереження психічного здоров'я.

Соціально-психологічний рівень містить у собі особливості мікросоціальної взаємодії. На цьому рівні здійснюється формування адекватної міжособистісної взаємодії, облік експектації оточення, досягнення соціально-значущих цілей. На даному рівні виділяються наступні основні типи адаптаційного процесу: перший тип, що характеризується активним впливом на соціальне середовище, і другий тип, що характеризується пасивним пристосуванням (конформістським прийняттям цілей і орієнтацій групи). Ці типи адаптаційного процесу формуються залежно від структури потреб і мотивів індивіда і виявляються в процесі групової і міжособистісної взаємодії.

Розкриваючи далі сутність процесу адаптації, Г.О. Балл вважає, що при розгляді поняття адаптації необхідно виходити з універсального характеру тенденції до встановлення рівноваги між компонентами реальних систем. Він підкреслює, що тенденція до досягнення рівноваги, у якій знаходить один із проявів принцип законодоцільності буття, має місце на всіх рівнях розвитку матерії, охоплює усі форми її руху, від фізичної до соціальної. Разом з тим, Г.О. Балл аргументовано доводить, що категорія адаптації застосовна і до аналізу процесу розвитку особистості, її психологічних механізмів. Це положення автора ґрунтується на розумінні адаптації як процесу, що має гомеостатичну і гомеоретичну спрямованість, тобто процесу, спрямованого не тільки на збереження і відтворення деякого заздалегідь даного відношення, а й на вихід за рамки наявної психологічної ситуації [26].

Розглядаючи цю проблему, Л.І. Божович вказує на залежність характеру адаптації від стадії онтогенезу. На його ранніх етапах психічні особливості і якості виникають шляхом пристосування дитини до вимог навколишнього середовища. Але, виникнувши таким чином, вони потім здобувають самостійного значення й у порядку зворотного впливу починають визначати наступний розвиток [35].

Автор відзначає, що дитина не просто пристосовується до наявної ситуації, а на основі якостей особистості, які раніше сформувалися, вона так чи інакше переломлює впливи середовища і (свідомо чи несвідомо) займає стосовно нього визначену внутрішню позицію. У процесі формування свідомої регуляції поводження усі усвідомлені цілі більшою мірою контролюють і направляють акомодаційну й асимілятивну активність суб'єкта, який розвивається. На досить високому рівні розвитку остання знаходить вираження в тім, що суб'єкт перетворюється у творця цього досвіду з істоти, що засвоює накопичений людством соціальний досвід [35, с. 189].

На відміну від попередників, О.О. Налчаджян досліджував проблему адаптації на рівні особистісних механізмів, що забезпечують адаптацію особистості до соціальних проблемних ситуацій [27]. Він висунув припущення про те, що в складних проблемних ситуаціях адаптивні процеси проходять за участю не окремих ізольованих механізмів, а їхніх комплексів. На думку автора, адаптивні комплекси, знову і знову актуалізуючись і використовуючись у подібних соціальних ситуаціях, закріплюються у структурі особистості і стають підструктурами її характеру. О.О. Налчаджяном були виділені три різновиди адаптивних комплексів: незахисні адаптивні комплекси, використовувані в нефрустрованих проблемних ситуаціях; захисні адаптивні комплекси, що є стійкими сполученнями захисних механізмів; змішані комплекси, що складаються з захисних і незахисних адаптивних механізмів.

О.О. Налчаджян запропонував загальну класифікацію різновидів соціально-психологічної адаптації особистості, засновану на виділенні нормальної, девіантної і патологічної адаптації.

Нормальна адаптація - такий адаптаційний процес особистості, що приводить до її стійкої адаптивності в типових проблемних ситуаціях без патологічних змін її структури і, одночасно, без порушень норм тієї соціальної групи, в якій протікає активність особистості. У рамках нормальної адаптації автор розглядає нормальну захисну адаптацію, нормальну незахисну адаптацію і змішані адаптивні комплекси.

Девіантна адаптація припускає функціонування тих адаптаційних процесів, що забезпечують задоволення потреб особистості в даній групі чи соціальному середовищі, у той час як сподівання інших учасників соціального процесу не виправдовується таким поводженням. Девіантна адаптація може бути двох підвидів: неконформістська (подолання проблемних ситуацій незвичайними для групи шляхами) і новаторська (інновативна, творча) адаптація. Остання розуміється як різновид людської діяльності чи виконавської ролі, у ході і результаті якої особистість створює нові цінності, здійснює нововведення в ті чи інші сфери культури [45].

Патологічна адаптація являє собою соціально-психологічний процес, здійснюваний за допомогою патологічних форм і механізмів поводження, що приводить до утворення патологічних комплексів характеру, що входять до складу невротичних і психотичних синдромів.

Розглядаючи можливі варіанти адаптації до тієї чи іншої ситуації, автор виділяє два її види. Перший з них - це адаптація шляхом перетворення і фактичного усунення проблемної ситуації. При цьому адаптивні ресурси і механізми особистості мобілізуються для реконструкції реальної соціальної ситуації, а сама особистість зазнає порівняно невеликих й в основному позитивних змін.

Другий вид адаптації - адаптація зі збереженням ситуації. У цьому випадку особистість зазнає більш глибоких змін, але таких, які здебільшого не сприяють її самоактуалізації і самовдосконаленню.

Більш вузького розуміння адаптації дотримуються О.І. Воложин і Ю.К. Суботін. Протиставляючи адаптацію і компенсаторні реакції, що виникають під впливом зміни середовища, вони розглядають адаптацію як лише одну сторону пристосування [45]. Вона виражається в тому, що організм, реагуючи на зміну параметрів середовища, перебудовує, змінює свої структурні зв'язки для збереження функцій, що забезпечують його існування в середовищі, яке змінилося. Адаптація може включати як фізіологічні, так і поведінкові реакції залежно від рівня організації системи. Головний зміст адаптації - це внутрішні процеси, у системі яких забезпечується збереження її зовнішніх функцій стосовно середовища, тобто збереження гомеостазу. На противагу адаптації, компенсація забезпечує збереження структур і функцій у відповідній реакції організму, що змінюється під впливом середовища.

У працях В.І. Медведєва здійснено спробу класифікації і періодизації адаптаційних процесів [32]. У загальній реакції пристосування він виділяє три типи реагування, розходження яких зв'язані з переважною спрямованістю змін на один з елементів системи "людина - середовище". При першому типі для особистості, яка включена в соціальну структуру суспільства і виконує певні соціальні завдання, пристосування здійснюється шляхом впливу на комплекс подразників, що приводять до зміни гомеостатичного регулювання. При цьому сама форма впливу на середовище може бути пасивною чи активною, тобто зв'язаною з перетворенням середовища.

Другий і третій типи спрямовані на зміну форм реагування особистості як біологічної структури. Один з них припускає включення вже наявних програм регулювання і позначається як реакція звикання. Інші типи реакції передбачають обов'язкову зміну програми гомеостатичного регулювання і розглядаються як суто адаптивний процес.

Розглядаючи періодизацію адаптаційного процесу, В.І. Медведєв виділяє такі фази адаптації.

Перша фаза - руйнування старої програми гомеостазу, при цьому виникає складне становище: стара програма вже не функціонує, а нові ще не створені чи виявляються недосконалими. На цій стадії включаються тимчасові механізми превентивної адаптації, що дозволяють "пережити" складний період відсутності адекватної програми регулювання. Найважливішим компонентом у превентивній адаптації є поведінкова адаптація. В.І. Медведєв відзначає, що поведінкові реакції в цей період несуть захисну функцію, забезпечуючи мінімізацію дій адаптогенних факторів [32].

Наступна фаза адаптації - формування нової програми розгортання регулюючих механізмів і побудова нової структури гомеостатичного регулювання.

Остання фаза адаптаційного процесу - фаза стабільної оптації, що характеризується стабілізацією показників адаптації, у тому числі параметрів ефективності діяльності, що зупиняються на новому оптимальному рівні.

Адаптація індивіда до середовища і розвиток його особистості є процесами, що, як показує аналіз наукової літератури, перебувають у складному взаємозв'язку і взаємозумовленості. Сполучною ланкою категорій "адаптація" і "розвиток особистості" є поняття соціалізації.

Соціальна адаптація індивіда як постійний процес його активного пристосування до умов соціального середовища є одним з основних соціально- психологічних механізмів соціалізації особистості. Аналіз закордонної літератури показує існування безлічі концепцій соціалізації, серед яких можна виділити два основних напрямки: структурно-функціональне і гуманістичне.

Але поняття "адаптація" не тільки міждисциплінарне, але й досить складне. Тим часом існуючі в літературі його визначення не враховують усього цього й часто містять логічне коло: визначення "адаптації" через "пристосування", а "пристосування" - через "адаптацію", тобто просто через переклади з латинської мови на російську, а з російського - на латинський [24].

У третьому виданні Великої радянської енциклопедії в статті "Адаптація" відомого радянського дарвініста А. Парамонова читаємо: «Адаптація (пізднелат. аОарїаїіо - приладжування, пристосування, від лат. аОарїо - пристосування) процес пристосування будови й функцій організмів (особин, популяцій, видів) і їхніх органів до умов середовища. Разом із цим кожна адаптація є й результат, тобто конкретний історичний етап пристосувального процесу - адаптаціогенезу, що протікає в певних місцеперебуваннях (біотопах) і комплексах видів, що відповідають їм, тварин і рослин (біоценозах). До поняття адаптації, в еволюційно-історичному аспекті примикають неспадкоємні адаптивні реакції організму (модифікації) на зміну умов існування» [10, с. 12].

Видно, що поняття "адаптація" визначається через переклад цього терміна з латинської мови на російську. І якщо замість слова "адаптація" поставити його переклад, те й одержимо "масло масляне", логічне коло: "пристосування - це процес пристосування будови й функцій організмів". Далі автор не враховує, що як адаптаційні ознаки (пристосувань) можуть виступати ознаки ("будова й функції") не тільки самих організмів, але й об'єктів середовища їхнього перебування.

Разом з тим справедливе віднесення поняття адаптації не тільки до окремого організму (особини), але й до різноманітних їхніх співтовариств. Справедливі розрізнення адаптації-результату від адаптації - процесу (адаптаціогенеза), експлікація виду зв'язку між ними; погоджування адаптаціогенеза з певними місцеперебуваннями й біоценозами; посилання на адаптацію фізіологічну й акомодацію (від лат. ассотодаїіо - пристосування). Останній термін звичайно використовується у фізіології органів почуттів і в психології, коли говорять про зоровий, слухових, тактильних, нюхових або духовних, щиросердечних, емоційних і інших акомодаціях. Використовують цей термін і в мовознавстві.

Отже, "адаптація" - міждисциплінарне поняття: по своєму обсягу й змісту воно охоплює не тільки біологічні, але й соціальні, технічні, лінгвістичні, психологічні й деякі неорганічні адаптаційні системи. Тому для з'ясування місця, ролі, значення адаптації потрібно не просто системний, а загально-теоретико-системний підхід, що дотепер не було зроблено й що реалізується в даній роботі.

Адаптація особистості - це пристосування людини до навколишніх соціальних умов [38, с. 139].

Пристосування особистості можливе тільки тоді, коли людина вибирає не професійну діяльність, а більш менш широку область роботи. Найбільше значення при виборі сфери роботи мають не властивості особистості, які він має на цей час, а відношення особистості. Оптимальне пристосування особистості до роботи досягається лише тоді, коли праця відповідає найбільш глибоким узагальненням, активним і стійким властивостям особистості. Якщо діяльність не досить успішна, то негативна оцінка може стати джерелом глибокого невдоволення особистості. Якщо особистість не задовольняє її діяльність, то це може призвести до низької продуктивності праці. Базовими характеристиками адаптованості працюючого на виробництві є його включеність у трудову діяльність і його емоційно-психологічне самопочуття у колективі.

Істотну роль в процесі адаптації особистості грає система цінностей і орієнтацій, установок особистості, яка вступає у виробничій колектив. Те, в якій мірі останнє співпадає з системою цінностей, які існують на даному підприємстві, визначає рівень соціальної сумісності індивіда з колективом. Процес адаптації розгортається одночасно по двом головним, органічно взаємозв'язаних напрямках, які уособлюють три основних структурних компонента соціального середовища виробництва: сукупність виробничо- технічних факторів, соціально-психологічних та особистісних факторів. Всі сторони відіграють визначену роль у безпосередньому процесі адаптації працівника до середовища виробництва. Включаючись у систему відносин на виробництві. Постійно вирішуючи проблеми, людина формує своє обличчя, займає в колективі певне місце.

Деякі автори виділяють у процесі особистісної адаптації до умов виробництва:

* внутрішню адаптацію (повне внутрішнє пристосування індивіда до норм, звичаїв);
* зовнішню адаптацію (пристосування формальне у поведінці, в проявах, при яких зберігається внутрішня автономія);
* дійсну адаптацію - успішне пристосування за рахунок зміни особистості [50, с. 31].

Дійсна адаптація може бути:

а) активною - як результат самостійної та свідомої праці;

б) пасивною - адаптація як результат зміни відношень за рахунок позитивних факторів зовні;

Псевдоадаптація - зміна відносин як результат сприятливих життєвих ситуацій. Процес професійної адаптації особистості тісно пов'язаний з соціально-психологічними аспектами адаптації: формування системи відносин до нової трудової діяльності, до колективу.

Соціально-психологічну адаптацію розглядають на трьох рівнях:

1. Масова адаптація особистості у виробничому колективі.
2. Соціально-психологічна адаптація в умовах безпосереднього внутрівиробничого спілкування.
3. Соціальна психологія особистості.

Соціально-психологічна адаптація має достатньо складну під структуру, яка включає у собі пізнавальний, емоційний та практичний аспекти.

Адаптацію особистості розділяють на політичну, соціальну і трудову. Проблемами адаптації особистості у колективі у різні часи займалися різні науки. Ця проблема привертає увагу психологів, соціологів. педагогів, управлінців. На особливу увагу заслуговує книга українського М. Лукашевіча "Основи соціології праці", де адаптації особистості у трудовому колективі присвячено окремий розділ, а також його книга "Продуктивна адаптація молоді: сутність, функції, управління" [38].

Як тільки людина починає займатися трудовою діяльністю, вона одразу ж стикається із соціально-економічними розбіжностями в праці, що є економічною основою, на якій створюється і відтворюються розбіжності між групами працівників за соціальними ознаками.

Існує багато визначень поняття «адаптація», так само як і понять «профорієнтація» і «введення в посаду». Найчастіше ці визначення перетинаються і дослідники у сфері управління називають різними термінами схожі процеси.

Наприклад, автор навчального посібника «Практичний менеджмент персоналу» В. Веснін розділ про адаптацію персоналу починає з визначення поняття «введення в посаду», вважаючи, що саме з цього процесу починається діяльність нового співробітника в організації. В. Веснін розглядає введення в посаду як перший етап залучення, що, у свою чергу, є елементом процесу розміщення кадрів - «обґрунтованого та економічно доцільного розподілу персоналу за структурними підрозділами й посадами відповідно до потреб організації інтересів, досвіду і ділових якостей самих людей» [32, с. 101].

Саме введення в посаду В. Веснін визначає як «сукупність процедур, що мають на меті прискорити освоєння новачком роботи, скоротити період адаптації в колективі, допомогти встановити контакти з оточуючими». Введення в посаду В. Веснін розділяє на індивідуальне (якщо безпосередній керівник персонально знайомить працівника з колективом і його майбутньою посадою) І групове, причому останнє називає «професійною орієнтацією». Профорієнтацію він розглядає як вимушений захід, який необхідний у разі одночасного приходу до організації великої кількості нових.; молодих фахівців і відповідальність за який лежить на кадровому відділі. Орієнтація, за В. Весніним, буває, загальною (інформування про організацію в цілому) І спеціальною (інформування про окремий підрозділ) [13].

Власне адаптацію В. Веснін розглядає як наступний за введенням у посаду етап залучення нових кадрів, визначаючи цей процес як «пристосування до змісту та умов роботи, соціального середовища». У її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; освоєння стереотипів звертання; асиміляція - пристосування до середовища та ідентифікація - ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними [13].

Інший учений. А. Кібанов, також розділяє профорієнтацію та адаптацію. При цьому адаптацію він вважає елементом профорієнтації, визначаючи останню як «систему заходів для профінформації, профконсультації. профвідбору і профадаптації, що допомагає людині обирати професію, найбільш відповідну потребам суспільства і своїм особистим здібностям і особливостям». Тобто, на думку Л. Кібанова. профорієнтація - це процес, який передує безпосередньому вступу співробітника до організації і перебуванні) ним на новій посаді: це комплекс взаємозалежних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів, придатності та інших факторів, які впливають на вибір професії чи зміну виду діяльності. Навчання, виховання, підготовку персоналу він також відносить до цього процесу [23].

