

І. В. Олійник,
кандидат економічних наук, доцент
(Кіровоградська льотна академія Київського Національного авіаційного університету)
О. В. Черненко,
старший викладач
(Кіровоградський інститут розвитку людини "Україна")
аспірант
(Кіровоградська льотна академія Київського Національного авіаційного університету)
Chernenko_O.V.fp@mail.ru

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО ПЕРШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

У статті досліджено проблему професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця. Досліджено види адаптації: професійну, психофізіологічну, соціально-психологічну; детально описано етапи проходження професійної адаптації. Для удосконалення процесу професійного навчання менеджерів розроблено педагогічну модель, здатну забезпечити ефективне спрямування процесу здобуття вищої економічної освіти на майбутню професійну діяльність.

Вступ. У сучасних умовах навчання важливого значення набуває професійна підготовка менеджерів організацій, створення практичних підходів у навчанні, які могли б наблизити студентів до майбутніх умов роботи.

У практичній діяльності вищих економічних навчальних закладів існує низка суперечностей, які знижують ефективність професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій, зокрема: між зростанням вимог до професійної діяльності менеджерів організацій та відсутністю системи науково-методичного забезпечення на кожному етапі їх професійної підготовки; між динамічним характером розвитку економічної галузі в нових ринкових умовах в Україні і недостатнім врахуванням цієї специфіки у змісті професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій; між наявним та необхідним об'ємом знань, умінь та практичних навичок студентів економічного профілю; між сучасними вимогами ринку праці та їх можливістю до адаптації у професійній діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженню проблеми професійної підготовки майбутніх спеціалістів у вищій школі завжди приділялася велика увага, зокрема, таким її аспектам, як: методологічні засади сучасної філософії освіти (В. П. Андрющенко, В. Г. Кремень, І. А. Зязюн); проблеми неперервної професійної освіти (С. У. Гончаренко, Н. Г. Ничкало) та професійної підготовки фахівців у вищій школі (А. М. Алексюк, Н. Є. Мойсеюк, О. Г. Романовський, Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ); розробка та впровадження сучасних педагогічних технологій професійної підготовки фахівців (В. П. Беспалько, С. О. Сисоєва) та професійна підготовка майбутніх фахівців у контексті особистісно-орієнтованої освіти (Г. О. Балл, В. В. Рибалка).

Вагомі наукові дослідження присвячені також проблемам економічної освіти й економічного виховання майбутніх фахівців (І. Б. Іткін, В. А. Козаков, Н. А. Побірченко, І. Ф. Прокопенко).

Постановка проблеми. Незважаючи на велику кількість досліджень і публікацій, проблема професійної адаптації майбутніх менеджерів організацій у вищих навчальних закладах ще недостатньо вивчена. Для удосконалення процесу професійного навчання менеджерів необхідно створити нову педагогічну модель, здатну забезпечити ефективне спрямування процесу здобуття вищої економічної освіти на майбутню професійну діяльність.

Одним із способів вирішення поставлених проблем є розробка моделі професійної адаптації молодих менеджерів.

Метою дослідження є розробка моделі професійної адаптації майбутніх менеджерів організацій до першого робочого місця.

Для досягнення поставленої мети варто виконати наступні **завдання дослідження**:

1. Обґрунтувати зміст понять "професійна адаптація", "робоче місце менеджера", "педагогічна модель".
2. Визначити професійні якості менеджера, вимоги і складові моделі професійної адаптації та показати їх взаємозв'язок.
3. Розробити і побудувати модель професійної адаптації.
4. Охарактеризувати види, методи, етапи професійної адаптації.

Розроблена нами модель професійної адаптації до першого робочого місця буде орієнтована на професійну адаптацію студентів-випускників освітньо-кваліфікаційного рівня "спеціаліст" спеціальності 7.050201 "Менеджмент організацій". Усі інші напрями підготовки і різновиди спеціальності ми не враховуємо.

Виклад основного матеріалу. Коли студент-випускник після закінчення навчального закладу знаходить своє перше робоче місце і починає працювати в організації, він стикається із багатьма

труднощам. Складність у роботі молодого менеджера пояснюється, передусім, відсутністю професійних навичок, засобів психологічної адаптації до нових соціальних умов і ролей, не кажучи вже про відсутність управлінського досвіду і вміння організувати роботу колективу.

Поступаючи на роботу, молодий фахівець активно включається в систему професійних і соціально-психологічних відносин конкретної трудової організації, засвоює нові для нього соціальні ролі, цінності, норми, погоджує свою індивідуальну позицію з цілями і завданнями трудового колективу.

Проте, під час працевлаштування на роботу, людина вже має свої цілі і ціннісні орієнтації поведінки, відповідно до яких пред'являє свої вимоги до підприємства, працівників, трудової поведінки, корпоративної культури.

Таким чином, виникають певні розбіжності, труднощі між тим "як мене вчили" і тим "як це повинно бути на практиці".

Реалізуючи свої вимоги, молодий працівник і колектив підприємства взаємодіють, пристосовуються один до одного, об'єднують спільні зусилля над роботою над одним завданням, тобто відбувається робота в команді, таким чином і здійснюється процес професійної адаптації.

Професійна адаптація – науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді трудової діяльності на робочому місці [1].

Тому, розкриваючи поняття професійної адаптації молодого менеджера, варто враховувати: з одного боку, розбіжності у отриманих знаннях і навичках, а з іншого боку, – зміну у соціально-психологічних поглядах, цінностях, відносинах з колективом.

Для більш глибокого розуміння професійної адаптації молодого менеджера треба визначити специфіку і особливості цієї професії.

