

УДК 378.091.8

Д. С. Зайченко

## АДАПТАЦІЯ СТУДЕНТІВ-ВИПУСКНИКІВ ДО НОВИХ СОЦІАЛЬНИХ УМОВ ТА МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*У статті здійснено спробу розкрити поняття адаптації та соціальної адаптації. Проведено аналіз професійної адаптації та чинників, що впливають на неї. Розкрито мету та проблематику професійної адаптації студентів-випускників. Охарактеризовано проблеми у працевлаштуванні студентської молоді. Окреслено основні державні дії щодо допомоги студентам-випускникам у працевлаштуванні.*

*Ключові слова:* адаптація, соціальна адаптація, студент, безробіття, працевлаштування, ринок праці, молодь.

**Постановка проблеми.** Нині в Україні сфера вищої освіти знаходиться на етапі модернізації, головне завдання якої – вдосконалення системи підготовки сучасних висококваліфікованих фахівців і забезпечення успішної адаптації студентів-випускників до професійної діяльності.

В контексті проблем, які стосуються адаптації студентів ВНЗ до умов зміни професійного зовнішнього середовища, а саме: реформування вищої школи, розвиток інноваційних технологій навчання тощо, можна зважити на дві кардинально різні ситуації: з одного боку, реформування має полегшити адаптацію студентів до професійного середовища та діяльності, даючи можливість після закінчення навчання успішно працювати за фахом; з іншого – призводить до зростання внутрішньої психічної напруги через зміну змісту навчальної діяльності, підвищення її практичної спрямованості, зростання ролі самостійності, творчості, креативного ставлення до набуття знань, формування відповідних практичних навичок і вмінь, що вимагає додаткових зусиль від особистості студента. Тому успішна адаптація до змінених соціальних умов та майбутньої професійної діяльності є нагальною проблемою для кожного випускника ВНЗ.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Актуальним проблемам адаптації молоді до нових умов життєдіяльності та взаємин у соціальній групі присвячені праці вітчизняних (В.Л. Кікоть, В.А. Петровський, О.В. Симоненко, Т.В. Середа, О.І. Гончаров, А.Д. Ерднієв, М.І. Лісіна, А.В. Фурман) та зарубіжних учених (Е. Еріксон, Д. Клаузен, З. Фройд та ін.). Питання

професійної адаптації як пристосування до професійної діяльності після навчання, засвоєння професійних і соціальних функцій, активного включення в життя трудового колективу досліджували І.М. Магура, В.С. Мерлін, В.Г. Подмарков, Г.О. Слесарєв. У контексті професійної адаптації аналізувалися проблеми професійної самосвідомості (Б.Д.Паригін, В.Д. Брагіна, П.А. Шавір), професійного становлення особистості (І.С. Кон, Т.В.Кудрявцев), професійного самовизначення (Є.О. Клімов, С.М. Чистякова). Питанням формування ринку праці молоді, особливо фахівців з вищою освітою, висвітлювали такі українські вчені, як: О. Грішнова, М. Долішній, С. Злупко, О. Кратт, О. Лаврук, О. Яременко та ін.

**Метою статті** є спроба охарактеризувати адаптацію студентів-випускників до змінених соціальних умов та майбутньої професійної діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Термін «адаптація» походить від латинського *ad* – «к»; *aptus* – «зручний», *adaptatio* – «пристосування». Адаптація – результат (процес) взаємодії живих організмів та оточуючого середовища, який призводить до оптимального їхнього пристосування до життя та діяльності [Лесовий, 2011, с. 249-254].

Також адаптацію можна визначити «як процес становлення оптимальної відповідності особистості та навколишнього середовища під час здійснення притаманної людині діяльності, що дозволяє індивіду задовольняти актуальні потреби та реалізовувати пов'язані з ними вагомі цілі (при збереженні психічного та фізичного здоров'я), забезпечуючи в той же час відповідність психічної діяльності людини, його поведінки вимогам середовища [Березин, 1988, с. 256].

Соціальна адаптація, як пристосування людини до умов соціального середовища припускає:

- 1) адекватне сприйняття оточуючої дійсності і самого себе;
- 2) адекватну систему відносин та спілкування з оточуючими;
- 3) здатність до праці, навчання, до організації відпочинку;
- 4) здатність до самообслуговування та самоорганізації, до взаємообслуговування у колективі;
- 5) адекватність поведінки у відповідності до рольових очікувань.

