

УДК 316.334.22

Світлана РОМАНОВА

м. Київ

Трудова адаптація особистості в теорії і практиці зарубіжної професійної освіти та соціології праці

У статті розкрито поняття трудової адаптації особистості. Проаналізовано фактор соціалізації людини в класичних теоріях, покладених в основу сучасних систем організації праці. Розглянуті умови адаптованості працівника в трудовому середовищі та зарубіжний досвід професійної освіти у створенні передумов успішної адаптації.

У світовому суспільстві відбуваються зміни, пов'язані з появою таких факторів суспільного розвитку, як якість людини, умови її життєдіяльності і самореалізації, соціалізації у суспільстві.

Соціалізація особистості як взаємодія людини із суспільством заключається в тому, що в процесі її людина формується як член того суспільства, до якого вона належить. Будь-яке суспільство намагається сформувати людину у відповідності до певних універсальних моральних, інтелектуальних і навіть фізичних ідеалів.

Свідченням узгодженості завдань освіти і суспільства у питанні соціалізації особистості є вирішення глобальної мети освіти – формування всебічно розвиненої гуманної особистості. Компоненти мети повинні відображувати параметри особистості, що характеризують її з різних сторін, мають важливе значення для самої людини, оточуючих, для людського, виробничого і культурного потенціалу країни. Кінцевою метою освіти є формування освіченої, творчої особистості, становлення її морального і фізичного здоров'я. Ці компоненти різнобічно

характеризують особистість і одночасно відповідають потребам суспільства й економіки.

Економічна ефективність освіти (за Е. Денісоном)¹ характеризується збільшенням ефективності живої праці в галузі трудової діяльності після отримання освіти. Тобто економічна ефективність освіти відображає її вплив на зростання продуктивності праці і темпи розвитку виробництва в цілому, зростання національного доходу.

Ділові якості працівника (що відображуються результатами праці) зумовлюються рівнем його професійної компетентності, рівнем творчого і фізичного розвитку та здоров'я. І хоча їх прояв багато в чому залежить від умов роботи, безперечним є фундаментальний вплив системи освіти.

Сучасна економіка розвинених країн потребує від фахівців нової якості – підвищеної професійної мобільності, що повинна розвиватися на всіх рівнях професійної і загальноосвітньої підготовки. Професійна мобільність сприяє трудовій адаптації людини, що виникає при переході від навчання до трудової діяльності.

Трудовою адаптацією є процес взаємодії працівника з оточуючим його виробничим середовищем з приводу засвоєння нової для нього трудової ситуації.² Трудова адаптація працівника є одним із найважливіших етапів соціалізації дорослої людини. Успішність адаптації визначає ефективність, якість подальшої роботи. Трудова адаптація є провідним фактором самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри.

Адаптованість людини в конкретному трудовому середовищі виявляється в її поведінці, в показниках трудової

¹ Денисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. – М., 1971.

² Лукашевич Н.П., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И. Психология труда: Учеб.-метод. пособие / Под ред. Н.П. Лукашевича. – К.: МАУП, 1997. – С. 47.

діяльності: ефективності праці (її кількості і якості); засвоєнні соціальної інформації та її практичної реалізації; зростанні усіх видів активності (трудової, суспільно-політичної, пізнавальної); задоволенні різними сторонами трудової діяльності (змістом праці, заробітною платою, організацією праці, умовами праці, морально-психологічним кліматом в організації, можливістю загальноосвітнього і професійного зростання і т.д.).

Трудова адаптація має складну структуру і являє собою єдність професійної, соціально-психологічної, суспільно-організаційної і культурно-побутової адаптації.³

Професійна адаптація виявляється в певному рівні оволодіння професійними навичками та вміннями, у формуванні певних професійно необхідних якостей особистості, в розвитку сталого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Професійна адаптація виявляється також в ознайомленні з професійною роботою, набутті навичок професійної майстерності, уміння, необхідних для якісного виконання трудових обов'язків.