Метою роботи з профорієнтації є надання допомоги молодим особам і тим, хто шукає роботу, у виборі професії, спеціальності, місця роботи чи навчання з урахуванням схильностей та Інтересів людей, їхніх психологічних особливостей, а також з урахуванням кон'юнктури на ринку праці.

Зазначена вище мета включає ряд завдань. До них відносяться: інформування зацікавлених осіб для полегшення вибору виду професійної діяльності; створення умов для розвитку професійно значущих здібностей майбутніх робітників: визначення відповідних психофізіологічних і соціально- психологічних якостей.

Водночас багато інших авторів (і з їхньою думкою, мабуть, слід погодитися) вважають профорієнтацію одним Із етапів адаптації. Розглядаючи адаптацію як процес знайомства співробітника з діяльністю та організацією і зміну власного звертання відповідно до вимог середовища, ці автори включають поняття «введення в посаду» і «профорієнтація» до всеохоплюючого процесу «першого рівня» - адаптації [44].

Але перш ніж перейти до більш детального розгляду адаптації, спробуємо знайти причини різного тлумачення близьких понять. Не можна стверджувати, що такий «класичний» автор підручників із кадрового менеджменту, як А. Кібанов. помиляється щодо базових понять. Швидше за все, він просто тлумачить інші значення слів. Наприклад, його «профорієнтація» - це те, що надається майбутньому працівнику (чи абітурієнту) у вигляді численних профорієнтаційних тестів і програм з підготовки персоналу до обраної сфери діяльності, а не те. що є «практичним знайомством нового працівника зі своїми обов'язками й вимогами, які до нього висуває організація», як це тлумачиться в одному з підручників з управління персоналом. Отже, обидва визначення підбивають сутність профорієнтації, але в різних значеннях цього слова. Розглядаючи адаптацію, будемо користуватися другим визначенням - визначенням орієнтації як етапу адаптації [26].

Як і при наборі кадрів, так і при введенні в посаду новачків важливо зрозуміти основні мотиви, які обумовлюють для них необхідність роботи, а також пов'язані з цим надії і побоювання. Більшість людей, приступаючи до роботи, хочуть швидше її освоїти і показати, що вони можуть справитися з нею добре. Але незалежно від того, перша це їхня робота чи ні, нові співробітники приходять у перший робочий день з деякими побоюваннями. Для запобігання таких ситуацій необхідна продумана процедура введення в посаду, іншими словами, програма адаптації персоналу [11].

Програма адаптації являє собою набір конкретних дій, які потрібно здійснити співробітнику, відповідальному за адаптацію. У різних навчальних посібниках зустрічаються різні синоніми програм адаптації. їх також називають програмами орієнтації чи просто орієнтацією. Суть цих явищ приблизно однакова. Ми будемо користуватися терміном «програма адаптації», оскільки вважаємо адаптацію базовим і всеохоплюючим процесом, який включає введення в посаду та орієнтацію [20].

Більшість авторів розділяють програму на загальну і спеціальну (спеціалізовану). Загальна програма адаптації стосується всієї організації в цілому. Різні автори включають у неї від 6 до 9 основних питань. Найбільш повно, на наш погляд, викладена суть загальної програми адаптації Т. Базаровим [3]. Відповідно до нього, під час реалізації програми мають порушуватися такі питання:

1. Загальне уявлення про компанію: цілі, пріоритети, проблеми; традиції, норми, стандарти; продукція та її споживачі, стадії доведення продукції до споживача; різноманітність видів діяльності; організація, структура, зв'язки компанії; інформація про керівників.
2. Політика організації: принципи кадрової політики; принципи добору персоналу; напрями професійної підготовки і підвищення кваліфікації; сприяння працівникам у разі притягнення їх до судової відповідальності; правила користування телефоном всередині підприємства; різні режими робочого часу; правила охорони комерційної таємниці і технічної доку­ментації.
3. Оплата праці: норми і форми оплати роботи і рангування працівників; оплата вихідних, понаднормових.
4. Додаткові пільга: страхування, облік стажу роботи; допомога у випадку тимчасової непрацездатності, вихідна допомога, допомога у зв'язку з хворобами у родині, у разі важких втрат, допомога по материнству; підтримка у разі звільнення чи виходу на пенсію; можливості навчання на роботі; наявність їдальні. буфетів; інші послуги організації для своїх співробітників.
5. Охорона роботи і дотримання техніки безпеки: місця надання першої медичної допомоги; запобіжні заходи; попередження про можливу небезпеку на виробництві; правила протипожежної безпеки; правила поведінки при нещасних випадках і порядок оповіщення про них.
6. Працівник і його відносини з профспілкою: термін та умови наймання; призначення, переміщення, просування; випробувальний термін; керівництво роботою; інформування про невдачі на роботі і запізнення на роботу; права та обов'язки працівника; права безпосереднього керівника; організації робітників; постанови профспілок і політика компанії; керівництво та оцінка виконання роботи; дисципліна і стягнення, оформлення скарг; комунікація: канали комунікації, поштові матеріали, поширення нових ідей.
7. Служба побуту: організація харчування; наявність службових входів; умови для паркування особистих автомобілів;
8. Економічні фактори: вартість робочої сили; вартість обладнання; збиток від прогулів, запізнень, нещасних випадків [35].

Після реалізації загальної програми слід перейти до спеціальної (спеціалізованої). Вона охоплює питання, конкретно пов'язані з відповідним підрозділом чи робочим місцем і здійснюються як у формах спеціальних бесід зі співробітниками того підрозділу, з якого прийшов новачок, так і співбесід із керівником (безпосереднім і вищим). До цієї програми мають бути включені такі питання:

1. Функції підрозділу:
* цілі й пріоритети, організація і структура;
* напрями діяльності;
* взаємини з іншими підрозділами;
* взаємини всередині підрозділу.
1. Робочі обов'язки й відповідальність:
* детальний опис поточної роботи та очікуваних результатів;
* роз'яснення важливості даної роботи, того, як вона співвідноситься з іншими в підрозділі і на підприємстві в цілому;
* нормативи якості виконання роботи та оцінювання;
* тривалість робочого дня і розклад;
* додаткові очікування (наприклад, заміна відсутнього працівника).
1. Необхідна звітність:
* види допомоги, яка може бути надана, і як просити про неї;
* відносини з місцевими й загальнодержавними виконавчими органами.
1. Процедури, правила, розпорядження:
* правила, характерні лише для даного виду роботи чи даного підрозділу;
* звертання у разі аварій, правила техніки безпеки;
* інформування про нещасні випадки й небезпеку;
* гігієнічні стандарти;
* охорона і проблеми, пов'язані з крадіжками;
* відносини з працівниками, які не відносяться до даного підрозділу;
* правила поведінки на робочому місці;
* винесення речей із підрозділу;
* контроль за порушеннями;
* перерви (перекури, обід),
1. Представлення молодих фахівців підрозділу.

Дані програми можна використовувані як для первинної, так і для вторинної адаптації, оскільки адаптація молодих працівників, які ще не мають професійного досвіду, відрізняється тим, що вона полягає не лише у засвоєнні інформації про організацію, а й у навчанні самій роботі, тому до програми адаптації обов'язково маг входити навчання.

Особливі потреби в адаптації відчувають співробітники старшого віку. Вони також мають потреби в навчанні, схожі з потребами молодих працівників, і їм часто важче «вписатися» в колектив. Свої особливості мас адаптація інвалідів, співробітників, які повернулися після навчальних курсів.

Особливо слід відзначити адаптацію жінок, які виходять на роботу після відпустки по догляду за дитиною. Чим довше жінка знаходиться вдома, тим важче їй включитися у трудовий ритм. Пов'язано це з тим, що. по-перше, після її виходу на роботу, як правило, виявляються великі прогалини у знаннях (за три роки може дуже багато чого змінитися, наприклад, з'явитися нове програмне забезпечення чи нові технології). По-друге, прискорюється ритм життя: під час відпустки жінка сама планувала свій час, а на роботі має знаходитися певний період часу на одному місці. По-третє, виникає пси­хологічний бар'єр, адже жінка має знову прийняти статус підлеглої. Усе це не можна залишати без уваги та необхідно враховувати при створенні програм адаптації [41].

Отже, особливе значення надається ролі особистості в процесі професійної адаптації. Пристосування особистості можливе тільки тоді, коли людина вибирає не професійну діяльність, а більш менш широку область роботи. Найбільше значення при виборі сфери роботи мають не властивості особистості, які він має на цей час, а відношення особистості. Оптимальне пристосування особистості до роботи досягається лише тоді, коли праця відповідає найбільш глибоким узагальненням, активним і стійким властивостям особистості. Якщо діяльність не досить успішна, то негативна оцінка може стати джерелом глибокого невдоволення особистості.

Щодо аналізу сучасних підходів до організації професійної адаптації працівників, нами встановлено, що більшість авторів розділяють програму на загальну і спеціальну (спеціалізовану). Загальна програма адаптації стосується всієї організації в цілому. Різні автори включають у неї від 6 до 9 основних питань. Найбільш повно, на наш погляд, викладена суть загальної програми адаптації Т. Базарова.

**1.2. Зміст професійної адаптації соціальних працівників**

Динаміка розвитку сучасного суспільства пришвидшується і супроводжується постійними змінами індивідуального та соціального буття, ключовим об’єктом і суб’єктом цього процесу постає людина. Якщо у природничій науково-дослідній парадигмі можливі окремі сталі константи, то в соціальній і гуманітарній галузі наукове знання потребує постійного перегляду. Це стосується як базових означень, які становлять предметну галузь науки, так і практичних аспектів застосування наукових досягнень для виконання поточних завдань. Сталі уявлення психологічної наукової спільноти про соціальну динаміку розвитку, соціально- психологічні феномени групової взаємодії, професіогенез особистості, радикальні та планові суспільні реформи мають переглядатися з огляду на те, що соціальне середовище постійно змінюється під впливом соціально-психологічних процесів реформування, у центрі яких перебуває особистість. Значні зміни й реформи політичного, економічного, соціально-психологічного устрою країни та суспільства загалом, зокрема і практики професійної підготовки, показують, що усталені причинно-наслідкові закономірності становлення суб’єкта та їх реалізація в межах численних інноваційних змін є неефективною з огляду на те, що розроблялися та адаптувалися вони на іншій вибірці, що не зазнала відповідного впливу реформування. Через те, що до соціального середовища адаптується окремий індивід як носій унікальної системи особистісних властивостей, досвіду та індивідуально-психологічних характеристик, специфіка його пристосування до соціуму та професії зокрема, буде унікальною. Використання позитивного досвіду адаптації до професійного середовища суб’єкта, у період політичних, економічних і соціально-психологічних змін, у процесі соціально-психологічного супроводу, може сприяти кращому розумінню цих механізмів, прогнозуванню та виробленню необхідних стратегій і технологій.

Професійний розвиток особистості– одна з ключових проблем психології загалом. Це пов’язано, передусім, з певною історичною традицією пошуків способів виконання тих завдань, які стосувалися її. Загалом психологічна наука окреслювала предметну галузь своєї компетенції в межах психофізіологічних і клінічних досліджень і в межах соціально- економічної практики, яка дала в останній половині XIX ст. поштовх до розвитку психотехніки, тестології, НОП і педології (А. Біне, Г. Мюнтсберг, Ф. Тейлор, В. Штерн). У межах психотехніки початку XX ст. успішність професійної адаптації забезпечувалася якісною організацією професійного відбору [4]. Про успішність адаптації до професійного середовища свідчила продуктивність праці та її динаміка; цей критерій оцінки професійної успішності використовується і нині на виробництві, що свідчить, з одного боку, про орієнтацію в професійній діяльності на суто економічний результат і, з другого – про низьку психологічну культуру, яка не орієнтована на ощадливе використання трудових ресурсів. На початку 60-х років XX ст. основною дефініцією, за допомогою якої вивчали адаптивні властивості працівника, стала психологічна «готовність». Через неї відбувалась оцінка професійної успішності особистості, як поточний рівень розвитку працівника, так і його здатність розвиватись у майбутньому. Готовність є сталою величиною, яка позначає здатність суб’єкта праці до самостійної трудової діяльності в типових і позаштатних ситуаціях. Психологічна адаптація особистості може бути націленою на вироблення комплексу адаптивних властивостей, які допоможуть працівнику ефективно взаємодіяти з професійним середовищем, в умовах реформування та інновацій. Однією з основних психологічних властивостей, яка визначає психологічну готовність особистості до праці, є особистісний досвід.

У межах структури особистості К.К. Платонова – досвід є однією з чотирьох основних підструктур, яка аналізується в процесі психологічного вивчення суб’єкта праці. Як зазначає Н.В. Чепелєва, досвід «…є результатом пристосувальної активності. Виконуючи завдання адаптації до середовища, індивід це середовище певним чином реконструює. Головна функція досвіду – забезпечення стійкої адаптації до повсякденності» [8]. На початку 70-х років Є.О. Клімов запронував цілісну та принципово нову модель професіогенезу особистості [5]. Вона будується на основі основних показників соціально-вікового розвитку особистості й описує професійний розвиток як складний процес накопичення та синтезу досвіду особистості, який показує перехід від ігрової імітації трудового процесу в дитячому віці до наставництва на етапі завершення професійної кар’єри. Особливістю періоду професійної адаптації є пристосування працівника, який пройшов професійну підготовку та навчання, до умов виробничого середовища. Кінцевим новоутворенням, яке має з’явитися після успішного виконання завдань адаптаційного періоду є індивідуальний стиль трудової діяльності (Д.М. Завалішина, В.О. Толочєк, В.Д. Шадріков, М.Р. Щукін). На початку 90-х років психологія професійної адаптації зміщує акценти вивчення з індивідуальної готовності працівника до професійної діяльності до групового рівня. Предметом уваги стає адаптація особистості до команди та вироблення ефективних стратегій взаємодії з колективом. Командна діяльність стає принципово новим видом виробничих відносин, які побудовані на взаємній підтримці та визнанні досягнень усіх членів команди [1]. У процесі професійної адаптації кожен член команди має усвідомити власне місце в ній (опанувати соціально-психологічну роль), оволодіти комплексом трудових навичок і головне – навчитись виконувати спільну діяльність у межах єдиного колективного часово-територіального простору. Більшість командних бізнес-проектів того часу не мали результату саме з причини невміння працівників, які звикли до вертикальної моделі корпоративних взаємин, працювати в умовах «взаємного підпорядкування».

Професійна адаптація особистості – складний багатоплановий процес, у якому репрезентовано успішні стратегії взаємодії особистості із соціумом. щодо цього влучними є положення І.С. Кона про загальну детермінацію особистісного розвитку: «життя окремої людини, як і історія людства,− закономірний процес, а з другого боку – унікальна, єдина у своєму роді, драма, кожна сцена якої – результат об’єднання багатьох індивідуально-неповторних характеристик та умов» [6]. Неможливо вибудувати дві чи декілька окремих перспектив психологічного буття особистості, підготувавши її так до однієї з них. Способи взаємодії із соціальним і професійним середовищем, з предметами матеріальної та духовної культури, виконання життєвих завдань в умовах суспільних та освітніх реформ є своєрідними для кожного індивідуума, незважаючи на орієнтацію на суспільні норми та стереотипні уявлення. Диспозиційна природа особистості ґрунтується на стійких позаситуативних особистісних утвореннях, які визначають її поведінку незалежно від ситуації.

Отже, професійна адаптація спрямована на формування властивостей особистості, паттернів поведінки, які допомагають пристосуватися до змін та інновацій, які витікають із життєвого досвіду, результатів освіти й самоосвіти. Багатоплановість процесу адаптації проявляється в тому, до чого адаптується суб’єкт соціальних відносин. Психологічний супровід можливий за умови певної готовності працівника змінюватися відповідно до вимог середовища та змін, що несуть із собою реформування.

Нерідко успішній професійній адаптації заважає особистісна ригідність працівника, яка може бути викликана як страхом нового та невпевненістю у власних силах, так і стратегіальною поведінковою тенденцією «не змінюватись, а змінювати», насамперед як результат будь-якого реформування в цілому. Ми виокремлюємо такі рівні професійної адаптації, які з огляду на попередні твердження, можуть нерівномірно проявлятись у межах індивідуальних випадків. Психофізіологічна адаптація особистості. У процесі входження у професію у працівника має сформуватися певний динамічний стереотип розподілу навантаження та відпочинку. Баланс життєвої енергії має бути розподілений так, щоб давати можливість працівнику виконувати не лише трудові обов’язки, але й інші соціальні функції, передусім унаслідок стрімких реформ та інновацій. Також психофізіологічна адаптація працівника може передбачати певне фізичне вправляння та розвиток психофізіологічних показників до певної норми (м’язова сила, розподіл процесів уваги тощо). За своєю суттю психофізіологічні властивості суб’єкта праці є стійкими властивостями, які важко піддаються будь-якому вправлянню та діагностуються на початку трудової орієнтації. Індивідуально-психологічна адаптація. Передбачає вироблення індивідуального стилю трудової діяльності та його внутрішнє суб’єктивне прийняття. Працівник має створити власну психологічну модель трудової діяльності, яка буде враховувати його індивідуальні властивості (когнітивні процеси, особливості нервової регуляції). Формування індивідуального стилю професійної діяльності відбувається на основі синтезу попереднього та нового досвіду працівника. Помилковим є уявлення про те, що досвід є прив’язаним тільки до ситуації та соціального довкілля і в змінених умовах не впливає на поведінкові прояви працівника. Досвід, який став частиною ціннісних і світоглядних переконань особистості, повинен адаптуватися до нових умов діяльності, за інших обставин – він буде неоднозначно впливати на її успішність.