Адаптація в соціумі – це засвоєння особистістю соціального досвіду суспільства загалом і досвіду професійного середовища, зокрема. Успішна адаптація до професійної діяльності – запорука професійного розвитку і зростання індивіду, його життєдіяльності.

У процесі адаптації до професійної діяльності, а саме формування, становлення індивіда як професіонала, людина адаптується до трудового колективу, технологій і техніки виробництва, стилю керівництва та спілкування в професійному середовищі тощо. У процесі трудового життя випускник освоює різні форми професійної діяльності, що дозволяє інтегруватися в різні системи професійних відносин, здійснювати їх на відповідному рівні [Малинович, 2012, с. 213-221].

Метою адаптації є потреба у досягненні двох протилежних цілей – злиття з професійним середовищем та виділенні свого «Я» у якості професійно самодостатнього активного суб'єкта діяльності. Саме в момент становлення молодої людини як професіонала, її професійного «Я – образу», особливої актуальності набувають чинники, які впливають та сприяють професійній самореалізації, яке відбувається на тлі формування професійного досвіду особистості, входженню його в «професійне Я» індивіда.

В.П. Каземіренко, аналізуючи психолого-педагогічну проблематику професійної адаптації, виділяє такі її види:

– професійну адаптацію у виші – процес залучення особистості до професії, який виражається в набутті професійних знань, умінь, навичок, необхідних для майбутньої діяльності. Це зумовлюється вивченням та опануванням структури підготовки фахівця відповідного рівня, загального змісту та окремих компонентів навчального процесу;

– дидактичну адаптацію – пристосування студентів-випускників до нової для них системи професійного навчання, яка полягає у адаптації студентів-випускників до обраної професійної діяльності та системи підвищення професійної кваліфікації. Ефективність адаптації залежить: від гармонійного зв'язку інтересів і методів навчання у ВНЗ та на підприємстві, в установі; від рівня професійної самостійності та творчого мислення, які стали невід'ємними рисами особистості; від достатньої зорієнтованості в професії й стійкого бажання нею оволодіти;

– соціально-психологічну адаптацію – комфортне входження в трудовий колектив, налагодження оптимальних ділових стосунків із колегами по праці, спеціалістами і менеджерами, формування особистісного професійного стилю поведінки та діяльності [Каземіренко, 2004, с. 76-78].

Випускнику іноді важко здійснити належний професійний вибір без усвідомлення результатів або ж перспектив своєї діяльності, тому важливим моментом у ефективній професійній адаптації є професійне самовизначення.

Як вважає Т.В. Кудрявцев, професійне становлення особистості проходить чотири стадії свого розвитку:

1. формування професійних намірів;
2. професійне навчання;
3. професійну адаптацію;
4. часткову або ж повну реалізацію особистості у своїй професії [Кудрявцев, 1998, с. 51-59].

Отже, основним завданням професійного самовизначення є реальна оцінка власних адаптивних можливостей, які забезпечать формування внутрішньої готовності до свідомої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного). Професійне самовизначення виступає найбільш потужним чинником професійної адаптації [Малинович, 2012, с. 213-221].

Адаптація також має два аспекти: професійний (адаптація до професійної діяльності) та соціально-психологічний (адаптація до певної робочої групи). У свою чергу кожен з двох основних елементів – і професійна, і соціально-психологічна адаптація потребують конкретизації свого змісту через їх подальше розчленування на окремі функціональні компоненти.

На думку В. В. Васильєва, такими компонентами є:

1. Адаптація до загальних культурних цінностей та норм виробничої професійно-трудової діяльності (загальні принципи і норми виробничих та організаційно-управлінських відносин; певна структура професійно-трудової діяльності з визнаною суспільною думкою й ієрархією соціальної престижності різних професій, економічні принципи та критерії ефективності виробничої діяльності тощо).

2. Оволодіння професійними техніко-технологічними операціями.

3. Адаптація до фізичних умов та режиму праці на робочому місці.

4. Адаптація до специфічних (фірмових) культурних норм і цінностей (організаційна та корпоративна (відносини із зовнішнім середовищем, певні уявлення про природу людини та мотиви її поведінки, орієнтації трудової діяльності, характер людських відносин) культури).