Соціально-психологічна адаптація заключається в засвоєнні людиною соціально-психологічних особливостей трудової організації, входження в сталу систему взаємостосунків, позитивній взаємодії з членами організації. Це включення працівника в систему взаємостосунків трудової організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. В ході соціально-психологічної адаптації працівник вступає в реальне життя організації, бере участь у ньому, закріплюються позитивні взаємостосунки з колегами, безпосереднім керівником, адміністрацією.

Суспільно-організаційна адаптація означає засвоєння новими членами трудового колективу організаційної структури

³ Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С. 171-174.

організації, системи управління і обслуговування виробничого процесу, режиму праці та відпочинку і т.д.

Культурно-побутова адаптація – це участь нових членів трудового колективу в традиційних для даного підприємства заходах поза робочим часом. Характер цього виду адаптації визначається рівнем культури виробництва, розвитком його інфраструктури, загальним рівнем розвитку членів організації. Культурно-побутова адаптація проходить легше в тих трудових організаціях, члени яких пов'язані не лише стосунками по роботі, але і спільним дозвіллям.

Психофізіологічна адаптація – це процес засвоєння людиною сукупності умов праці (техніка і технологія, санітарно-гігієнічні норми).

У процесі адаптації працівник проходить наступні стадії:

1. Стадія знайомства, коли працівник отримує інформацію про нову ситуацію в цілому, про критерії оцінки різних дій, про норми поведінки.

2. Стадія пристосування – на цьому етапі працівник переорієнтовується, визнаючи головні елементи нової системи цінностей, але поки що продовжує зберігати багато своїх установок.

3. Стадія асиміляції, коли здійснюється повне пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою.

4. Ідентифікація, коли особисті цілі працівника ототожнюються з цілями трудової організації, виробництва, фірми.

За характером ідентифікації розрізняють три категорії працівників: байдужі, частково ідентифіковані та повністю ідентифіковані. Ядро будь-якої трудової організації складають повністю ідентифіковані працівники. Швидкість адаптації залежить від багатьох факторів. Нормальний строк адаптації для різних категорій працівників складає від одного до трьох років.

Невміння ввійти в трудову організацію, адаптуватися в ній викликає явище виробничої і соціальної дезорганізації.

Факторами трудової адаптації є умови, що впливають на проходження, строки, темпи і результати цього процесу. Об'єктивними є фактори, пов'язані з трудовим процесом, котрі найменшою мірою залежать від працівника. Це рівень організації праці, механізації та автоматизації виробничих процесів, санітарно-гігієнічні умови праці. Розмір колективу, місцезнаходження підприємства, галузева спеціалізація і т.д.

До суб'єктивних (особистісних) факторів відносяться:

- соціально-демографічні характеристики працівника (стать, вік, освіта, кваліфікація, стаж роботи, соціальне положення і т.д.);
- соціально-психологічні (рівень сподівань, готовність працювати, практичність, швидкість орієнтації у виробничій ситуації, самоконтроль та вміння діяти раціонально, комунікабельність, сприйняття самого себе і здатність формувати в інших відчуття відповідальності і т.д.);
- соціологічні (ступінь професійного інтересу, ступінь матеріальної та моральної зацікавленості в ефективності і якості праці, наявність установок на підвищення кваліфікації і освіти і т.д.).

Інтегрованим суб'єктивним показником успішної адаптації можна вважати загальне задоволення людини своєю працею, морально-психологічним кліматом в колективі. В процесі виробничої діяльності велику роль відіграє особистісний потенціал працівника. Це сукупність певних рис (соціально-демографічних, соціально-психологічних) і якостей працівника, котрі формують і певний тип поведінки: впевненість у собі, товариськість, здатність до самоствердження, розважливості, об'єктивності і т.д. Тобто особистісний потенціал працівника характеризує внутрішню фізичну і духовну енергію людини, його діяльну позицію, спрямовану на творче самовираження та самореалізацію.

Дослідники відмічають, що у передових працівників повинні бути присутні наступні риси: енергійність; уміння справлятися зі своїми емоціями; готовність відкрито виражати свою думку; здатність змінювати свою точку зору під впливом аргументів, але не сили.