У процесі професійної адаптації працівник має «переоцінити» набутий раніше досвід щодо нової ситуації професійної діяльності та визначити, як можна його успішно використати. Соціальна (рольова) адаптація передбачає освоєння працівником низки соціальних очікувань, які стосуються репрезентації професійного образу в соціальному середовищі, яке перманентно реформується. Суб’єкт праці має виглядати, спілкуватися, рухатися, реагувати як професіонал (представник конкретного фаху). Отже не важко збагнути, чому педагоги виділяються в соціальному просторі своєю педантичністю, військові – сміливістю, психологи – емпатійністю. Рольова адаптація є вкрай важлива для подальшого розвитку професіонала; успішне прийняття психологічної ролі формує усталений стійкий образ «Я» в професійному середовищі. Професійна ідентичність як ціннісно-смислове утворення є регулятором професійної активності особистості, забезпечує цілісне об’єктивне самосприйняття себе в соціальному середовищі відповідно до зайнятої рольової позиції. Соціально- рольова адаптація починається ще на початку професійної адаптації, коли дитина в межах гри «приміряє» на собі різні професійні ролі. залежно від того, у чому індивід пристосовується до реальності, знаходить свою кінцеву мету, бачить себе у своїх дитячих фантазіях чи при виборі професії – у ролі кучера, коня, генерала, лікаря чи рятівника людства – саме залежно від цього він буде відчувати й оцінювати досягнуту ним позицію» (А. Адлер) [3]. У цей період формується внутрішня готовність розвиватись у певному професійному напрямку, жертвуючи деякими нереалізованим соціальними позиціями. Професійну ідентичність можна вважати, у деякій мірі, центральним особистісним утворенням, яке може поглинути гендерну, політичну чи релігійну репрезентацію «Я» в соціальному середовищі. З одного боку, стійке позитивне ототожнення себе з професійним осередком формує позитивну динаміку розвитку особистості, з другого, що стало однією з умов виокремлення К. Леонгардом акцентуацій характеру,− призводити до патологічного загострення професійно-важливих рис [7]. Рольова адаптація є репрезентацією соціально- психологічної взаємодії особистості з соціальним середовищем. Її зміст пов’язаний здебільшого не з розвитком нової рольової позиції, а її актуалізації та пошуків сумісності з іншими рольовим утвореннями. Інколи виконувана працівником роль є несумісною щодо попередньої ролі, яка стала особистісним утворенням і є частиною життєвого світогляду працівника.

 З цих причин, наприклад, працівникам, які виконували керівні ролі, важко підпорядковуватись і виконувати чужі розпорядження. У роботі «Особистість і роль» П.П. Горностай використовує поняття «інерція ролі», де описується один із механізмів розвитку неможливості соціально-психологічної адаптації особистості до соціального середовища [2]. Люди звикли сприймати один одного за однією (чи декількома) провідними ролями, унеможливлюючи таким чином успішну ідентифікацію з іншими. Наприклад президент нашої країни, для більшості українців – «президент України», але аж ніяк не «батько», «християнин», «кондитер», «бізнесмен». У цьому випадку актуальним є поширений психологічний труїзм – людина− це те, що про неї говорять інші люди. Інколи, думка оточення є вагомішою, ніж особистісне самоставлення працівника, насамперед, коли суб’єкт соціальних відносин є досить «полезалежним» (К. Левін) та орієнтованим на конформне існування в соціумі. Деяка частина, до яких ми зараховуємо творчо обдарованих особистостей, керується власними світоглядними уявленнями та в будь-якій ситуації намагається бути «персоніфікованою» - діяти не як носій конкретної ролі, а як реальний «Андрій Андрійович». Такий тип працівників важко адаптується до професійного середовища та готовий радше змінювати професію, ніж змінюватися під неї. Стосовно кожного члена суспільства ми маємо певні рольові очікування, які змушують людей діяти згідно з певним стереотипним приписом. Отже, духівники, наприклад, не мають права публічно лаятися, розпивати спиртні напої, обманювати, проявляти агресію, виражати симпатію до жінок, хоча, кожен з нас розуміє, що «всі вони живі люди, і спроможні на такі вчинки». Рольова адаптація з хронологічного боку є найтривалішою і може тривати все свідоме життя людини, доповнюючи вже сформований образ новими елементами. Її успішність не можна виміряти за допомогою стандартизованих процедур чи сформувати в межах адаптаційного тренінгу. Саме в період професійної адаптації основним завданням є виявлення успішних репрезентаційних ролей особистості та спонукання її до рефлексивного самопізнання. Працівник має усвідомити власне місце в професії, визначити, що він може (і чи взагалі здатен) виконувати діяльність на високому рівні з позиції професіонала. Рефлексивне самопізнання має розкрити потенціал людини, а не деформувати його під вимоги професії, тому цілком доросла позиція «я цього зробити не зможу», може посприяти в майбутньому пошуку професії, з якою працівник може «зріднитись». Усвідомлене прийняття професійної ролі є одним з ключових завдань соціально-психологічної адаптації особистості, яке дає мотиваційний поштовх до подальшого розвитку в професії. Індивідуальна і соціокультурна специфіка адаптації до професійного середовища і конкретні форми реалізації дозволяють усвідомити деякі особливості процесів засвоєння професійної культури. Вона передбачає адаптацію до вже сформованих норм і цінностей професійного співтовариства і включення суб’єкта професійної діяльності до системи понять і уявлень, які реалізуються не тільки в професійних, але й у повсякденних формах життєдіяльності.

Соціально-психологічна площина професійної адаптації особистості розгортається у свідомості пересічних людей як можливість реалізувати себе в соціальному середовищі, виконуючи суспільно-корисну діяльність, передусім у процесі постійних соціальних змін і реформ. Професійна роль є однією з основних диспозиційних особистісних утворень, які інтегрують у собі як соціальні очікування, так і світоглядні позиції її носія, і дозволяє ефективно діяти в умовах невизначеності, що виникають під час соціальних, освітніх реформ та змін.

Отже, професійна адаптація із суто пристосувального акту інтеріоризації професійних норм, умінь і навичок, перетворюється в процес пошуку гармонії між уже здобутим досвідом і сформованими рольовими позиціями та новим, що очікується як результат ефективних освітніх і соціальних реформ. Сформована професійна ідентичність забезпечує вподальшому якісний прогресивний розвиток особистості та забезпечує формування рефлексивних механізмів самосприйняття, які в подальшому дають можливість знаходити способи розв’язання складних життєвих і професійних ситуацій, насамперед в умовах змін, інновацій і реформ соціального та освітнього простору.

Останнім часом проблеми соціального захисту населення стали одними з найбільш обговорюваних у світі. На межі тисячоліть світова спільнота стикнулася із значними проблемами у сфері соціального захисту населення, що пов’язано як з погіршенням загальносвітової економічної ситуації, так і демографічними процесами, які супроводжуються збільшенням частки людей похилого віку та зменшенням кількості працездатного населення. У вітчизняній та зарубіжній науці проблеми, пов’язані із соціальним захистом населення, висвітлені доволі широко. Значний внесок у розкриття даної проблеми здійснили відомі західні науковці ХХ століття Т. Ганслі, Е. Гідденс, Б. Дікон, Г. Еспінг-Андерсен, Т. Скочпол, П. Спікер, Р. Титмус, Ф. Хайєк. Проблемам моделювання та класифікації соціального захисту присвячені роботи зарубіжних учених Г. Бонолі, Дж. Вобруби, С. Лейбфріда, А. Сіарова, У. Лоренца. Питання, пов’язані з глобальними аспектами формування й розвитку соціального захисту, розглядаються в роботах В. Артса, П. Пірсона, П. Стабса, П. Тейлор-Губі, П. Флори. Фундаментальними дослідженнями, які визначили науковий пошук у сфері соціальної політики та соціального захисту, стали роботи відомих вітчизняних та російських учених С. Алєксєєвої, В. Бабкіної, Н. Борецької, К. Гаджиєва, В. Куценко, Е. Лібанової, О. Лукашевої, О. Новікової, А. Сіленко, О. Скрипнюка, В. Скуратівського, О. Єрмоловської, О. Скомарохової, В. А. Поліщук та інших. У системі соціального захисту соціальна робота є ланкою, що поєднує адміністративно-правову систему соціального захисту з тими, для кого вона призначена – населенням. Носієм функції поєднання є соціальний працівник, основне завдання якого – зробити доступними наявні соціальні служби для їх клієнтів. Зміни, що відбуваються в нашій країні, викликали необхідність появи нової спеціальності «Соціальна робота» та відповідно нової професії – соціальний працівник. Соціальна робота – діяльність, спрямована на допомогу людям, які опинилися у скрутних життєвих обставинах, на забезпечення соціальної підтримки найменш захищених верств суспільства. Основна функція соціального працівника полягає в допомозі людям пристосуватися до складного, спеціалізованого, технологічно орієнтованого суспільства, частиною якого є найближче оточення – сім’я, трудовий колектив,сусіди, однолітки тощо. Окрім цього, соціальний працівник повинен також надавати ефективні послуги індивідам, сім’ям, групам, громадам і суспільству з метою поліпшення якості життя та функціонування соціуму.

Особливістю сучасної професійної соціальної роботи є те, що вона має на меті не лише підтримку людини, але й її повернення до повноцінного самостійного активного життя. Такий підхід забезпечує сталий соціальний і духовний розвиток суспільства, дозволяє попередити загострення соціальних проблем, не відволікає ресурси суспільства, а збільшує їх. Тому сьогодні соціальна робота вимагає від тих, хто її виконує, оволодіння найсучаснішими методами роботи з людиною та впливу на суспільні процеси.

Соціальна робота орієнтована, насамперед, на людину, тому можлива тільки на партнерському рівні. Клієнт довіряє соціальному працівнику свої особисті проблеми, пускаючи його до своєї інтимної сфери. Робота з клієнтом можлива лише тоді, коли між ним та соціальним працівником виникають і зберігаються довірчі стосунки. Клієнт має право вимагати збереження таємниці. Не менш важливою є посередницька діяльність соціального працівника. Бути посередником – означає пояснювати інтереси і погляди однієї сторони іншій: клієнтам, родинам, чиновникам, представникам інших професій, вислуховувати обвинувачення в упередженості з різних боків. Це призвело до створення специфічного стилю мислення й особливої мови соціальних працівників. Зазвичай, до посередника звертаються по допомогу лише після того, як протягом тривалого часу людина перебувала у важкій ситуації і не змогла самотужки її подолати. Посередницька діяльність соціальних працівників часто приймає форму координації зусиль представників різних професій для комплексного вирішення проблем окремої людини чи родини. В Україні соціальна робота як професійна діяльність почала розвиватися з початку 1990-х років. Передумовами її впровадження стали загострення економічних і соціальних проблем, криза суспільної моралі; різке збільшення кількості людей, які виявилися неспроможними самостійно забезпечити необхідні умови свого життя; психологічна криза у значної кількості людей внаслідок різких змін у суспільстві, а також поширення таких негативних соціальних явищ, як безробіття, дитяча бездоглядність, злочинність, алкоголізм і наркоманія тощо. У таких умовах виникла потреба у створенні різноманітних соціальних агентств та залученні до них професіоналів, здатних використовувати сучасні технології попередження і подолання соціальних проблем та активізації потенціалу особистості.

Сьогодні у соціальній сфері України діють центри зайнятості і праці; соціальні служби для молоді та служби у справах неповнолітніх; кризові центри й притулки для дітей і дорослих; територіальні центри по роботі з населенням, будинки-інтернати та пансіонати; реабілітаційні центри для людей із особливими потребами, а також тих, хто страждає на важкі захворювання; соціально- психологічні відділи на підприємствах, у навчальних закладах, військових частинах, установах внутрішніх справ, місцях відбування покарання; а також близько 60 тис. громадських організацій, що надають соціальні послуги, захищають права, проводять роботу з профілактики соціальних та особистих проблем. Організації, що займаються соціальною роботою, мають активну підтримку як держави, так і національних та міжнародних благодійних фондів. Найближчим часом кількість таких організацій збільшуватиметься, адже запобігати соціальним хворобам набагато легше, ніж боротися із соціальними епідеміями. Найперспективнішими напрямами соціальної роботи є профілактика негативних явищ та формування здорового способу життя; організація роботи приватних центрів соціального обслуговування; організація ринку соціальних послуг; робота в громадах, спрямована на згуртування й активізацію внутрішніх резервів; упровадження альтернативних форм соціальної опіки дітей-сиріт, людей із обмеженими можливостями, альтернативних форм реабілітації осіб із відхиленнями в поведінці; соціально-психологічна робота на підприємствах та в організаціях.

У соціальній сфері працюють фахівці різних спеціальностей: психологи, юристи, лікарі, соціологи тощо. Проте провідна роль належить фахівцям із соціальної роботи. Соціальний працівник – це людина, яка не лише допомагає неблагополучним людям і родинам, а й деякою мірою суспільним діячем, котрий бере участь у реформуванні соціальної політики і законів країни. Головне для соціального працівника – вміння, бажання йти до людей, знаходити форми спілкування з ними, причому на різних рівнях: соціальний працівник – представник держави; соціальний працівник – група; соціальний працівник – клієнт. Тому набуття навичок спілкування є дуже важливим для соціальних працівників. Сучасний соціальний працівник вбачає своє завдання в тому, щоб людина, якій він допомагає, у подальшому мала змогу обходитися без цієї допомоги, що і є показником професійного успіху. Головне завдання соціальної роботи полягає в тому, щоб повернути клієнту здатність діяти самостійно за певних соціальних умов. Характер діяльності вимагає від соціального працівника знання широкого кола питань: організації системи соціального забезпечення в цілому, відповідного законодавства, елементів соціології та економіки, конкретних прийомів індивідуальної роботи з людьми. Тобто передбачає необхідність знань про людину у прикладній психології. Соціальний працівник повинен уміти виявляти соціальну проблему, встановлювати її причини, а потім сприяти її вирішенню. Він допомагає людям, які опинилися у скрутній життєвій ситуації, почувати себе повноцінними членами суспільства. Разом з тим соціальній роботі притаманні певні особливості. Характер проблем, з якими вона стикається, не дозволяє запропонувати однозначні методи їх ефективного розв’язання. Будь-які недоліки тут особливо помітні. Тому прорахунки сім’ї, суспільства у багатьох країнах вважаються виною саме соціальних працівників. «Молодість» професії пояснює відсутність у неї міцних позицій в академічному та адміністративному світі. Спроби спеціалістів соціальної сфери розробити об’єктивно наукові спроби вирішення людських проблем часто викликають недовіру у зв’язку з тим, що ця сфера розглядається, перш за все, як особиста і побутова. Сукупність особистісних якостей втілюється у стилі поведінки соціального працівника і системі стосунків, які він формує. Деякі з них вільно почуваються в конфліктних ситуаціях, інші віддають перевагу співробітництву та взаємодопомозі колег. Одні вміють спілкуватися з балакучими клієнтами, інші швидше «знаходять мову» із небагатослівними й мовчазними. Одні більш чутливі до дітей, інші-до людей похилого віку. Деякі витримують і агресивне ставлення, а дехто сприймає болюче найменшу недовіру до себе. Подібні приклади можна довго продовжувати. Та вони лише підтвердять одне: велику роль індивідуальних якостей соціального працівника у його професійній діяльності. Серед них виділимо насамперед такі: гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра й справедливості, власна гідність і повага гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатичність, готовність зрозуміти клієнта й прийти йому на допомогу, стриманість, адекватність самооцінки, щирість, щедрість, соціальна адаптованість. Ці та інші риси можна поділити на три групи: психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності до соціальної роботи; психолого-педагогічні якості, орієнтовані на вдосконалення утвердження соціального працівника як особистості; методичні навички і зусилля, спрямовані на створення особистого іміджу (привабливості). Позиція соціальних працівників як спеціалістів-професіоналів передбачає об’єктивність і неупередженість, проте вони рідко залишаються байдужими, постійно стикаючись з потужним зарядом людських страждань. Професіоналів соціальної роботи вирізняють особливий статус та знання, спираючись на які вони об’єктивно оцінують ситуацію. Основою професійних знань соціальних працівників є дві функціональні концепції: по-перше, власне ідея професіоналізму, по-друге, ставлення до прав людини. Спеціаліст соціальної роботи наділений різноманітними посадовими обов’язками. Основні з них такі: виявляти і надавати підтримку дітям та дорослим, яким потрібна опіка і піклування, влаштування в лікувальні й навчально-виховні заклади, матеріальна та соціально-побутова допомога; виявляти на підприємствах, в мікрорайонах, селах сім’ї окремих осіб, які потребують соціально-медичної, юридичної, психолого-педагогічної, матеріальної й іншої допомоги, охорону морального, фізичного і психічного здоров’я; володіти основами пенсійної справи, соціального захисту сімей з дітьми, інвалідів, одиноких та інших соціально незахищених громадян; організовувати громадський захист неповнолітніх правопорушників, при необхідності – брати в ньому особисту участь; сприяти створенню і діяльності центрів соціальної служби для молоді; допомагати організації й виховній діяльності інтернатів, притулків для інвалідів, людей похилого віку, бездомним та ін.; брати участь у роботі із соціальної адаптації і реабілітації осіб, які повернулися зі спеціальних навчально-виховних установ та місць позбавлення волі, розв’язанні інших гострих соціальних проблем. Сьогодні в Україні ми спостерігаємо вельми неприємні тенденції. Це зменшення чисельності населення, збільшення кількості розлучень, а отже і проблемних сімей, сиріт, відбувається старіння населення, зубожіння, а тому поширюється жебрацтво, через неякісне медичне обслуговування зростає кількість неповноцінних дітей, інвалідів, широко розповсюджені венеричні хвороби, у тому числі СНІД, що зазвичай трапляється під час суспільних негараздів, зростає захворюваність на наркоманію і токсикоманію, зростає злочинність. На соціальну сферу впливає економічна ситуація в країні: спад виробництва, зниження продуктивності праці, знецінення заощаджень населення внаслідок гіперінфляції, зниження реальної заробітної плати і пенсій, падіння рівня зайнятості, зростання безробіття. За таких умов населення деморалізується. Тому діяльність соціальних працівників сьогодні залишається вкрай перспективною і необхідною. Ефективна робота установ соціального захисту неможлива без висококваліфікованих працівників, які досконало володіють усіма необхідними професійними навичками та вміннями. Тому одним із найважливіших напрямків роботи у цій сфері є підготовчий, навчальний етап, етап професійної орієнтації і професійного відбору кадрів для соціальних служб.