5. Адаптація до специфічних міжособистісних відносин у певній робочій групі [Васильєв, 1999, с. 293].

Професійна адаптація є єдністю ціннісно-нормативних, діяльнісних, психофізіологічних та соціально-психологічних аспектів. Усі вони тісно пов'язані між собою і тісно взаємодіють, впливаючи на хід процесу професійної адаптації. Тому при адаптації головною проблемою є не стільки оволодіння

конкретною професією, скільки активне взаємне пристосування спеціаліста та соціальної організації підприємства з перспективною орієнтацією на максимальний розвиток та ефективне використання індивідуального трудового потенціалу молодого спеціаліста.

На етапі ж розвитку основної трудової кар'єри головною проблемою спеціалістів є періодичне пристосування до нових видів професійної діяльності та нових робочих місць у межах підприємства. Ці проблеми враховуються в професійній підготовці вищих навчальних закладів у сучасних умовах економіки [Бондарева, 2011, с. 12-22]. Загалом молодь є вразливою категорією на ринку праці. З одного боку, молоді люди мають більший потенціал, у тому числі і творчий, легше сприймають нову інформацію, легше вчаться та більш енергійні. З іншого боку, їм часто бракує досвіду роботи, специфічних знань та навичок, які вимагають роботодавці, а ті, у свою чергу, не завжди готові витратити час та гроші задля додаткового навчання претендента на посаду.

Переважає більшість молодих людей, котрі виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Щороку навчальні заклади випускають молодих спеціалістів, переважна більшість з яких залишаються з проблемою працевлаштування віч-на-віч. Тому, труднощі з професійною адаптацією колишніх студентів тісно пов'язані з пошуком роботи [Nalman, 1975, p. 95].

Адаптація має мобілізуючу силу, коли студенти-випускники є відносно впевнені в собі, у своїх силах і можливостях. В іншому випадку, стрес зростає на тлі підвищеної тривожності та супроводжується негативними почуттями. Це негативно впливає на наступні етапах адаптації студентів до майбутньої професійної діяльності [Ausubel, 2006, p. 71].

Свідомість студентів залежить від впливу несприятливих факторів, які негативно впливають на адаптацію. Їх стрес зростає, що негативно впливає на майбутню професійну діяльність. Іноді це призводить до агресивної поведінки, яка може серйозно погіршити ситуацію. Існує ще один тип поведінки, який має назву – «втеча» від ситуації. Депресія є типовою для цього типу поведінки. У таких випадках, студент не в змозі вплинути на ситуацію, в якій він знаходиться [Ory, 1988, p. 116-129].

Освіта та професійна підготовка є визначальними чинниками у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів. Від їх рівня залежить якість кадрового потенціалу ринку праці любої країни. Розвиток ринку платних послуг у сфері вищої освіти сприяв швидкому зростанню

кількості студентів, а отже – підвищенню фахового освітнього рівня молоді. Разом із тим платна освіта значною мірою нівелювала рівень професійної підготовки випускників через низьку вимогливість до знань. Так все більше випускників навчальних закладів з'являються на ринку праці, не маючи достатньої професійної підготовки [Заярна, 2010, с. 150-153].

Це зумовлено також і тим, що держава фактично зняла з себе обов'язок щодо забезпечення обов'язкового працевлаштування випускників. Крім того, суттєвий розрив між теоретичною підготовкою та вимогами конкретної трудової діяльності робить неадекватною реакцію потенційного роботодавця на наявність у молодих спеціалістів високого рівня теоретичної підготовки який не підкріплений відповідним розвитком трудових умінь та навичок. Це впливає на можливість їх реального працевлаштування [Філіппов, 2012, с. 31-40].

Важливим аспектом оптимізації професійної підготовки в даний час є посилення практичної спрямованості навчання, необхідність випуску, насамперед, широкопрофільних фахівців, які володіють у той же час ґрунтовними вузькоспеціальними знаннями і навичками.

Однак головним напрямком у підготовці фахівців у навчальному закладі стає орієнтація не тільки на професійну, але й особистісну складову, що дозволить випускнику навчального закладу, відповідно до змін у сфері трудових відносин, в міру необхідності виявляти ініціативу, гнучкість, самоудосконалюватися та ін.