Рівень розвитку особистісного потенціалу працівника, так як і ступінь відповідної йому ефективності праці, залежить від інтеграції його елементів – психофізіологічного потенціалу, трудового потенціалу та творчого потенціалу.

Основою взаємної зацікавленості в успішній адаптації є загальні інтереси як працівника, так і підприємства. Взаємна зацікавленість підприємства і особистості в ефективності виробництва, врахування особистих інтересів кожного працівника є необхідною умовою успішної діяльності трудових колективів.

Пошуки шляхів реформування економіки і освіти в Україні зумовлюють звернутися до досвіду розвинених країн, де про розробленість даної проблеми свідчить високий рівень розвитку суспільства.

Визначення трудової адаптації працівника як умови оптимізації процесу виробництва вперше зустрічається в ідеях Ф. Тейлора, проголошених на початку ХХ століття.⁴ Ним і його послідовниками була розроблена система організації праці і виробництва, що базується на досягненнях науки і техніки. Серед інших чинників цієї системи Тейлор передбачав детальне дослідження трудових процесів, встановлення чіткого регламенту їх виконання, підбір і спеціальне тренування робочих для виконання різних робіт при високих темпах праці.

Вся система Тейлора була побудована на наступних принципах:

- заміні грубих практичних методів виробництва науковими методами;

⁴ Там само. – С. 25.

- ретельному доборі робочих на основі науково встановлених ознак, тренуванні і професійному навчанні кожного з них;
- співробітництві адміністрації з робочими у вирішенні виробничих завдань;
- рівномірному розподілі праці і відповідальності за справи виробництва між адміністрацією і робочими.

Система Ф. Тейлора вимагала ретельного обліку індивідуальних особливостей (темпераменту, характеру, нахилів) особистості при розробці заходів щодо укріплення дисципліни праці, підбору робочих для виконання кожного виду праці. Він вважав, що якщо людина ретельно підбрана, має певні природні задатки і навчена трудовим навичкам, то результати, що очікуються, будуть максимально ефективні.

Дослідження Ф. Тейлора, його система стали основою для сучасних систем організації праці, що застосовується в США і Західній Європі.

В кінці 20-х – початку 30-х рр. ця теорія була вдосконалена і почалося активне формування нового напрямку у вивченні взаємодії людини і виробництва. Засновники теорії “людських стосунків” Ептон Мейо і Фріц Ротлісберг були впевнені у виключній ролі соціальних, психологічних, моральних і неформальних факторів в організації і управлінні виробничою діяльністю.

З 1927 по 1932 р. Мейо проводив дослідження на заводі електрокабелів в Хоторні біля Чикаго, що належить фірмі “Уестерн Електрик”. Ці дослідження, якими було охоплено 20 тис. чоловік, стали класичними в емпіричній соціології і отримали назву “Хоторнських експериментів”. Результати дослідження показали, що на зростання продуктивності праці (незалежно від умов праці) здійснюють вплив наступні фактори: “груповий дух”, міжособистісне спілкування, суб’єктивне ставлення працівника до своєї роботи.⁵

⁵ Там само. – С. 37.

Результати дослідження показали, що робоча група має складний внутрішній поділ (лідери, незалежні, аутсайдери) не лише за професійними, але і за особистісними ознаками, з різноманітними зв'язками, взаємними оцінками і правилами поведінки.

Крім того, були виявлені деякі закономірності міжособистісних стосунків у виробничій діяльності і трудової адаптації людини:

- якщо частота взаємодії між двома і більше особами збільшується, то підсилюється і ступінь їх взаємної симпатії один до одного і навпаки;
- особи, у яких взаємне почуття симпатії підсилюється, висловлюють ці почуття через посилення активності своїх дій і навпаки;
- чим частіше особи взаємодіють один з одним, тим більше схожості проявляється в їх діях, почуттях і навпаки;
- чим вищим є ранг даної особи в групі, тим в більшій мірі його дії узгоджуються з нормами цієї групи і навпаки;
- чим вищим є соціальний ранг особи, тим ширшим є діапазон його взаємодій.