**1.3. Форми і методи надання психологічної допомоги з професійної та особистісної адаптації**

Визначимо, що форми і методи надання психологічної допомоги входять до спеціальних соціально-психологічних технологій. Розглянемо їх особливості. У вітчизняній літературі технології соціальної допомоги трактуються як сукупність прийомів, методів та впливів, що застосовуються соціальними службами, окремими закладами соціального обслуговування, соціальними працівниками з метою досягнення успіху соціальної допомоги та забезпечення ефективності реалізації завдань соціального захисту населення [68].

Е. Холостова трактує соціальні технології як узагальнення набутих і систематизованих знань, досвіду, умінь і практики роботи суб’єктів соціальної діяльності і зазначає, що зміст соціальних технологій стосовно розуміння соціальної допомоги (в широкому розумінні цього терміна) має носити випереджальний превентивний характер [28].

Аналіз літератури з проблем соціально-психологічної допомоги дозволяє нам визначити такі етапи соціальної технології:

1. Теоретичний, який передбачає обґрунтування мети і об'єкта технологічного впливу, виокремлення складових компонентів, з’ясування соціальних зв’язків між ними;
2. Методичний, який пов’язаний з добиранням методів, засобів

впливу, обробкою інформації, її аналізом, вибором принципів трансформації результатів аналізу в висновки та рекомендації;

1. Процедурний, який пов’язаний з практичною діяльністю по

апробацією обраної послідовності використання інструментарію [41].

Розглянемо структуру змісту технологій соціальної допомоги визначається наявністю: наукою обґрунтованої програми, в межах якої

розв’ язується певна проблема; заданого алгоритму як системи послідовних операцій на шляху досягнення результату, певного стандарту діяльності як критерію успішності.

До компонентів технологій соціальної допомоги можна віднести:

1. первинне та загальне цілепокладання;
2. пошук джерел інформації;
3. збирання, аналіз та обробка інформації;
4. вибір можливих варіантів дій;
5. уточнення мети та вибір інструментарію;
6. прийняття рішення та організаційно-процедурна робота щодо його здійснення [19].

Особливостями технології надання соціально-психологічної допомоги є:

* динамічність, яка проявляється в постійній зміні змісту та форми роботи з клієнтом;
* неперервність. що визначається потребою постійної підтримки контакту з клієнтом;
* циклічність, тобто стереотипне, закономірне повторення етапів, стадій процесу в роботі з клієнтами;

- дискретність соціальної допомоги як технологічного процесу, яка проявляється в нерівномірному ступіні впливу на клієнта на різних етапах діяльності.

Отже, соціальні технології - це сукупність способів професійного впливу на соціальний об’єкт з метою його покращання, забезпечення оптимізації функціонування при можливому тиражуванні даної системи впливу.

Технології соціально-психологічної допомоги слід розглядати як технології забезпечення соціального функціонування суспільства. Тому визначення соціальних технологій може бути в кожному з компонентів соціально-психологічної допомоги: в соціально-психологічній допомозі як науці, соціально-психологічній допомозі як в циклі навчальних дисциплін, і соціально-психологічній допомозі як виді професійної діяльності [57].

Саме останній напрямок і є сутністю соціально-психологічної діяльності. Ця група технологій виступає у формі умінь та практичного досвіду в реальній роботі соціального педагога.

Можна зробити висновок, що технології соціально-психологічної допомоги - це сукупність способів, дій, спрямованих на встановлення, збереження чи поліпшення соціального функціонування об'єкта, а також на попередження негативних соціальних процесів. Зважаючи на інтегрований, універсальний характер соціально-психологічної допомоги, можна визначити її основні складові: соціально-педагогічні, соціально-медичні і безпосередньо соціально-психологічні технології.

Дослідники соціально-психологічного підходу до соціальної допомоги визначають його як сприяння саморозвитку особистості, реалізації її творчого потенціалу, здібностей, задатків, активізацію зусиль клієнтів на вирішення власних проблем.

Будь яка соціально-педагогічна технологія, що має на меті проектування та впровадження, має бути орієнтована на технологізацію відповідного процесу. При цьому зміст технологізації полягає у формуванні процесу;

наданні йому цільової спрямованості, «векторності»; оптимізації соціально- психологічної діяльності; забезпечення сталості соціального процесу; створення механізмів саморегуляції процесу; забезпечення сприятливих для реалізації мети умов [29].

Крім загального підходу до технологізації соціально-технологічного процесу, не виключається можливість застосування прикладних технологій, а саме: технологій соціально-психологічної практики, адаптації, корекції, терапії, розв’язання конфліктних ситуацій тощо. Завданням соціально- психологічних технологій є, перш за все, розробка методів та методик результативного та раціонального цілеспрямованого соціального впливу; застосування технологізації як способу оптимізації соціально-педагогічного результату.

Важливе місце в організації та проведенні соціальної допомоги належить цілісній системі її методів і форм, що являють собою специфічний інструментарій науково-практичних знань. Грецьке слово „метод” означає шлях, спосіб пізнавальної, практичної діяльності людей. Метод розглядають як сукупність підходів, прийомів, операцій практичного чи теоретичного засвоєння дійсності . Нині під методом розуміють найкоротший шлях досягнення оптимальних результатів, що відповідають поставленим цілям [61, с. 67].

Під методом соціально-психологічної допомоги розуміється спосіб організації соціальної роботи, що приводить до досягнення оптимального результату і забезпечує позитивні зрушення в розвитку об’єкта соціальної діяльності [63, с. 54].

Торкаючись питання класифікації методів соціальної допомоги, варто зазначити, що цей компонент організації соціальної роботи знаходиться лише в стадії становлення. Але помітною є тенденція розгляду класифікації методів соціальної роботи через призму міри спільності, що обумовлена інтегративним характером теорії та практики соціальної роботи. На цій підставі в класичній літературі з соціальної роботи визначають такі групи методів:

1. Загальні (філософські) методи, які існують як єдність світоглядної методологічної позиції суб’єкта соціальної роботи в різних видах діяльності. Загальні методи визначають шлях, спосіб пізнання і перетворення дійсності, мислення. Одним з основних методів соціального пізнання є метод матеріалістичної діалектики, сутність якого полягає в тому, що процес виявлення та осмислення фактів, подій, явищ ґрунтується на відбитті у свідомості об’єктивної діалектики соціальної дійсності.
2. Загальнонаукові методи застосовуються у багатьох галузях суспільної діяльності, в тому числі й у соціальній роботі. Вони визначають деякі аспекти процесу пізнання і перетворення світу. В сучасній літературі з проблем соціальної роботи найчастіше згадуються такі методи:
* метод аналізу і синтезу;
* метод індукції та дедукції;
* історичний метод;
* метод переходу від простого до складного;
* метод єдності загального та особливого та ін.
1. Спеціальні наукові методи - це специфічні способи пізнання та перетворення окремих сфер суспільного життя, що притаманні тій чи іншій системі знань. Ці методи після відповідної адаптації використовуються в соціальній роботі. У більшості джерел із проблеми класифікації методів соціальної роботи визначаються такі групи спеціальних методів соціальної роботи:
2. соціально-економічні методи соціальної роботи - до них належать всі існуючі засоби, за допомогою яких спеціалісти соціальної роботи здійснюють вплив на матеріальні, моральні, сімейні національні та інші соціальні інтереси та потреби клієнта. До соціально-економічних способів впливу належить натуральна та грошова допомога, моральне заохочення клієнта, встановлення пільг, здійснення патронажу, соціального супроводу, допомоги в побутовому обслуговуванні.
3. організаційні (адміністративні) методи соціальної роботи розглядаються в

контексті управлінського аспекту організації діяльності структури соціальних служб. Реалізація цієї групи методів можлива лише за умови наявності відповідних нормативно-правових документів. Організаційні методи закріплюють права та повноваження обов’язки, відповідальність кожної ланки в органах управління соціальними службами; дозволяють здійснити оперативне втручання, уточнення, вирішити епізодичні завдання.

1. педагогічні методи, які найчастіше використовуються в соціально-

педагогічній практиці, є різновидом методів виховання. Методи формування свідомості спрямовані на формування певних понять, оцінок, суджень, світогляду особистості. Методи організації діяльності - це способи закріплення, формування позитивного досвіду поведінки, відносин, дій та вчинків. Найбільш типовими методами організації діяльності є методи доручення, соціального навчання та закріплення позитивного досвіду. Методи стимулювання діяльності спрямовані на стимулювання особистості до покращення чи зміни своєї поведінки, розвитку мотивації на соціально схвалені способи та види діяльності. Серед методів стимулювання визначають: методи позитивного підкріплення, методи негативного підкріплення, методи змагання. Методи самовиховання сприяють свідомій зміні людиною власної особистості відповідно до суспільних вимог та особистісного плану самовдосконалення. До цієї групи належать методи самооцінки,

самоорганізації, самоконтролю та самокорекції.

1. психологічні методи в соціально-педагогічній роботі застосовуються з метою діагностування особливостей індивіда та організації на основі здобутих результатів різних видів психотерапевтичної та психокорекційної роботи. Тестування - метод психологічної діагностики, провідним організаційним моментом якого є застосування стандартизованих запитань і завдань, що мають певну шкалу значень. Психодрама - це метод групової психотерапії, де використовується рольова гра, під час якої створюються необхідні умови для спонтанного вираження індивідом почуттів, що пов’язані з важливими для нього проблемами. Ігрова терапія - метод корекції емоційних і поведінкових розладів шляхом залучення до різноманітних ігрових ситуацій. Сімейна психотерапія спрямована на корекцію між особистих стосунків між членами подружжя, батьками та дітьми. У процесі сімейної психотерапії робота спеціалістів та клієнтів насамперед спрямовується на пошук та усунення причини емоційних розладів в сім’ї. Арттерапія - метод впливу на психоемоційний і фізичний стан людини за допомогою різних видів художнього та ужиткового мистецтва (малювання, живопис, ліплення, вироби з тканин та ін.). Фізичний та фізіологічний вплив артотерапії полягає в розвитку ідеомоторних актів, покращенні рухової координації індивіда. Заняття різними видами художньої діяльності сприяють психологічному розвантаженню, розвитку креативності та індивідуальності особистості, покращенню її самовідчуття. Групові заняття з артотерапії сприяють формуванню навичок спілкування між людьми, що, в свою чергу, полегшує їм соціальну адаптацію в різних мікросоціумах.
2. метод соціально-психологічного тренінгу - метод активного навчання та психологічного впливу, що застосовується в процесі групової взаємодії. Залежно від завдань тренінги умовно поділяють на дві групи - тренінги, орієнтовані на набуття спеціальних навичок, наприклад, уміння вести ділові переговори та тренінги, спрямовані на поглиблення досвіду в аналізі ситуацій спілкування, зокрема в їх розв’язанні. Основна відмінність соціально- психологічного тренінгу полягає не в засвоєнні особистістю готових знань і прийомів, а в їх самостійному виробленні шляхом активної участі в процесі групової взаємодії.
3. Соціологічні методи використовуються в практиці соціальної допомоги найчастіше з метою збору інформації щодо окремих суспільних проблем і визначення ставлення людей до них.
4. спостереження - полягає в безпосередньому та цілеспрямованому сприйнятті навколишньої дійсності. В соціально-психологічній роботі воно здебільшого використовується для збору інформації про поведінку конкретної людини чи певної групи.
5. опитування - спосіб отримання інформації про суб’єктивний світ людей, їх нахили, судження, мотиви діяльності.
6. анкетування - різновид опитування. Що полягає в отриманні інформації шляхом письмової відповіді респондентів на пропонований перелік запитань.
7. аналіз документів - один з основних методів одержання конкретного знання про соціальну реальність на основі інформації, зафіксованої в різних документах, текстах масової комунікації [48].

Класифікувати методи соціально-психологічної роботи можливо також залежно від позиції взаємодії соціального працівника і клієнта. Вирішення основних завдань соціальної роботи безпосередньо пов’язане з необхідністю організації взаємодії соціального працівника і клієнта, при цьому соціально- психологічні механізми, що закладені в основу цієї взаємодії, будуть істотно відрізнятися залежно від того, хто буде виступати клієнтом: індивід, група чи община. Відповідно йдеться про методи індивідуальної, групової роботи та роботи в громаді:

1. Метод індивідуальної роботи був запроваджений у практику М. Річмонд. Його сутність полягає у вирішенні проблеми з метою надання підтримки і створення ситуації, що спрямовує клієнта на розгляд ситуації й викликає бажання подолати життєві перешкоди. В основу методу покладено механізм адаптації клієнта до життєвої ситуації. Використання методу індивідуальної роботи є найбільш виправданим при визначенні перспектив клієнта, його адаптації до реальних умов, подоланні стресів. При самопізнанні та самоприйнятті. До істотних переваг цього методу належить те, що окремо взятому учаснику приділяється уваги більше, ніж в умовах роботи групи.
2. Метод групової роботи активно розроблявся в 70-ті роки 20 ст. Особливе значення для розробки теорії методу мають результати досліджень теорії малих груп. У сфері міжособистих стосунків людина відчуває потребу в емоційному теплі, розумінні та контакті з іншою людиною. Досвід, що набувається в спеціально організованих групах, сприяє протидії відчуженню, розв'язанню проблем, що виникають у процесі між особистішої взаємодії. Група створює умови „суспільства в мініатюрі”, надає можливість отримати зворотній зв’язок і підтримку інших, заохочує кожного учасника в спробі саморозкритися та само вдосконалитися. Головною перевагою групової форми роботи є здобуття особистісного досвіду поведінки в мікросоціумі.
3. Метод роботи в громаді будується на взаємодії роботи соціальних служб та соціального працівника з представниками різних соціальних груп на місцевому чи регіональному рівні. Громада виконує цілий ряд функцій по відношенню до своїх членів: соціалізації, взаємопідтримки, соціального контролю тощо. До пріоритетних завдань роботи в громаді слід віднести: розвиток соціальних зв’язків в громаді та організацію системи взаємодопомоги і координації спільноти, розробку та впровадження соціальних програм тощо. Реалізація цих завдань спрямована на досягнення головної мети - активізації розвитку громади і покращення моделі її життєдіяльності [34].

Методи соціальної роботи постійно перебувають у процесі розвитку та вдосконалення Їх реалізація наочно виявляє таке поняття як „форма соціальної роботи”, під якою розуміють як одиничні заходи, так і довгострокові програми соціальної роботи. Якщо метод виступає шляхом, способом досягнення мети і розв’ язання завдання, то форма виступає способом організації змісту роботи, сполучення певних її функцій. Завдяки формам методи соціальної роботи наповнюються конкретним змістом. О. Безпалько, зупиняючись на соціально- педагогічному аспекті характеристики форм роботи, визначає їх як варіанти позитивної активності, що спрямовані на розв’язання соціально-педагогічних завдань. Автор характеризує такі специфічні ознаки форми роботи: функціональність, структурність, інтегративність тощо.