При цьому особливого значення набуває загальнокультурна підготовка фахівця, формування гуманності особистості, як основи її всебічного розвитку, становлення її громадянської позиції, здатності до відповідальних дій, співробітництва з іншими людьми, що, нарешті, приведе до інтеграції суспільства. У такий спосіб в основному буде забезпечений високий адаптаційний потенціал випускників навчальних закладів України [Зельонка, 2002, с. 140-141].

У межах державної молодіжної політики проводиться значна робота щодо підвищення економічної активності та рівня зайнятості молоді, підтримки молодіжного підприємництва. У сфері забезпечення зайнятості та розвитку підприємницької діяльності молоді передбачено виконання таких завдань:

- сприяння гарантованому забезпеченню молоді першим робочим місцем, стимулювання створення роботодавцями додаткових робочих місць для молоді;
- стимулювання програм підтримки молодіжних центрів праці, бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, створення у вищих навчальних закладах підрозділів з працевлаштування студентів та випускників;

- створення умов для праці студентів без відриву від навчального процесу;
- нормативно-правове, фінансове та організаційне забезпечення вторинної зайнятості молоді, діяльності молодіжних трудових загонів;
- запровадження механізму державної підтримки розвитку молодіжного фермерства та молодіжного підприємництва у сільській місцевості, відповідних програм; розробку та впровадження освітніх проектів для сільської молоді щодо стимулювання підприємницької діяльності;
- створення умов для професійної орієнтації та професійного навчання молоді;
- – інформаційне та правове забезпечення молоді, яка здійснює трудову міграцію за межі України;
- підтримку програм молодіжних громадських організацій та їх спілок, спрямованих на вирішення проблем зайнятості молоді та реалізацію її підприємницьких ініціатив [Філіппов, 2012, с. 31-40].

Одним із засобів вирішення питань працевлаштування молоді, забезпечення її зайнятості у вільний від навчання час, сприяння розвитку молодіжних ініціатив у трудовій сфері, перепідготовка та підвищення кваліфікації молоді є центри праці. Центри у своїй діяльності повинні взаємодіяти з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, установами, закладами освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури, органами внутрішніх справ, служби зайнятості, підприємствами, організаціями та об'єднаннями громадян.

Що ж стосовно допомоги студентам-випускникам в працевлаштуванні збоку навчального закладу, то можна підкреслити, що в багатьох випадках студент може скористатися допомогою Відділу працевлаштування студентів випускників. Головною метою створення Відділу є – сприяння студентам та випускникам начального закладу у працевлаштуванні, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та адаптації до практичної діяльності, встановлення та підтримання зв'язків з випускниками, здійснення моніторингу їх кар'єри.

Зазвичай, штат Відділу складається з заступника директора з навчально-виробничої роботи, завідувачів відділами денної форми навчання, майстрів виробничого навчання, лаборантів, завідувача Відділу.

Основними завданнями Відділу є:

1. сприяння працевлаштуванню студентів та випускників;
2. проведення постійного аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює вищий навчальний заклад;

3. налагодження співпраці з державною службою зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для студентів і випускників;

4. забезпечення координації дій з центральними та місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг;

5. інформування студентів і випускників навчального закладу про вакантні місця в установах та організаціях;

6. здійснення спільно з державною службою зайнятості населення моніторингу працевлаштування випускників за місцем їх проживання.

7. подання державній службі зайнятості населення за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається не вирішеним, відомостей про нього (за його згодою) та здійснення спільних з державною службою зайнятості населення дій, направлених на пошук першого робочого місця [Ляхова, 2001, с. 61-63].

**Висновки.** Кожний студент-випускник наділений внутрішніми адаптаційними ресурсами і можливостями, проте, залежно від рівня професійної підготовленості у виші, формування «Я» як професіонала, відповідної професійної мотивації, соціального стану, конкретних життєвих обставин тощо, використання цих можливостей є більш чи менш обмеженим.

Отже, адаптаційні можливості студентів-випускників до професійної діяльності залежить від їх реальної оцінки, яка забезпечує формування не тільки внутрішньої готовності до свідомої і самостійної професійної діяльності, а й життєвий та особистісний розвиток. Також підвищенню адаптації до професійної діяльності сприятимуть певні зовнішні чинники (ситуація на ринку праці, стан безробіття тощо), які виступають потужним фактором швидкої адаптації молодих фахівців до вимог трудового середовища.