В ході експерименту були сформовані нові уявлення про організаційну поведінку людей у виробничих процесах. Виникла необхідність готувати еліту лідерів організації, здатних аналізувати групові почуття, мотивувати людей і створювати умови для їх особистісного самовираження у праці.

У 50-60-ті рр. в американській емпіричній соціології виникають класичні концепції трудової мотивації: ієрархічна теорія потреб А. Маслоу; двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга і теорія X і Y стилів керівництва Д. Макгрегора.

Згідно з теорією трудової мотивації А. Маслоу, усі потреби людини розташовуються у порядку зростання – від нижчих, до яких відносяться матеріальні, і до вищих – духовних. Такими потребами є: фізіологічні потреби; потреби в безпечності і впевненості в майбутньому; соціальні потреби;

потреби в повазі; потреби у самовираженні.⁶ Він вважав, що потреби кожного нового рівня стають нагальними для особистості лише у випадку, коли задоволені попередні запити. Крім того А. Маслоу припускав, що два перших із названих типів потреб є вродженими, інші – соціально набутими.

Подальший розвиток ця концепція отримала у працях Ф. Херцберга, котрий у своїй концепції трудової мотивації виділив дві групи факторів, що впливають на інтереси працівників.⁷

Перша група факторів, що зветься гігієнічними, спрямована на створення сприятливих умов праці. Ці фактори усувають незадоволення працею, але практично мало впливають на зростання її продуктивності.

Інша група факторів, що зветься мотиваторами, задовольняє, на думку Ф. Херцберга, “внутрішні” потреби людини. Ці фактори включають в себе визнання та досягнення успіхів у праці. Інтерес до її змісту, відповідальність, самостійність і т.д. – ті фактори, котрі підвищують трудову активність працівників.

Ф. Херцберг емпірично довів, що матеріальні винагороди не можна розглядати як постійно діючий збудник активності праці, працівник до них звикає. Тому була запропонована концепція вдосконалення (збагачення) праці на виробництві наступними факторами: прямі стосунки з клієнтом; персональна відповідальність; двосторонній зв’язок; право безпосереднього звернення; вільний графік; контроль за ресурсами; підвищення кваліфікації і набуття унікального досвіду.

⁶ Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. с англ. – М.: Смысл, 1999. – С. 366.

⁷ Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент у системі освіти: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1999. – С. 147.

Концепція “Х” і “У” американського вченого Д. Макгрегора також зводиться до “природи людини”.⁸ На думку автора концепції, лише органічне сполучення теорії покарання і відповідальності (“Х”) і теорії заохочення або стимулювання (“У”) у їх постійній взаємодії можуть привести до успіху – неперервному мотиваційному впливу у напрямі підвищення працівником своєї трудової віддачі.

Сучасні теорії організації праці, зокрема концепція “розвитку людських ресурсів” (“Human Resources Development”, HRD), передбачають комплексну програму створення умов для добровільної інтенсифікації праці, мобілізації усіх інтелектуальних і емоційних ресурсів особистості, всього її потенціалу в інтересах виробництва.

У відповідності до цієї установки розробляються і реалізуються програми, орієнтовані на вдосконалення персоналу в освітньому і професійному аспектах, на широкий розвиток особистості.

Впровадження цих наукових досягнень викликало зростання усіх показників виробництва, що підтвердило достовірність концепцій. З’явився соціальне замовлення на інженера з якостями управляючого виробництвом, тобто на спеціаліста, здатного поєднувати спеціальні знання і професійні навички з організаторською роботою з людьми.

Виникла необхідність сформулювати необхідні якості працівника у сучасному суспільстві. На думку Джексона Грейсона молодшого і Карла О’Делла, авторів книги “Американський менеджмент на порозі ХХІ століття”, для професійної адаптації у конкурентоспроможній країні її громадянам необхідно мати:

- високий середній рівень функціональної грамотності;

⁸ Кауфман Х.Р. Тактика успеха в бизнесе и науке.- М.: 1993. – С.76.