До найтиповіших класифікаційних ознак слід віднести наступні: за кількісним складом учасників (індивідуальні, групові, масові), за домінуючим засобом впливу на клієнта (словесні, практичні, наочні), за складністю побудови (прості, складні, комплексні) за часом проведення (довгочасні, короткочасні).

 Отже, форми і методи надання допомоги з професійної та особистісної адаптації можна розуміти як спосіб організації діяльності психолога та працівників. В основу реалізації методів і форм роботи мають бути покладені принципи соціальності і розвитку. Наукове обґрунтування методів соціальної роботи, їх визначення і застосування є свідченням певного рівня розвитку соціально-психологічної діяльності. Таким чином, основним завданням реалізації сучасних психологічних технологій адаптації є, насамперед, розробка та ефективне впровадження методів і форм результативного та раціонального цілеспрямованого професійного розвитку, оптимізація соціального результату. Головною формою соціально-психологічної допомоги з професійної та особистісної адаптації є супровід соціального працівника на стадії професійної адаптації.

**РОЗДІЛ 2**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ
соціальних працівників**

**2.1 Організація та хід дослідження**

Методами дослідження були аналіз документів, опитування та контент- аналіз.

Аналіз документів проводився з метою первинного ознайомлення з організацією, аналізу існуючої системи закріплення молодих спеціалістів і внутрішніх умов для більш ефективного включення молодих фахівців у професійну діяльність.

Опитування.

 В якості опитувальних психодіагностичних методик, спрямованих на дослідження виляння організаційно-психологічних умов на успішність адаптації молодого фахівця, були використані:

1. Соціально-демографічні характеристики.
2. Оцінка успішності адаптації.

Організація, що приймає на роботу молодого фахівця, має розуміти, що ті умови, які вона створює для своїх співробітників, є факторами успішності їх адаптації. Якщо організація зуміє створити умови роботи, що дозволяють співробітнику задовольняти його потреби в повній мірі, у нього не з'явиться бажання покинути своє місце роботи, співробітник досягне високого рівня адаптації у найменший термін і буде ефективно працювати з максимальною віддачею для організації.

Методика дозволяє оцінити ступінь задоволеності молодих фахівців аспектами професійної діяльності в даній організації:

1. організація та умови праці,
2. зміст праці (виконувана робота),
3. ступінь вашої участі у прийнятті рішень,
4. заробітна плата,
5. розподіл премій,
6. відносини в колективі,
7. стосунки з керівником,
8. стиль і методи роботи керівника,
9. можливість впливати на справи колективу,
10. ставлення адміністрації до потреб співробітників,
11. перспективи зростання,
12. перспективи підвищення кваліфікації,
13. об'єктивність оцінки вашої роботи керівником.

За результатами опитування дослідник отримує певне значення в балах, яке дозволяє судити про рівень задоволеності молодих фахівців перерахованими аспектами роботи. При цьому найвищий бал, який може дати випробуваний по кожному з представлених аспектів - 5, найнижчий - 1.

**2.2 Аналіз результатів дослідження**

У результаті аналізу документів було з'ясовано, що на підприємстві успішно функціонують корпоративні соціальні програми, однією з яких є програма мотивації спеціалістів і закріплення молодих фахівців, прагнуть закріпити студентів, які поєднують роботу і навчання. У програму входить надання наставника, доплата, можливість отримання кредиту після закінчення вузу, а також надання оплачуваної навчальної відпустки при отриманні другого і подальшої освіти. Проаналізувавши результати дослідження можно зробити наступні висновки близько 20% спеціалістів розглядають наявне місце роботи як переважне місце роботи в майбутньому.

Результати дослідження рівня професійної адаптації.

1. Одним з найважливіших компонентів професійного становлення для молодих спеціалістів є задоволеність обраною спеціальністю.

2. Значну роль в процесі професійної адаптації відіграє наявність наставника.

Саме в перші дні роботи у співробітника формується основне уявлення про нього, і людина приймає рішення про те, чи залишиться він і далі працювати в організації або покине її. Тому дуже важливо розробити ефективну систему наставництва, що допомагає співробітникам з перших днів роботи почувати себе більш комфортно і швидше адаптуватися.

3. Важливим елементом адаптації вважається і професійна підготовка. Так, найбільш адаптовані співробітники, чиї знання і здібності відповідають рівню складності виконуваних ними завдань.

 Більшість спеціалістів вважають, що могли б виконувати більш складну роботу. З чого випливає, що у даної категорії молодих фахівців, швидше за все, виражена незадоволена потреба в кар'єрному зростанні. Також є співробітники, які вважають, що володіють недостатньою кількістю знань і умінь для виконання своїх посадових обов'язків, для даної групи, ймовірно, буде бажаним навчання та підвищення кваліфікації.

 4. Потреба у вдосконаленні та оптимізації способу виконання своїх безпосередніх обов'язків важливий критерій адаптації до професійної діяльності.

З відповідей видно, що могли б деякою мірою вдосконалити способи виконання своєї роботи.

5. Включенность в неформальні міжособистісні відносини є сприятливим фактором для соціально-психологічної адаптації молодого фахівця. Більшість молодих фахівців успішно влилися в колектив і ефективно взаємодіють з колегами, з якими вони безпосередньо працюють.

1. Ставлення до організації важливий показник задоволеності та адаптованості співробітників.

Як видно з відповідей, більшість спеціалістів відчувають емоційну задоволеність від того, що дана установа є місцем їхнього професійного становлення. Однак фахівці більш задоволені своїм місцем роботи. Серед молодих фахівців більший відсоток співробітників, що мають до організації нейтральне і негативно забарвлене ставлення, ніж серед фахівців.

1. Мотиваційний компонент в адаптації молодих фахівців (бажання працювати і інтерес до роботи).

Як видно 27% молодих фахівців вважають, що результати, які вони отримують, не відповідають витраченим ними зусиллям, а це, у відповідності з теорією очікування В. Врума, призводить до низької мотивації молодих фахівців і внаслідок до їх низької адаптації.

1. Прихильність організації важливий показник успішності адаптації.

Фахівці діляться на дві протилежні групи щодо бачення свого майбутнього в організації: перші через 2 роки бачать себе працюють на підприємстві в тій же посаді, але з вищим окладом, другий бачать свою майбутню кар'єру в іншій організації. Серед молодих фахівців набагато менший відсоток спеціалістів прагнуть покинути організацію і в той же час більше охочих працювати тут же, але на іншій посаді.

Коли молодий спеціаліст влаштовується на підприємство, він стикається з певними проблемами у своїй роботі. Це природно, оскільки молодій людині доводиться пристосовуватися не тільки до нових умов даної організації, але також і до нового для себе виду діяльності, діяльності професійної, однак, якщо дані труднощі не знайдуть свого вирішення в процесі адаптації, вони можуть стати причиною низької задоволеності співробітника і як наслідок його звільнення з підприємства.

Як видно з відповідей, співробітники вважають, що найбільш частими проблемами, з якими стикається початківець працівник, є:

а) низька заробітна плата;

б) брак досвіду роботи на виробництві;

в) входження в новий коллектив.

Причому брак досвіду робота є найбільш частою проблемою серед молодих фахівців. Це пояснюється тим, що робочі спеціальності доводиться освоювати на робочому місці з нуля, так як на даний момент немає навчальних закладів, які могли б навчати вимагаються спеціальностями.

Проблеми, пов'язані із зовнішніми незалежними від співробітника умовами, які не дозволяють йому виконувати свої професійні обов'язки найбільш ефективно. У рішенні такої проблеми, як недолік необхідної інформації, найважливіше знайти професійного наставника, який буде орієнтувати молодого фахівця як в загальних питаннях, що стосуються організації, так і в інформації, що вимагається працівнику для виконання його безпосередніх обов'язків.

Молоді фахівців найбільш часто зустрічаються з такими проблемами: незадовільні умови праці; не влаштовує зміст виконуваної роботи.

Як видно, проблеми, з якими стикаються спеціалісти і робітники, досить відрізняються один від одного і відносяться в основному не до внутрішніх умов, таким як недолік досвіду самого працівника, а до зовнішніх, тобто несвоєчасне надання інформації, відсутність наставника, незадовільні умови праці.

Аспекти роботи, які співробітники виділяють як найбільш привабливі і задоволеність якими знаходиться на високому рівні, сприяють більш швидкої та ефективної адаптації і навпаки.

Як спеціалістам, так і молодим фахівцям подобаються хороші стосунки між співробітниками, це говорить про те, що співробітники організації в основному добре адаптовані в цій сфері. Адаптації спеціалістів і молодих фахівців сприяють різні чинники, спеціалістів в адаптації допомагає мотиваційний компонент (інтерес до роботи і можливість удосконалювати свої здібності), молодим фахівцям – хороші умови роботи.

Серед фахівців є такі співробітники, яким в їх роботі подобається наявність можливості проявляти і удосконалювати здібності, а також поєднувати роботу з навчанням, це може свідчити про потреби цих спеціалістів у подальшому розвитку, в самореалізації.

Спеціалістів організації не задовольняє розмір одержуваної заробітної плати, вони вважаю, що витрачені ними зусилля повинні бути винагороджені більш високою зарплатою. Найбільш вираженим показником незадоволеності молодих фахівців є незручний графік роботи.

За результатами адаптаційного блоку опитувальника можна сказати, що більшість опитаних спеціалістів зуміли налагодити міжособистісні стосунки в колективі колег, успішно виконують свої професійні обов'язки і пишаються тим, що працюють, це свідчить про високий рівень адаптації спеціалістів організації в різних сферах їхньої професійної діяльності. Є співробітники, рівень адаптації яких за даними показниками недостатньо високий, також молоді фахівці стикаються з певними проблемами, які ускладнюють адаптацію та подовжують її строк. Близько половини опитаних спеціалістів і 27% молодих фахівців незабаром збираються покинути роботу, що говорить про недостатньо високий рівень організаційної прихильності даних співробітників.

З відповідей видно, що найбільш сильним мотивуючим фактором при влаштуванні на роботу для фахівців є можливість побудови професійної кар'єри. Як для спеціалістів, так і для молодих фахівців важливим фактором працевлаштування на підприємство служить його близьке розташування до будинку. 26% опитаних спеціалістів запропонували свій варіант відповіді: отримання досвіду, необхідних знань і навичок, також як і 11% молодих фахівців: допомогли влаштуватися знайомі.

Серед молодих фахівців важливою причиною є незручний графік роботи. Наступна група питань направлена на виявлення задоволеності потреб мотиваційної структури особистості співробітників.

З відповідей видно, що більшість спеціалістів складає список необхідних на місяць витрат, і якщо залишаються гроші, відкладає їх. 15% спеціалістів і 21% молодих фахівців переводять частину своєї зарплати на рахунок у банку, можна говорити, що дана категорія людей керується потребами в організації, стабільності, закон і порядок, в передбачуваності подій. 36% молодих фахівців, навпаки, меншою мірою потребують стабільності, отже, потреба в безпеці задоволена.

Співробітники організації воліють працювати в згуртованому колективі колег, де результати діяльності залежать від кожного члена команди, що свідчить про потребу встановлювати відносини прихильності з іншими, потреби в приналежності і любові.

З відповідей видно, що досить вираженою у спеціалістів є потреба в самоповазі 37% опитаних фахівців і 42% молодих фахівців відповіли, що пишалися б, якби їх фотографію помістили на дошку пошани. Розподіл відповідей показує, що у більшості спеціалістів організації незадоволені базові фізіологічні потреби, що і є найчастішою причиною звільнення співробітників. Якщо у фахівців не задоволені базові потреби, їх мотивування на більш високих рівнях, швидше за все, буде недостатньо ефективним.

В результаті 44 % фахівців і 11% молодих фахівців відповіли, що облаштували б побут, завели сім'ю і насолоджувалися відпочинком, тобто задовольнили потребу в любові і приналежності. 32 % і 45 % - потреба в самоповазі і самоактуалізації, 20 % і 33 % - потреба в безпеці та захисті. Питання дозволять виявити задоволені співробітники існуючою системою нарахування заробітної плати.

Більшість молодих фахівців організації воліють, щоб їх заробітна плата в основному була представлена стабільним окладом. Це свідчить про задоволеність фахівців системою нарахування зарплати. Спеціалісти, навпаки, воліли б змінити існуючу у них відрядну оплату праці на стабільний оклад. Відповідь на питання дає уявлення про очікування молодих фахівців щодо їх можливого просування по кар'єрних сходах в даній організації.

Як видно з відповідей 65 % спеціалістів і 50 % молодих фахівців вважають, що при просуванні співробітника на підприємстві по кар'єрних сходах перевага віддається досвідченим зарекомендували себе співробітникам, які пропрацювали в організації не один рік, тобто співробітники організації вважають, що їхні шанси на швидке просування по кар'єрних сходах невеликі, оскільки для цього потрібно не просто проявляти свої професійні обов'язки, але й вважатися досвідченим фахівцем.

Рада молоді організації - інструмент нематеріальної мотивації і адаптації співробітників. Відповіді на питання відображають бажання і готовність бути більш включеними в життя організації і впливати на що відбуваються в ньому процеси, а також відображає наявність у спеціалістів потреб більш високих рівнів. А також дає уявлення про ефективність подібного методу мотивації серед співробітників.

У результаті обробки відповідей методом контент- аналізу були отримані категорії відповідей , що відображають актуальні потреби працівників:

* забезпечення молодим спеціалістам гідної заробітної плати;
* допомога в придбанні житла;
* згуртування колективів;
* участь у громадських, культурних заходах, різних конкурсах;
* організація навчання молодих фахівців, підвищення професійних навичок, залучення до нових досягнень у сфері технологій, виробництва - виставки і т. д.

Питання анкети: "Чи готові Ви брати активну участь у роботі Ради?"

У роботі Ради молоді готові брати участь фахівці організації - 61 %, серед молодих фахівців готових брати участь у роботі Ради значно менше - 25 %. Успіх професійного становлення залежить від здатності до ризику [54]. Відповідь на питання відображає готовність спеціалістів йти на ризик. Як видно з відповідей 68 % спеціалістів і 75 % молодих фахівців готові піти на ризик, щоб отримувати оклад у півтора рази більше. Відповідь на питання дає

уявлення про те як рано молоді люди починають замислюватися про подальшу кар'єру, з якого періоду починається їх включення в професійну діяльність.

Питання анкети: "Як рано Ви почали підробляти / працювати":

З відповідей видно, що 35 % спеціалістів почали підробляти / працювати на старших курсах, також високий відсоток , що почали підробляти ще в школі і на перших курсах. Серед молодих фахівців 40% почали підробляти ще в школі, і 40% з перших курсах. Важливо відзначити, що більшість опитаних починають підбирати подальший місце роботи саме в процесі навчання, а не після його закінчення, що необхідно враховувати, залучаючи на роботу молодих спеціалістів.

Дане питання дає уявлення про кар'єрні прагненнях фахівців, їх плани щодо професійного розвитку.

Питання анкети: "Ви вважали б, що досягли вершини своєї кар'єри, якщо б займали посаду"

З відповідей видно, що 40 % спеціалістів і 44% молодих фахівців мають чіткі уявлення про те, яких кар'єрних вершин вони можуть домогтися, інші співробітники вагаються з відповіддю на дане питання, що може свідчити про неясності бачення даними співробітниками можливої кар'єри. Далі постає питання про те, які дії реально робляться співробітниками для досягнення даної мети.

Питання дає уявлення про деякі соціальні установках співробітників, а саме про можливості сучасної жінки знаходити баланс між сім'єю і роботою. Питання анкети: "Як Ви думаєте, чи може сучасна жінка успішно поєднувати професійну діяльність, створення міцної сім'ї і повноцінний відпочинок? "

З відповідей видно, що 35 % спеціалістів і 27% опитаних молодих фахівців вважають, що жінці необхідно, насамперед, побудувати міцну сім'ю, народити дітей, а потім займатися кар'єрою, 35 % спеціалістів і 46% молодих фахівців вважають, що можливо успішно поєднувати професійну діяльність і створення міцної сім'ї. Результати дозволяють зробити висновок про те, що, незважаючи на сучасні тенденції, багато молодих людей все ж схильні сприймати жінку як берегиню домашнього вогнища, виховує дітей, а не як процвітаючу кар'єристку.

Виходячи з результатів опитувальника, можна зробити наступні висновки.

Для більшості молодих фахівців характерна задоволеність професійним вибором, а це, безумовно, є позитивним фактором їх входження в професійне середовище, прийняття своєї професійної ролі, реально відповідної робочої обстановці.

Співробітники організації найбільш адаптовані до таких сфер своєї професійної діяльності як: взаємини в колективі, зміст роботи (фахівці), способи виконання своїх безпосередніх обов'язків. Рівень адаптації до наступних аспектам менш високий: відповідність знань і потенціалу працівника рівню складності виконуваних завдань, організаційна прихильність.