У сфері трудової адаптації молоді та виходу її на ринок праці державною політикою передбачається зосередження зусиль на двох основних напрямках: сприянні працевлаштуванню (перше робоче місце, соціальні та трудові гарантії соціально незахищених категорій молоді тощо) та підтримка й підвищення економічної активності, зайнятості молоді, молодіжного підприємництва. Для цього були створенні Відділи працевлаштування студентів випускників, які сприяють успішному пошуку роботи колишнім студентам та їх належній підготовці.



### Джерела:

*Бондарева Л. І.* Умови проведення навчального тренінгу для студентів вищої економічної школи // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. – 2011. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>

*Березин Ф. Б.* Психическая и психофизиологическая адаптация человека. – Ленинград : ЛГУ, 1988.

*Васильев В. В.* Система адаптації робітників до професійної діяльності. Монографія. – Дніпропетровськ : Вид-во Дніпропетровського університету, 1999.

*Заярна Н. М.* Проблеми працевлаштування молоді в Україні // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2010. – № 209.

*Зельонка Г.* Правові проблеми працевлаштування молоді // Актуальні проблеми правознавства очима молодих вчених : матеріали міжнар. наук. конф. студ. та аспір. – Львів : Львівська політехніка, 2002. – № 1.

*Каземіренко В. П.* Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді до навчання у ВНЗ та майбутньої професії // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 6.

*Кудрявцев Т. В., Шегурова В. Ю.* Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. – 1998. – № 2.

*Лесовий В.* Особливості соціально-психологічної адаптації студентів-першокурсників в умовах фінансової кризи // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – № 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>

*Ляхова І.* Використання системного аналізу процесу адаптації студентів-першокурсників // Рідна школа. – 2001. – № 1.

*Малинович Л. М.* Адаптація студентів-випускників до професійної діяльності // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. – 2012. – Вип. 2 (2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>

*Філіппов Ю. М.* Основні складові проблеми працевлаштування випускників навчальних закладів // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2012. – № 16 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua>

*Ausubel D. P., Robinson F. G.* Unilearning: university introduction to educational psychology. – New York : Holt, Rinehart and Winston, 2006.

*Nalman N., Frohlich M., Stern H.* Adaptation of students to the professional activity. – Toronto : Ontario Institute for Studies in Education, 1975.

*Ory J., Braskamp L.* Involvement and Growth of Students in Three Academic Programs // Research in Higher Education, 1988.

***D. Zaichenko. Graduates Adaptation of Students to the New Social Conditions and Professional Activity.***

*This article is an attempt to reveal the concept of «adaptation», social adaptation. The analysis of professional adaptation and factors affecting it. Reveals the purpose and problems of professional adaptation of graduate students. Characterized employment problems students. It describes state actions to help students graduates employment.*

**Keywords:** *adaptation, social adaptation, student, unemployment, employment, labor market, youth.*

**УДК 316.6.159.9:331.5**

**Т. О. Гальцева**

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ НАВЧАННЯ У ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ**

*У статті висвітлений досвід роботи державних служб зайнятості м. Дніпропетровська і області щодо організації системи соціально-психологічного навчання безробітних та фахівців центрів зайнятості. Йдеться, зокрема, про опис програм соціально-психологічних семінарів-тренінгів для різних категорій безробітних відповідно до соціально-психологічних характеристик та терміну пошуку роботи. Крім того, у статті надані приклади семінарів-тренінгів для працівників та керівників Державних служб зайнятості. Увага приділялася системності проведення цих заходів. Показано їх позитивний вплив на психофізичний стан особистість, на формування установки щодо постійного професійного саморозвитку.*

**Ключові слова:** *професійне навчання, семінари-тренінги, професійні компетенції, соціально-психологічне навчання, самоефективність.*

**Постановка наукової проблеми.** Економічна криза в Україні призвела до збільшення кількості безробітних громадян, які потребують не лише працевлаштування, а й навчання (перенавчання) для отримання необхідних професійних компетенцій, затребуваних на сучасному ринку праці. Державні центри зайнятості відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України і Міністерства освіти і науки України № 318/655 від 31.05.2013 р. Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» організують професійне навчання