- певні основи знань в галузі математики, статистики, наукової методології;
- здатність спостерігати процеси, аналізувати їх, інтерпретувати результати і здійснювати дії;
- знання про світ;
- вміння працювати в колективі;
- здатність нести відповідальність, постійно вчитися і пристосовуватися до змін.⁹

Розвиток сучасної економіки спонукає адміністрацію фірм і компаній приділяти більше уваги особистісним якостям працівників, їх ініціативності. Підприємства при прийомі на роботу працівників віддають перевагу людям, обдарованим різними здібностями і яскравою індивідуальністю.

Гарвардська школа бізнесу, що здійснює навчання за програмою MBA (магістр ділового адміністрування) готує своїх випускників до трудової адаптації за наступними напрямками, необхідними керівнику:

- уміння бачити місце організації у навколишньому світі;
- аналітичні й інтеграційні навички, тобто здібність розібратися в ситуації, сформулювати проблему, розробити альтернативні варіанти її вирішення і реалізувати обраний варіант;
- технічні і функціональні навички, тобто компетентність у таких галузях діяльності, як виробництво, маркетинг, фінансовий аналіз;
- вміння поєднувати особисту ділову етику з успішною діяльністю по управлінню компанією;
- професійну зрілість – навички спілкування і взаємодії з людьми та уміння спокійно працювати в атмосфері конкуренції.¹⁰

⁹ Грейсон Дж. К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Пер. с англ.; Авт. предисл. Б.З. Мильнер. – М.: Экономика, 1991. – С. 253.

¹⁰ Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная

Підприємства також мають свій погляд на соціалізацію молодих спеціалістів. Так, щоб стати менеджером у компанії “Дженерал Електрик”, початківцям необхідно відповідати наступним вимогам компанії:

- уміння привнести в її діяльність фундаментальні і професійні або функціональні знання і навички, необхідні для швидкого просування, прагнення досконалості;
- знання природи американської вільної підприємницької системи;
- розуміння соціальних цінностей, інтерес до гуманітарних і міждисциплінарних занять;
- прагнення внести вклад в американське суспільство і світове товариство в цілому;
- готовність до неперервної освіти.¹¹

Отже, можна зробити наступні висновки.

Розвиток сучасної промисловості потребує виховання і підготовки спеціалістів нового типу, які поєднують максимальну професійну ефективність з великим особистісним потенціалом, здатних бути лідером в умовах, що змінюються, планувати, прогнозувати майбутнє, реалізовувати поставлені цілі.

Важливим фактором підвищення ефективності діяльності будь-якої організації є забезпечення розвитку творчого потенціалу кожної людини в процесі праці, її самореалізації.

Особливу увагу в професійному навчанні необхідно приділяти формуванню психологічної готовності до трудової діяльності, що є умовою успішної професійної адаптації людини.

Светлана РОМАНОВА

ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзорная информация / Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В. Щекина. – К.: МАУП, 1995. – С. 62.

¹¹ Там само. – С. 54.

**Трудовая адаптация личности в теории и практике
зарубежного профессионального образования и социологии
труда**

Резюме

В статье раскрыто понятие трудовой адаптации личности. Проанализирован фактор социализации человека в классических теориях, положенных в основу современных систем организации труда. Рассмотрены условия адаптированности работника в трудовой среде и зарубежный опыт профессионального образования в создании предусловий успешной адаптации.

Svetlana ROMANOVA

**Personal Labour Adaptation in the Theoretical and Practical
Approaches of the Foreign Professional Education and Labour
Sociology**

Summary

The article is devoted to the problem of defining the notion of the personal labour adaptation. In the article the factor of personal socialization is analyzed within the classical theories which are laying on the base of the modern systems of labour organization. The condition of personal adaptation in working environment and the experience of foreign professional education in the process of the creation successfully adaptation preconditions are also examined in the article.