Молоді фахівці, що приходять на підприємство стикаються з певними проблемами, які ускладнюють і подовжують процес адаптації, це такі проблеми як:

1. Затягування рішень при появі завдань.

2. Несвоєчасне надання інформації.

Робітники організації найбільш часто стикаються з наступними труднощами:

1. Незадовільні умови праці.

2. Не влаштовує зміст виконуваної роботи.

Для більш успішної адаптації на підприємстві молодим фахівцям потрібна допомога в вирішенні проблем, що виникають у них.

Більшість фахівців люблять свою роботу і працюють саме в цій організації, тому що:

1. У них є можливість проявляти і удосконалювати здібності

2. Відносини між співробітниками хороші.

3. Робота цікава.

Молодим фахівцям подобається в їх роботі те, що:

1. Умови роботи гідні.

2. Відносини між співробітниками хороші.

Одним з найбільш важливих мотивуючих факторів при влаштуванні фахівців на дане підприємство є можливість побудови кар'єри в ньому. Однак дана потреба не у всіх фахівців задоволена повною мірою, в результаті чого великий відсоток молодих фахівців збирається покинути роботу найближчим часом. Важливою причиною звільнення є і незадоволеність заробітною платою.

Висока мотивація співробітників, а отже і їх більш успішна адаптація характерна для тих підприємств, які намагаються враховувати найбільш актуальні потреби своїх співробітників. Так у фахівців підприємства, крім базових, виражені такі потреби як: в приналежності і любові, в самоповазі.

Про вираженість у фахівців потреби в самоактуалізації не можна говорити з повною упевненістю. З одного боку, великий відсоток молодих фахівців має виражене прагнення до кар'єрного росту, з іншого боку, подібне прагнення може бути викликане бажанням задовольнити потребу в самоповазі чи базові потреби, так як просування по кар'єрних сходах спричиняє не тільки розвиток потенціалу співробітника, але також збільшення зарплати і підвищення статусу.

Можна говорити про те, що умови організації не повною мірою сприяють задоволенню потреб у кар'єрному рості і базових потреб. Якщо базові потреби молодих фахівців не задоволені, їх мотивування на більш високих рівнях, швидше за все, буде недостатньо ефективним.

Аналізуючи очікування молодих фахівців щодо перспектив кар'єрного зростання, можна відзначити, що 65 % фахівців і 50 % молодих фахівців вважають, що при просуванні співробітника на підприємстві по кар'єрних сходах перевага віддається досвідченим зарекомендували себе співробітникам, які пропрацювали в організації не один рік, тобто дана категорія молодих фахівців не очікує швидкого кар'єрного зростання в найближчому майбутньому. У той же час у 66 % молодих фахівців виражена потреба в кар'єрному зростанні. Більшість молодих фахівців готові піти на ризик, щоб отримувати оклад у півтора рази більше. В цілому можна сказати, що більшість молодих фахівців організації добре адаптуються на підприємстві. Однак є й такі співробітники, рівень адаптації яких недостатньо високий.

 За результатами опитування згідно з виділеними нами критеріями молоді спеціалісти та спеціалісти організації розділилися на три групи щодо рівня адаптації: співробітники з високим рівнем адаптації, із середнім рівнем адаптації та група співробітників, що характеризуються низьким рівнем адаптації.

До групи молодих фахівців з низьким рівнем адаптації відноситься 25 % фахівців і 20 % спеціалістів, для них характерне бажання покинути організацію в майбутньому. Також співробітники даної групи вважають, що вони могли б виконувати більш складну роботу, можливо, це говорить про потреби молодих фахівців в кар'єрному зростанні.

Найбільш задоволені молоді фахівці такими аспектами своєї роботи як: стосунки в колективі, стосунки з керівником, стиль і методи роботи керівника, а також об'єктивність оцінки роботи керівником. У зоні середньої задоволеності перебувають такі аспекти роботи: організація та умови праці, зміст праці (виконувана робота), ступінь участі співробітника в прийнятті рішень, розподіл премій, можливість впливати на справи колективу, відношення адміністрації до потреб співробітників, перспективи підвищення кваліфікації. Найбільше молоді фахівці незадоволені такими аспектами як: заробітна плата і перспективи зростання.

По більшості аспектів роботи (за 10 показниками з 13) задоволеність молодих фахівців знаходиться на середньому рівні. Задоволеність молодих фахівців по таким аспектам як організація та умови праці, відносини в колективі знаходиться на високому рівні. Найменш за все робітники задоволені перспективами кар'єрного росту.

Такий показник як заробітна плата знаходиться на досить низькому рівні задоволеності, як у спеціалістів, так і у молодих фахівців, проте фахівці не задоволені рівнем своєї заробітної плати набагато більше, це найнижчий показник задоволеності з усіх.

Задоволеність відносинами в колективі знаходиться на досить високому рівні в обох груп, але для молодих фахівців це найбільш високий показник задоволеності і у фахівців він трохи нижче. У той же час фахівці більшою мірою задоволені відносинами з керівником і стилем його роботи, ніж робітники. Можливо, дані результати пояснюються тим, що колектив фахівців (колектив одного відділу) набагато менш численний, ніж у робітників, і менш однорідний за віком, в той же час працювати з керівником їм доводиться частіше. В цілому можна говорити про сприятливий соціально- психологічний клімат в колективах співробітників.

 Показник об'єктивності оцінки роботи керівником вище у фахівців, що може бути пов'язано з системою нарахування заробітної плати: у спеціалістів це фіксований оклад, у молодих фахівців - угода, тобто від оцінки керівником роботи робочого залежатиме його заробітна плата.

Результати дослідження за методикою "Інтерпретація притчі".

Результати дослідження показали, що 53 % фахівців і 22% молодих фахівців характеризуються інтернальним локусом контролю. Дана група людей має переконання про невипадковість їх успіхів або невдач, що залежать від компетентності, цілеспрямованості, рівня здібностей і є закономірним результатом цілеспрямованої діяльності і самодіяльності. Внаслідок більшої когнітивної активності "інтернали" мають більш широкі часові перспективи, що охоплюють значне безліч подій як майбутнього, так і минулого. При цьому їх поведінка направлена на послідовне досягнення успіху шляхом розвитку навичок і більш глибокої обробки інформації, постановки все зростаючих по своїй складності завдань. Наприклад: "Будь-який вибір є у своєму роді зародженням нового періоду в житті людини. Якщо покладатися на долю при ухваленні рішення, то невідомо, які плоди принесе зроблений вибір і чи принесе їх взагалі. Тому перед кожним прийняттям рішення потрібно добре подумати і осмислити наслідки, і саджати "інше" руками або технікою, а не розкидати по полю в надії на "авось". "Не всі стають хорошими працівниками , хтось опускає руки , а хтось ставить перед собою цілі і домагається їх". 35 % фахівців і 45% молодих фахівців характеризуються екстернальним локусом контролю. Для даної групи людей властиво зовні спрямоване захисне поведінка, вони воліють опинятися в ситуаціях, в яких у них є шанс на успіх. у загальному плані це вказує на те, що будь-яка ситуація "екстерналія" бажана як зовні стимулируемая, причому у випадках успіху відбувається демонстрація здібностей. "Екстернал" переконаний, що його невдачі є результатом невезіння, випадковостей, негативного впливу інших людей. Схвалення і підтримка таким людям дуже необхідні, інакше вони працюють все гірше. Однак особливої вдячності за співчуття від "екстерналів" не доводиться очікувати. Наприклад: "Під насінням можна розуміти людину або деякий справу. Людина, як і рослина, потрапивши в благородну грунт, починає рости, процвітати і давати" хороший урожай". Також і справа, маючи гарного керуючого і підготовлену для нього середовище, зростає і процвітає". "Сенс притчі в тому, що якщо людина потрапляє в сприятливі умови праці та перспективне підприємство, він має можливість розвиватися і приносити користь не тільки собі, а й підприємству. Також у притчі відведено місце батьківської турботи. Те, що закладено в людину з дитинства, з часом дає плоди". 12 % спеціалістів і 33% молодих фахівців характеризуються несформованістю метафоричного мислення, про що говорить або наявність у відповіді співробітника фрази, що відбиває нерозуміння ним змісту притчі ("Важко відповісти"), або неприйняття завдання, відповідь поза зв'язку з вмістом пропонованої притчі. Також дослідник допускає можливість, що випробовувані не були достатньо замотивовані на виконання даного завдання або не знайшли часу для його виконання ("Питання вимагає роздуми"). Таким чином, в групі фахівців більш яскраво виражений інтернальний тип особистості, в групі молодих фахівців - екстернальний.

Результати дослідження за методикою "Тест смисложиттєвих орієнтацій".

Відповідно до інтерпретацією автора методики співробітники організації розподілилися наступним чином:

1. За рівнем свідомості життя.

Як видно за загальним показником свідомості життя вийшло таке розподіл досліджуваних: у 95% - спеціалістів та 83 % молодих фахівців осмисленість життя знаходиться на середньому і високому рівні, в цілому можна сказати, що дана категорія молодих фахівців бачить своє життя осмисленим і цілеспрямованої. Низькі результати по даному показнику отримали 5 % спеціалістів і 17 % молодих фахівців. Це свідчить про низьку свідомості життя, низькою відповідальності за своє життя, про несприйняття себе як суб'єкта життєдіяльності, свого минулого, сьогодення і майбутнього.

2. За шкалою "Цілі у житті".

Отримані дані за шкалою "Цілі в житті" показують, що для більшості спеціалістів (90 %) і молодих фахівців (83 %) характерна наявність в життя цілей у майбутньому, які надають життю осмисленість, спрямованість і часову перспективу (майбутнє). Частина спеціалістів (10 %) і молодих фахівців (17 %) не має певних уявлень про своє майбутнє і про своє місце в світі, їх життя видається безглуздою і безцільної, життєві погляди ще не визначилися.

**РОЗДІЛ 3**

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА соціальних працівників В ПРОЦЕСІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ**

**3.1. Програма соціально-психологічної підтримки соціальних працівників в адаптаційному процесі**

Дослідження складається з трьох етапів:

1. Визначення потреб соціальних працівників у соціально-психологічних заходах при проходженні процесу особистісної та професійної адаптації шляхом анкетування. Аналіз потреб після анкетування.
2. Розробка програми соціально-психологічної допомоги соціальним працівникам при проходженні ними особистісної та професійної адаптації. Впровадження розробленої програми соціально-психологічної допомоги.
3. Повторне анкетування та письмове опитування вибраного підрозділу з метою встановлення ефективності дії розробленої програми. Після проведення усіх вищенаведених заходів - підведення підсумків, розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення, розвитку та оптимізації соціально- психологічної програми по адаптації соціальних працівників.

Визначення необхідних видів допомоги у формі анкетування соціальних працівників було проведене з метою отримання відомостей про:

* рівень освіти соціальних працівників;
* отримати уявлення про заходи, які, на думку працівників, треба було б ввести у програму адаптації;
* побачити рівень сподівань соціальних працівників при проходженні адаптації;
* чи виправдалися сподівання працівників, що до проходження адаптації.

Анкетування надасть інформацію для отримання більш повної та об'єктивної картини для створення програми соціально-психологічної допомоги для соціальних працівників.

Анкетування проводиться у формі письмового опитування. Респондентами виступили соціальні працівники.

Структура анкети складається з трьох частин:

1. Вступна - у ній вказується назва установи, де проводиться дослідження, завдання анкетування, правила заповнення анкети;
2. Демографічна - містить данні про працівників: П.І.Б., рівень освіти.
3. Основна - запитання про певні події, думки, факти, судження;

На питання "яких заходів не хватало Вам на перших кроках на новій посаді" соціальні працівники відповіли так:

* заходів, спрямованих на встановлення хорошого клімату у колективі – 10%.
* призначення наставника – 10%
* ознайомлення з структурою організації – 7%;
* тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навиків – 2% [45].

На питання анкети "які заходи Ви б порекомендували ввести для полегшення проходження адаптації новим працівникам" запропонували такі заходи:

* заходи, які поліпшать відносини у колективі – 10%;
* знайомство з історією та структурою організації – 7%;
* знайомство з кадровою політикою організації – 6%.

Відповіді на питання "які заходи Ви вважаєте найважливішими" розподілились таким чином:

* заходи по встановленню позитивного клімату у колективі - вважають найважливішими (приблизно 90%);
* ознайомлення зі структурою організації - 6 осіб поставили на трете місце по важливості, з них 5 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
* призначення наставника найчастіше у відповідях опитувані ставили на четверте місце і зазначили вважливим заходом 10 осіб, з них 9 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
* ознайомлення з посадовою інструкцією зазначили у списку 10 осіб і більшість з них поставили цей захід на п'яте місце;
* заходи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок -поставили на шосте місце 4 особи, них 3 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
* п'ять осіб поставили на сьоме місце по важливості - можливість пройти навчання по спеціальності з урахуванням особистостей підрозділу, них 4 мають вищу освіту та 1 середньо спеціальну;
* ознайомлення з роботою профспілок організації вважають важливим 5 осіб, з них чотири - жінки і один чоловік, але жоден не поставив цей захід вище п'ятого місця.

Виходячи з результатів анкети нами розроблена програма, яка складається з двох модулів. У перший модуль ввійдуть заходи, направлені на полегшення адаптаційного періоду на випробний термін. А у другому модулі - заходи, направлені на те, щоб допомогти новому співробітнику знайти своє місце у колективі.

 Вся процедура адаптації першого модулю ділиться на чотири етапи, кожний з котрих припускає виконання певних завдань, котрі, в свою чергу, закріплені за тім або іншім учасником процедури.

Характеристика першого модулю.

Перший етап. Починається з моменту підписання заяви про приймання на роботу и до першого робочого дня. Фахівець відділу кадрів зобов'язаний:

* подзвонити співробітнику за день до його офіційного виходу на роботу і запевнитись, що новий співробітник приступить до роботи у зазначений день.

Безпосередній керівник зобов'язаний:

* проінформувати відділ про прихід нового співробітника заздалегідь;
* приготувати всі необхідні матеріали, які потрібно видати співробітнику у новий день роботи, а саме базовий набір канцелярських приналежностей та расходних матеріалів;
* забезпечити та перевірити готовність робочого місця;
* підготувати посадову інструкцію;
* підготувати наставника, виходячи з рівня підготовки нового співробітника.

Другий етап. Починається з першого дня роботи нового працівника. Розглянемо обов’язки кадрової служби. Фахівець відділу кадрів зобов'язаний:

* зустріти нового співробітника і провести його на робоче місце;
* провести кадрове оформлення нового співробітника та усі потрібні інструктажі;
* провести поверхневу екскурсію по основним відділкам та підрозділам організації.

Фахівець відділу охорони праці зобов'язаний провести всі необхідні інструктажі по охороні праці; провести необхідні інструктажі по охороні здоров'я.

Безпосередній керівник зобов'язаний:

* представити нового співробітника колегам, наставнику;
* проаналізувати з новим співробітником його посадові інструкції;
* видати необхідні витратні матеріали та канцелярію;
* розказати про використовуємо на підприємстві систему заохочень та правила штрафів;
* пояснити правила компенсації витрат, а також порядок та виплату заробітної платні, оплату листків непрацездатності та відпусток;
* пояснити правила користування міськими телефонами;

Наставник зобов'язаний:

* ознайомити з правилами трудового розпорядку (обідня перерва, оформлення особистих відпусток, кому повідомляти про невихід на роботу по хворобі);
* вимоги до зовнішнього вигляду;
* пояснити перепускові систему і розказати про закриті підрозділи;
* розповісти і показати знаходження столової, туалету, місць для куріння, стоянки машини, місце для передягання;
* розповісти про традиції у колективі, правила, які діють тільки для даного підрозділу;
* пояснити правила поведінки у незвичайних ситуаціях;
* обсудити перший робочий день;
* розповісти про роботу профспілок.

Третій етап. За перший робочий тиждень нового робітника кадрова служба працює за таким алгоритмом. Фахівець відділу кадрів зобов'язаний:

* ознайомити з основними процедурами та політикою у відношенні персоналу (кар’єрне зростання);
* проаналізувати компетенцію та розробити індивідуальну програму перспективної підготовки.

Наставник зобов'язаний розповісти про роботу профспілок, ознайомити з організаційною структурою організації та підрозділу; провести більш детальну екскурсію по підприємству, показати і познайомити нового співробітника з основними підрозділами і колективами, з якими новий співробітник буде контактувати по роботі; познайомити зі списком документів, з якими новому співробітнику необхідно ознайомитись в першу чергу; ознайомити з системою звітів, ознайомити з процедурою комунікації та зв'язку на посаді (у рамках відділу, з іншими відділами).

Четвертий етап. По закінченню випробного терміну персонал кадрової служби відпрацьовує наступне. Фахівець відділу кадрів зобов'язаний дати заповнити співробітнику анкету; проаналізувати заповнену анкету до обговорення; провести обговорення і зробити висновки (зі зворотнім зв'язком).

Безпосередній керівник зобов'язаний повідомити співробітника про закінчення випробного терміну і назначити дату обговорення результатів його праці за цей період; провести обговорення і зробити висновки.

Характеристика другого модулю.

Основними учасниками є: колектив, у якому є співробітники, які ще не закінчили процес особистішої чи професійної адаптації; фахівець служби перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Раз у місяць після проведення виробничих нарад у підрозділ приходить фахівець відділу перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, який відноситься до відділу кадрів, і проводить програму тренінгів розраховану на 15 годин по 3 години на 5 днів. При підготовці програми були враховані особистості праці соціальних працівників.

Праця соціальних працівників усіх підрозділів характеризується такими особливостями:

* тісна співпраця соціальних працівників різних підрозділів між собою;
* тісна співпраця між членами колективу;
* виникнення обставин, які потребують від молодих фахівців швидкого прийняття рішень (часто нестандартних) організаційного плану;
* соціальні працівники мають вміти розглянути проблему з різних сторін;
* володіти здатністю до синтезу і аналізу;
* мати певні комунікативні навички;
* необхідність відповідати за прийняті рішення;
* тісна співпраця соціальних працівників з керівництвом.

Була розроблена програма соціально-психологічних заходів, що розрахована на 5 днів. У заняттях взяли участь 12 респондентів.

І. Перший день (3 години). Заняття «Знайомство». Мета заняття: формування довіри, встановлення міжособистісних відносин. Завдання заняття: знайомство учасників; формування інтересів і мотивації до відвідування наступних занять.

Структура заняття:

1. Вступна бесіда (30 хв.).
2. Вправа «Самопрезентація» (30 хв.). Спрямована на знайомство з групою [55, с. 87].
3. Вправа «Сумісна робота в групі» (20 хв.). Спрямована на сприяння більш продуктивному та комфортному спілкуванню у групі [17, с. 86]
4. Вправа «Плутанина» (20 хв.). Спрямована на формування сумісності групи [17, с. 114].
5. Вправа «Обчислювальна машинка» (20 хв.). Спрямована на більш тісне знайомство з групою та з кожним окремо [82, с. 117].
6. Вправа «Бесіда в різних положеннях» (20 хв.). Спрямована на формування навику контактування у парах [83, с. 98].
7. Вправа «Стан сусіда» (20 хв.). Спрямована на укріплення перших навиків сенситивності у міжособистісних відносинах і особистісних контактів між учасниками групи [55, с. 65].
8. Конкретизація очікувань від тренінгу (20 хв.). Спрямована на з’ясовування які враження та відчуття мають учасники після першого дня, які емоції мають місце. На першому занятті робиться акцент на формування сумісності групи.

ІІ. Другий день (3 години). Заняття «Оточення». Мета заняття: зміцнення контактів між учасниками групи. Завдання заняття:

* встановлення сприятливих відносин в групі;
* формування елементів психологічної сумісності.

Структура заняття:

1. Вправа «Привіт індивідуальність!» (20 хв.). Спрямована на зміцнення попереднього знайомства з групою.
2. Обговорення власних станів і очікувань від зустрічі (20 хв.). Спрямована на з'ясування очікувань від цієї зустрічі.
3. Вправа «Прийняття компромісу» (30 хв.). Спрямована на укріплення вміння знаходити розумний компроміс із ким-небудь при одночасному досягненні власної мети [59, с. 159].
4. Вправа «В чому ми схожі?» (30 хв.). Спрямована на формування елементів психологічної сумісності [17, с. 102].
5. Робота в командах (30 хв.). Спрямована на поліпшення вміння працювати у команді.
6. Вправа «Відповідальність» (30 хв.). Спрямована на розвиток вміння брати відповідальність на себе [55, с. 64]
7. Шерінг (20 хв.).

Друге заняття спрямоване на зміцнення уявлень про сумісність соціальних працівників, які працюють разом.

ІІІ. Третій день (3 години). Заняття «Спілкування». Мета заняття: вивчення ситуацій спілкування. Завдання заняття розгляд форм, видів спілкування; вирішення проблемних ситуацій спілкування.

Структура заняття:

1. Привітання (15 хв.).
2. Звернення в колі кожного учасника до групи (20 хв.). Спрямована на вміння повністю включитися у роботу.
3. Робота в групі з трьох осіб, обговорення ситуацій спілкування (30 хв.). Спрямована на обговорення ситуацій спілкування.
4. Перманентна відмова (30 хв.). Спрямована на визначення асертивно- комунікативні умінь, що використовують у ситуаціях, коли вас змушують піти проти своєї волі, усупереч бажанням [59, с. 158]
5. Вправа «Асертивна критика» (20 хв.). Спрямована на обговорення ситуацій, коли не критикувати не можна [59, с. 159].
6. Вправа в колі (20 хв.). Спрямована на поліпшення вміння працювати командою.
7. Вправа «Впевненість і ситуація» (30 хв.). Спрямована на розвиток впевненості у собі [55, с. 43].
8. Обговорення результативності заняття (15 хв.). Трете заняття присвячено формуванню підходів до вирішення певних ситуацій спілкування.
9. Четвертий день (3 години). Заняття «Отримання і передача інформації». Мета заняття: вивчити прийоми і засоби отримання і передання інформації. Завдання заняття сформувати навички передання інформації; навчити правильно реагувати на отриману інформацію.

Структура заняття:

1. Привітання (15 хв.).
2. Вправа «Реагування на критику» (30 хв.). Спрямована на розвиток вміння правильно реагувати на справедливу критику [59, с. 159].
3. Вправа «Прохання про послугу» (30 хв.). Спрямована на поліпшення вміння просити про послугу [59, с. 158].
4. Обговорення результатів попередніх вправ (30 хв.).
5. Вправа «Монолог» (30 хв.). Спрямована на формування навичок передання інформації [17, с. 102]
6. Вправа «Прийом і передання інформації» (30 хв.). Спрямована на формування навичок передання та отримання інформації [82, с. 117].
7. Шерінг (15 хв.).

Четверте заняття спрямоване на відпрацювання навичок передання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу.

1. П’ятий день (3 години). Заняття «Єдність». Мета заняття: вивчення особливостей командостворення. Задачи заняття:
* формування єдиного стилю поведінки групи;
* розвиток навичок соціальної перцепції.

Структура заняття:

1. Привітання (10 хв.).
2. Вправа «Світ, який змінюється» (20 хв.). Спрямована на формування єдиного стилю поведінки групи [17, с. 103].
3. Обговорення в колі (20 хв.). Спрямована на зміцнення навичок роботи у групі
4. Вправа «Чарівний магазин» (20 хв.). Спрямована на виявлення власних здібностей та рис характеру [17, с. 98].
5. Вправа «Який він» (20 хв.). Спрямована на розуміння інших членів групи, їх рис характеру та здібностей [83, с. 87].
6. Обговорення і спілкування в колі (20 хв.).
7. Вправа «Компліменти» (20 хв.).Спрямована на формуванню єдності групи [55, с. 98].
8. Заключний шерінг, повторне анкетування, письмове опитування за результатами тренінгу (50 хв.). П'яте заняття присвячено формуванню єдності групи.

**3.2. Динаміка показників професійної адаптації соціальних працівників**

Після проведення програми соціально-психологічних заходів з надання допомоги соціальним працівникам з професійної і особистішої адаптації було проведено повторне анкетування та письмове опитування серед 11 респондентів. При повторному анкетуванні деякі відповіді опитуваних змінилися.

Захід "знайомство з колективом" був проведений для 2 респондентів (15%) і 9 респондентів не знайомили з колективом (85%). Призначали наставника 3 респондентам (20%), 8 респондентів не було призначено наставника (80%). З роботою профспілки на підприємстві не був ознайомлений жоден з опитуваних (100%). З виробничою політикою та роллю відділу у роботі організації також не був ознайомлений жоден з респондентів відділу (100%). На питання "яких заходів не хватало Вам на перших кроках на новій посаді" респонденти відділу відповіли так:

* заходів, спрямованих на встановлення хорошого клімату у колективі - 10 респондентів;
* призначення наставника - 10 респондентів;
* ознайомлення з структурою організації - 7 респондентів;
* тренінгів, спрямованих на розвиток комунікативних навиків - 2 респонденти.

На питання анкети "які заходи Ви б порекомендували ввести для полегшення проходження адаптації новим працівникам" респонденти відділу запропонували такі заходи:

* заході, які спрямовані на зміцнення контактів на виробництві - 9 респондентів;
* заходи, що допомагають працювати у команді - 8 респондентів;
* заходи, які поліпшать відносини у колективі - 8 респондентів;
* знайомство з історією та структурою організації - 5 респондентів;

Відповіді на питання "які заходи Ви вважаєте найважливішими" розподілились таким чином:

* проведення тренінгових занять - вважають найважливішими всі 11 респондентів (100%);
* заходи по встановленню позитивного клімату у колективі - вважають найважливішими 9 респондентів (приблизно 81%);
* заходи по встановленню позитивного клімату у колективі - вважають найважливішими 8 респондентів (приблизно 72%);
* заходи, спрямовані на розвиток комунікативних навичок -поставили на четверте місце 8 респондентів (приблизно 72%);
* екскурсія по підприємству і основними підрозділами, з якими потрібно співпрацювати респондентам відділу управління - поставили на п’яте місце 6 респондентів (55%);
* ознайомлення зі структурою організації - 6 респондентів поставили на шосте місце по важливості;
* призначення наставника найчастіше у відповідях 4 опитуваних поставили на сьоме місце;
* ознайомлення з посадовою інструкцією зазначили у списку 4 респондентів;
* ознайомлення з роботою профспілок організації вважають важливим 3 респонденти.

Отже, всі опитуванні вважають, що проведення тренінгових занять, які спрямовані на: зміцнення контактів між учасниками групи; зміцнення уявлень про сумісність особистостей, які працюють разом; формування підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; відпрацювання навичок передання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу; формування єдності групи - є одним із найважливіших заходів, що спрямований на полегшення проходження адаптації новим працівникам.

Результати письмового опитування виявились наступними:

1. «Чи допомогли Вам заняття у знайомстві з іншими учасниками програми? Якщо допомогли, то як?». Усі опитуванні (100%) відповіли, що заняття дійсно допомогли їм ліпше познайомитися один з одним. Відповіді учасників програми були наступними:

а) вони більш чітко зрозуміли, що від них очікують інші;

б) визначились з умовами для більш комфортного і сприятливого спілкування у колективі;

в) з’ясували що потрібно для формування благотворного клімату у колективі;

г) укріпили перші навики сенситивності у міжособистісних відносинах і особистісних контактах між учасниками групи.

1. «Чи змінилися ваші відносини з іншими учасниками групі після проведення тренінгів? Якщо змінилися, то як?».

Усі опитуванні (100%) відповіли, що після проведення тренінгів їх відношення з іншими членами групи змінилися на краще. Відповіді учасників програми були наступними:

а) стало легше працювати у команді;

б) відношення з членами команди стали більш близькими, дружніми.

1. «Як вплинуло проведення тренінгів на ваше спілкування з оточуючими».

Члени групи відмітили, що після проведення тренінгів:

а) їм легше стало висловлювати свої думки;

б) навчилися відстоювати свої інтереси, не ображаючи інших;

в) легше знаходити компроміси у спорах;

г) навчилися відмовляти, не ображаючи того, хто просить що-небудь.

1. «Чи покращились навички передання і отримання інформації?». Відповіді членів команди:

а) навчилися не втрачати частину інформації при її отриманні та переданні іншому;

б) при отриманні інформації не перекручувати її, а передавати наступному в начальному вигляді;

в) не доповнювати отриману інформацію власними думками.

1. «Чи виявили ви якійсь нові якості у себе?».

Всі учасники програми відповіли, що тренінги допомоги їм розкрити в собі нові якості, проаналізувати їх. Шість (50%) з дванадцяти учасників відмітили, що тренінги допомогли їм підвищити свою самооцінку.

Отже, після проведення програми соціально-педагогічних заходів з надання допомоги респондентам з професійної і особистісної адаптації з 12 новачками нами було встановлено, що програма діє: відношення між учасниками змінилися у кращій бік; їх відношення з колегами стали більш довірливими, відкритими; вони навчилися працювати в команді і у групі; навчилися щиро співчувати і підтримувати колег. Встановлено, що після проведення тренінгів професійна та особистісна адаптація новачків проходить менш болюче і більш швидко.

Таким чином, для надання соціально-психологічної допомоги соціальним працівникам з професійної і особистісної адаптації ми рекомендуємо:

1. З'ясовувати заздалегідь особистісні цінності та встановити їх співвідношення з цінностями організації (через опитування, тестування, співбесіду).
2. Для прискорення адаптації молодого працівника слід закріплювати за більш досвідченим і грамотним спеціалістом, який допоможе ознайомитися з установою, її традиціями, напрямками роботи.
3. Знайомство новачків з історією та структурою установи. Знайомство здійснювати через путіводний лист, екскурсію.
4. Знайомство новачків з кадровою політикою установи. Здійснювати за допомогою наставника, короткої лекції.
5. Знайомити новачків з посадовою інструкцією. За день до початку роботи ознайомити з підготовленою посадовою інструкцією.
6. Проводити захід "знайомство з колективом". У перший день роботи за допомогою керівника підрозділу представити нового робітника членам колективу.
7. Має значення і самопідготовка кадрів (забезпечення новачків спеціальною літературою).
8. Проведення програми соціально-психологічних заходів з надання допомоги соціальним працівникам з професійної і особистішої адаптації.
9. Проводити тренінги з новачками не кожний день а через день-два (наприклад: понеділок, середа, п’ятниця, понеділок, середа), даючи учасникам тренінгів обдумати та проаналізувати отримані знання.
10. Програма соціально-психологічних заходів з надання допомоги соціальним працівникам з професійної і особистісної адаптації має містити тренінги з: формування довіри; встановлення міжособистісних відносин; встановлення сприятливих відносин в групі; формування асертивної поведінки; формування елементів психологічної сумісності; формуванню підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; формування комунікативних якостей; формування навичок передання та отримання інформації; формуванню єдності групи.

**ВИСНОВКИ**

1.У професійному становленні особистості першочергова увага надається професійній адаптації. Під професійною адаптацією розуміють взаємне пристосування фахівців і колективу, в наслідок чого працівник навчається жити в відносно нових для нього соціально-професійних умовах; знаходить своє місце в структурі організації як фахівець; засвоює професійну культуру, входить в систему вже створених міжособистісних відносин. До основних видів адаптації відносять первинну і вторинну.

Професійна адаптація фахівця – це введення його в колектив, знайомство з принципами і традиціями діяльності соціальної установи. Для молодих спеціалістів професійна адаптація – це засвоєння професіональних та соціальних функцій, активне включення у життя трудового коллективу; адаптація до найближчого соціального оточення в колективі, традицій і норм колективу, стилю роботи керівників, особливостей міжособистістних відносин які склалися в колективі. Професійна адаптація це процес освоєння соціального середовища у зв'язку з включенням фахівця в нову трудову діяльність.

2.В умовах трансформаційних змін сучасного соціуму професійна адаптація соціального працівника із суто пристосувального акту інтеріоризації професійних норм, умінь і навичок, перетворюється в процес пошуку гармонії між уже здобутим досвідом і сформованими рольовими позиціями та новим, що очікується як результат ефективних соціальних реформ. Сформована професійна ідентичність забезпечує вподальшому якісний прогресивний розвиток соціального працівника та забезпечує формування рефлексивних механізмів самосприйняття, які в подальшому дають можливість знаходити способи розв’язання складних життєвих і професійних ситуацій, насамперед в умовах змін, інновацій і реформ соціального простору.

1. Соціальний працівник наділений різноманітними посадовими обов’язками: виявляти і надавати підтримку дітям та дорослим, яким потрібна опіка і піклування, влаштування в лікувальні й навчально-виховні заклади, матеріальна та соціально-побутова допомога; виявляти на підприємствах, в мікрорайонах, селах сім’ї окремих осіб, які потребують соціально-медичної, юридичної, психолого-педагогічної, матеріальної й іншої допомоги, охорону морального, фізичного і психічного здоров’я; володіти основами пенсійної справи, соціального захисту сімей з дітьми, інвалідів, одиноких та інших соціально незахищених громадян; організовувати громадський захист неповнолітніх правопорушників, при необхідності – брати в ньому особисту участь; сприяти створенню і діяльності центрів соціальної служби для молоді; допомагати організації й виховній діяльності інтернатів, притулків для інвалідів, людей похилого віку, бездомним та ін.; брати участь у роботі із соціальної адаптації і реабілітації осіб, які повернулися зі спеціальних навчально-виховних установ та місць позбавлення волі, розв’язанні інших гострих соціальних проблем. Виявлено причини утруднень, з якими спіткається працівник під час професійної адаптації. Це і несвоєчасність отримання необхідної інформації, відсутність професійного досвіду і кваліфікації, недостатнє уявлення про норми професійної поведінки.
2. На першому етапі дослідження визначалися потреби соціальних працівників у соціально-психологічних заходах при проходженні процесу особистісної та професійної адаптації шляхом анкетування. Анкетування проводилося у формі письмового опитування. На другому етапі, виходячи з результатів анкети, була розроблена програма на 2 модулі. У перший модуль ввійшли заходи, спрямовані на полегшення адаптаційного періоду на випробний термін. У другий модуль - заходи, спрямовані на те, щоб допомогти новому співробітнику знайти своє місце у колективі. Також, на цьому етапі, була розроблена та впроваджена програма соціально-психологічної допомоги, що включала в себе відповідні тренінги. Тренінгові заняття були спрямовані на зміцнення контактів між учасниками групи; зміцнення уявлень про сумісність осіб, які працюють разом; формування підходів до вирішення певних ситуацій спілкування; відпрацювання навичок надання і отримання інформації учасниками комунікативного процесу; формування єдності групи.

 З метою встановлення ефективності розробленої програми проводилося повторне анкетування та письмове опитування соціальних працівників. Після підведення підсумків були розроблені практичні рекомендації щодо вдосконалення, розвитку та оптимізації соціально-психологічної програми по адаптації соціальних працівників.

 Отже, ефективна робота установ соціального захисту неможлива без висококваліфікованих працівників, які досконало володіють усіма необхідними професійними навичками та вміннями. Тому одним із найважливіших напрямків роботи у цій сфері є підготовчий, навчальний етап, етап професійної орієнтації і професійного відбору кадрів для соціальних служб.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Азанова Е.А. Роль руководителя в оценке персонала / Азанова Е.А // Справочник кадровика. - 2003. - № 2. - С. 24-29.
2. Базаров Т.Ю. Методы оценки управленческого персонала государственных и некоммерческих структур / Т.Ю. Базаров, Х.А. Беков, Э.А. Аксенова. - М.: РАГС, 1995. - 238 с.
3. Базаров Т.Ю. Основы управления персоналом / Т.Ю. Базаров - М.: ИНФА-М, 2002. - 304 с.
4. Бахарева Н.В. Оптимизация взаимоотношений руководителей - подчиненных. - Л.: Наука, 1973. - 292 с.
5. Беннис У., Шепард Г. Теория группового развития. - М.: Изд. МГУ, 1984. - 262 с.
6. Берёзин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Берёзин. - Л.: Наука, 1988. - 270 с.
7. Бодалёв А.А. Восприятие и понимание человека человеком / А.А. Бодалёв. - М.: Знание, 1982. - 399 с.
8. Бодалёв А.А. Личность и общение / А.А. Бодалёв. - М.: Знание, 1983. - 265 с.
9. Бойко В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность / В.В. Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. - Мысль, 1983. - 207 с.
10. Забелин П.В. Основы стратегического управления / П.В. Забелин. - М.: Наука, 1997. - 239 с.
11. Заболотный Л.Г. Служебная карьера / Л.Г. Заболотный. - М.: Прогресс, 1995. - 317 с.
12. Зайцев А.К. Социально-трудовой конфликт - это норма / А.К. Зайцев // Социологическое исследование. - 1993. - № 8. - С. 37-44.
13. Иванцевич Д.С. Человеческие ресурсы управления / Д.С. Иванцевич. - М.: Просвещение, 1993. - 301 с.
14. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации / В.П. Казначеев. - Новосибирск: Наука, 1980. - 192 с.
15. Карастелин С.А. Социальное развитие трудовых коллективов / С.А. Карастелин. - М.: Педагогика, 1998. - 184 с.
16. Кибанов А.Я. Организация управления персоналом на предприятии / А.Я. Кибанов. - М.: ГАУ, 1994. - 312 с.
17. Кибанов А.Я. Основи управления персоналом / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФА-М, 2002. - 304с.
18. Ковпаків В.М. Стратегічний кадровій менеджмент / В.М. Ковпаків. - К.: МАУП, 2002. - 224 с.
19. Колот А.М. Мотивація стимулювання і оцінка персоналу: Навчальний посібник / А.М. Колот. - К.: КИЕУ, 1998. - 295 с.
20. Компонеты адаптационного процесса / Под ред. В.И. Медведева. - Л.: Наука, 1984. - 111 с.
21. Криль Л.Д. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Л.Д. Криль. - М.: Независимая фирма "Класс", 2001. - 464 с.
22. Крушельницька Я.В. Управління персоналом / Я.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2003. - 295 с.
23. Крушельницька Я.В. Фізіологія та психологія праці / Я.В. Крушельницька. - К.: КНЕУ, 2000. - 232 с.
24. Левитин Н.Д. Психология труда / Н.Д. Левитин. - М.: Знання, 1999. - 340 с.
25. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев.- М.: Наука, 1985. - 342 с.
26. Лукашевич М.П. Производственная адаптация молодёжи: сущность, функции, управление / М.П. Лукашевич. - К.: Изд-во УСХА, 1990. - 216 с.
27. Лутошкин А.Н. Эмоциональные потенциалы коллектива / А.Н. Лутошкин. - М.: Просвещение, 1988. - 374 с.
28. Малахова Ж.Д. Социология управления : Учебное пособие / Ж.Д. Малахова. - Запорожье: ЗИГМУ, 2000. - 157 с.
29. Марасанов Г.И. Социально-психологический тренинг / Г.И. Марасанов. - М.: Наука, 1998. - 208 с.
30. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. - М.: Наука, 1999. - 324 с.
31. Межличностное восприятие в группе / Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова. - М.: Изд-во Московского ун-та, 1981. - 293 с.
32. Моляко В.А. Психологическая система тренинга конструктивного мышления / В.А. Моляко // Вопросы психологии. - 2000. - № 5. - С. 136-141.
33. Моргунов Е.Б. Управление персоналом / Е.Б. Моргунов. - М.: Бизнес-школа «Интел- Синтез», 2000. - 259 с.
34. Мурашко Н.И. Керування персоналом організації / Н.И. Мурашко. - К.: Компас, 1997. - 330 с.
35. Невіс Е. Організаційне консультування / Е. Невіс. - К.: Новий імпульс, 2002. - 224 с.
36. Прутченков А.С. Тренинг коммуникативных умений. - М.: Новая школа, 1993. - 132 с.
37. Рай Л. Развитие навыков тренига / Л. Рай. - СПб.: Питер, 2003. -

208 с.

1. Ратников В.П. Коллектив как социальная общность / В.П. Ратников. - М.: Изд-во МГУ, 1978. - 352 с.
2. Реймаров Г.А. Два подхода к оценке персонала / Г.А. Реймаров // Управление персоналом. - 1999. - № 4. - С. 112-117.
3. Розов В.І. Адаптивні антистресові психотехнології / В.І. Розов. - К.: Кондор, 2005. - 278 с.
4. Рощин С.К. Об исследовании организационного климата. Организационная психология / С.К. Рощин. - СПб.: Питер, 2000. - 464 с.
5. Русалинова А.А. Исследование взаимоотношений в производственной группе / А. А. Русалинова. - Л.: Наука, 1989. - 218 с.
6. Савельева Л.П. Управление персоналом / Л.П. Савельева. - М.: Наука, 1998. - 218 с.
7. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом / Э.Е. Старобинский. - М.: Педагогика, 1995. - 214 с.
8. Таранов П.С. Золотая книга руководителя / П.С. Таранов. - М.: Гранд, 2000. - 138 с.
9. Таранов П.С. Управление деятельностью служащих / П.С. Таранов. - СПб.: Питер. - 2003. - 302 с.
10. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. - М.: Наука, 1999. - 445 с.
11. Управління персоналом: Навчальний посібник / Під ред. О.В. Крушельницької, Д.П. Мельчук. - К.: Кондор, 2006. - 308 с.
12. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 554 с.
13. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра, 1997. - 508 с.
14. Успенская Е.А. Если вы оцениваете персонал впервые / Е.А. Успенская // Справочник кадровика. - 2003. - № 5. - С. 175-181.
15. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: Учебное пособие./ Н.В. Федорова, О.Ю. Мишенкова. - М.: КНОРУС, 2005. - 416 с.
16. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. - К.: Академвидав, 2006. - 488 с.
17. Храмов В.О. Основи управління персоналом: Навчально-метод. Посібник / В.О. Храмов. - К.: МАУП, 2001. - 112 с.
18. Шадриков В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. - М.: Педагогика, 1994. - 328 с.
19. Шаш Н. Н. Тренинги для повышения производительности труда / Н.Н. Шаш. - М.: ГроссМедиа, 2006. - 240 с.
20. Шепелява Л.Н. Программы социально-психологических тренингов / Л.Н. Шепелява. - СПб.: Питер, 2007. - 160 с.
21. Шепель В.М. Социальное управление производственным коллективом / В.М. Шепель. - М.: Мысль, 1996. - 173 с.
22. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатула. - М.: Изд. группа „Норма-Инфра”, 1998. - 294 с.
23. Шулер Х. Отбор персонала / Х. Шулер // Иностранная психология. - Т. 2. - № 1(3). - 1994. - С. 184-192.
24. Щукин М.Р. О структуре индивидуального стиля трудовой деятельности / М.Р. Щукин // Вопросы психологии. - 1984. - № 6. - С. 217­223.

**Додаток А**

**Анкета дослідження професійної адаптації соціальних працівників**

Шановний співробітник!

Керівництво проводить дослідження проблем професійного становлення молодого фахівця. Просимо Вас відповісти на питання пропонованої анкети. Опитування проводиться анонімно, отримані результати будуть використовуватися в узагальненому вигляді.

Заздалегідь дякуємо Вам за співпрацю!

Відділ по роботі з персоналом

1. Вкажіть ваші: а) стать б) вік
2. Ваша спеціальність (за дипломом)
3. Стаж Вашої професійної діяльності:

а) менше 0,5 року

б) від 0,5 року до 1 року

в) від 1 року до 3-х років

г) понад 3-х років

1. При влаштуванні на роботу в дану організацію вирішальним чинником для Вас стало:

а) організація розташовується близько до будинку

б) тільки тут я зміг влаштуватися за своєю спеціальністю

в) знав, що тут хороший колектив

г) влаштовує заробітна плата

д) це престижна організації і я давно мріяв (а) в ній працювати

е) тут я зможу побудувати мою професійну кар'єру

ж) інше

1. Через 2 роки думаю, що я буду працювати:

а) тут же, в тій же посаді, з тим же окладом

б) тут же, в тій же посаді з більш високим окладом

в) тут же, в іншій посаді

г) в іншій організації

1. Завершіть фразу: "У моїй роботі мені зараз найбільше подобається те, що
2. Завершіть фразу: "У моїй роботі мені зараз найбільше не подобається те, що
3. Як рано Ви почали підробляти / працювати:

а) ще в школі

б) з перших курсів навчального закладу

в) на старших курсах навчального закладу

г) почав (а) шукати роботу вже після закінчення навчального закладу

1. Уявіть собі наступну ситуацію: Ви влаштовуєтеся на роботу. Роботодавець пропонує Вам на вибір два варіанти:

а) робота по Вашій спеціальності і можна приступати вже зараз

б) робота по Вашій спеціальності з окладом в півтора рази більше, але потрібно навчання. Навчання платне - 50% від вартості платить за Вас організація, 50% платите Ви. По закінченні навчання Вам необхідно буде здати іспит, і лише за його результатами буде відомо, займете Ви цю посаду чи ні.

Який варіант Ви віддасте перевагу (обведіть вибраний Вами варіант)

1. З якими проблемами в установі, на Вашу думку, найчастіше стикається молодий фахівець?
2. З якими проблемами найчастіше стикаєтеся Ви у своїй работе
3. У період адаптації на новому робочому місці:

а) у мене був наставник, який допомагав мені

б) довелося розбиратися в усьому самому (самій), хоча я був (ла) би радий (а), якщо б у мене був наставник

в) розбирався (розбиралася) у всьому сам (а), і допомога наставника мені не потрібна

г) у мене був наставник, але він швидше заважав, ніж допомагав

1. Робота, яку я зараз виконую:

а) відповідає моєму досвіду та здібностям

б) я міг (ла) б виконувати більш складну роботу

в) вимагає додаткового досвіду і знань

1. Чи виникають у Вас ідеї щодо вдосконалення способу виконання Ваших професійних обов'язків?

а) так, у мене багато нових ідей

б) так, деякі моменти в своїй роботі я б змінив (а)

в) ні, я не бачу нічого, що б я міг (ла) змінити

1. За час роботи у Вас зав'язалися дружні стосунки з ким-небудь із співробітників?

а) так, з усіма співробітниками, з якими я безпосередньо працюю

б) так, з кількома співробітниками

в) так, з однією людиною

г) ні, у мене немає часу на спілкування з колегами

д) ні, я не бачу в колективі людей, з якими мені було б цікаво спілкуватися

1. Як виражається Ваше ставлення до роботи:

а) я пишаюся тим, що тут працюю

б) не завжди згадую, де я працюю

1. Як Ви думаєте, від чого в установі залежить просування співробітника по кар'єрних сходах (виберіть тільки 1 варіант відповіді):

а) від професійних здібностей

б) від ефективності роботи

в) перевага віддається досвідченим зарекомендували себе співробітникам, які пропрацювали в організації не один рік

г) від особистої симпатії безпосереднього керівника

1. Як Ви думаєте, яка найбільш часта причина звільнення молодих фахівців?

а) не влаштовує заробітна плата

б) лякає невпевненість у завтрашньому дні, непередбачуваність рішень керівництва

в) напружені відносини з колегами

г) керівництво нешанобливо ставиться до співробітників

д) виконувана робота не цікава співробітнику

е) не влаштовує графік роботи

ж) немає можливості кар'єрного росту

з) інше, вкажіть, що саме

1. Робота, яку я виконую:

а) нудна і нецікава

б) мало кому потрібна

в) результати, які я отримую, не відповідають витраченим мною зусиллям

г) моя діяльність важлива для організації

д) я пишаюся тим, чим я займаюся

1. Яка форма оплати праці для Вас найбільш краща?

а) відрядна

б) стабільний оклад і невелика змінна частина (премія)

в) невеликий фіксований оклад і значна преміальна частина, яка повністю залежить від результатів Вашої роботи

1. Як Ви зазвичай витрачаєте свою заробітну плату?

а) відразу витрачаю більшу частину зарплати на придбання якої-небудь речі (предмету меблів, побутову техніку і т.д.)

б) складаю список необхідних на цей місяць витрат і намагаюся дотримуватися його, а якщо залишаються гроші, відкладаю їх

в) витрачаю не замислюючись, якщо не вистачає до получки, займаю у знайомих

г) відкрив (а) рахунок у банку і з кожною получки відкладаю частину зарплати

1. Вам більше подобається:

а) працювати в згуртованому колективі колег, де результати діяльності залежать від кожного члена команди

б) працювати індивідуально, мало перетинаючись з колегами по роботі

1. Уявіть собі, що за успішно виконану за проектом роботу керівництво виплатило Вам премію і помістило Вашу фотографію на дошку кращих молодих фахівців місяця, Ви:

а) пишаєтеся тим, що Вашу фотографію помістили на дошку

б) звичайно, Вам приємно, що Вашу фотографію помістили на дошку, але Ви б віддали перевагу отримати ще більшу надбавку до зарплати

1. Уявіть, що Вам 17 і Ви вирішуєте, куди піти вчитися, Ви:

а) вибрав (ла) би той же навчальний заклад і ту ж спеціальність

б) вибрав (а) те ж навчальний заклад, але іншу спеціальність (Вкажіть яку)

в) вибрав (ла) би інший навчальний заклад і іншу спеціальність

г) важко відповісти

1. Ви вважали б, що досягли вершини своєї кар'єри, якщо б займали посаду
2. Уявіть собі, що Ви брали участь в будь-якому конкурсі і виграли 1 мільйон доларів. Як би Ви їм розпорядилися?

а) облаштував (а) побут, завів (а) сім'ю і насолоджувався (насолоджувалася) відпочинком

б) реалізував (а) свій проект, над яким довго працював (а)

в) поклав (ла) би в банк і жив (а) на відсотки

г) другое

1. Як Ви думаєте, чи може сучасна жінка успішно поєднувати професійну діяльність, створення міцної сім'ї і повноцінний відпочинок?

а) думаю немає, для початку потрібно побудувати кар'єру, встати на ноги, а вже потім заводити сім'ю

б) думаю немає, перш за все, потрібно побудувати міцну сім'ю, народити дітей, а потім займатися кар'єрою

в) можна, якщо не народжувати дітей одразу після заміжжя, а спочатку домогтися успіхів на роботі

г) немає нічого неможливого

1. Як Ви ставитеся до проекту створення Ради молоді

а) робота Ради молоді необхідна

б) вважаю, що створювати Рада молоді не має сенсу

в) важко відповісти

1. Якщо Ви вважає, що Рада молоді повинна існувати, то чим би могла

займатися Рада, які проблеми вирішувати

Чи готові Ви брати активну участь у роботі Ради?

а) так

б) немає