Менеджер – (від англ. manager – керівник) – це керівник, фахівець з управління виробництвом і купівлі-продажу товарів, який працює по найму. Менеджери організовують роботу на фірмі, керують виробничою діяльністю груп співробітників фірми. Менеджер є посадовою особою фірми, в якій він працює і входить у середній і вищий керівний склад фірми [2].

Отже, як справедливо визначає Г. В. Осовська: "Менеджер – це керівник-професіонал, який працює за наймом і спеціалізується на примноженні прибутку. Тобто – це керівник підприємства в ринковій економіці" [3: 87].

Робоче місце менеджера – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для здійснення трудової діяльності [3: 88].

Варто зазначити, що кожен роботодавець, який приймає на роботу менеджера, вимагає щоб молодий спеціаліст пройшов певну підготовку, адаптацію до умов роботи, здобув перші вміння та навички і лише через 2-3 роки запропонує йому керівництво відділом чи підрозділом підприємства. За цей час можна побачити чи володіє такий працівник організаторськими здібностями, як він планує свою роботу, чи активно бере участь у різних заходах, засіданнях, вивчити його манеру спілкування з колегами, розкрити його таланти, особисті якості.

Основна проблема в тому, що ВНЗ фактично дає лише знання і первинні навички роботи, але не наближує основний педагогічний процес до майбутньої трудової діяльності менеджера. Для удосконалення процесу професійного навчання менеджерів необхідно створити нову педагогічну модель, здатну забезпечити ефективне спрямування процесу здобуття вищої економічної освіти на майбутню професійну діяльність.

У зв'язку з цим навчальному закладу, який здійснює підготовку менеджерів, необхідно організовувати попереднє проходження професійної адаптації. Важливу роль у цьому відіграє моделювання процесу професійної адаптації молодих менеджерів.

Перш ніж перейти до розробки моделі професійної адаптації менеджерів до першого робочого місця, охарактеризуємо вимоги які пред'являються до сучасного менеджера.

Як справедливо зазначають Л. В. Балабанова і О. В. Сардак якості, які необхідні менеджеру, поділяють на три групи:

- професійні;
- особисті;
- ділові.

До професійних належать ті, що характеризують будь-якого грамотного фахівця і володіння якими є лише необхідною передумовою виконання трудових обов'язків менеджера.

До них належать:

- високий рівень освіти, виробничого досвіду, компетентності у відповідній професії;
- широта поглядів, ерудиція, глибоке знання як своєї, так і суміжних сфер діяльності;
- прагнення до постійного самовдосконалення, критичного сприйняття і переосмислення навколишньої дійсності;
- вміння планувати свою роботу.

Невипадково, що в США лише 2 % вищих керівників фірм – інженери, а інші – юристи, економісти, психологи, менеджери. У нашій країні картина зворотна: на початок 90-х р. 85 % керівників мали технічну освіту, 13 % – економічну, 2 % – гуманітарну [4: 68].

Особисті якості керівника в принципі мало чим повинні відрізнятися від особистих якостей інших працівників, які бажають щоб їх поважали, тому володіння позитивними особистими якостями теж усього лише передумова успішного керівництва. До них належать:

- фізичне і психологічне здоров'я;
- високий рівень внутрішньої культури;
- чуйність, дбайливість;
- доброзичливе відношення до людей;
- оптимізм;
- впевненість у собі.

Однак керівником роблять людину не професійні або особисті, а ділові якості, до яких необхідно віднести:

- уміння створити організацію, забезпечити її діяльність усім необхідним, ставити і розподіляти серед виконавців задачі;
- координувати і контролювати їхнє здійснення, спонукати до праці;
- енергійність, доміантність, честолюбство, прагнення до влади, особистої незалежності, лідерства, сміливість, рішучість, напористість, воля, вимогливість, безкомпромісність у відстоюванні своїх прав;
- контактність, комунікабельність, уміння розташувати до себе людей, переконати в правильності своєї точки зору, повести за собою;
- цілеспрямованість, ініціативність, оперативність у рішенні проблем, уміння швидко вибрати головне і сконцентруватися;
- відповідальність, здатність керувати собою, своєю поведінкою, робітниками, часом, взаєминами з клієнтами;
- прагнення до перетворень, нововведень, готовність йти на ризик самому і вести за собою підлеглих.

Вимоги до керівників у відношенні цих якостей не є однаковими на різних рівнях управління. На нижчих, наприклад, у більшому ступені цінується рішучість, комунікабельність, деяка агресивність; на вищих – на перше місце висувається уміння стратегічно мислити, оцінювати ситуацію, ставити нові цілі, здійснювати перетворення, організовувати творчий процес підлеглих [3: 71]

Адаптованість менеджера до конкретного трудового середовища розкривається в його поведінці, вмінні організувати колектив, в показниках трудової діяльності: продуктивності праці, засвоєнні інформації, зростанні всіх видів активності, задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

Нормальний термін адаптації для різних категорій працівників управлінської ланки складає від 6 місяців – 1 року до 2 – 3 років. Невміння адаптуватися викликає явище виробничої і соціальної дезорганізації, робота такого менеджера буде неефективною.

Виробнича адаптація – це соціальний процес освоєння людиною нового виробничого середовища, в межах якого відбувається взаємодія особи і трудового колективу, спільна діяльність яких направлена на предмети праці за допомогою засобів праці.

Трудова адаптація має складну структуру і є єдністю: професійної, соціально-психологічної та психофізичної адаптації.

Розглянемо **види професійної адаптації**.

Професійна адаптація полягає в освоєнні професійних навичок, з'ясуванні специфіки роботи. Кожен новий працівник проходить стадію учнівства, форма якого залежить від характеру організації і попереднього досвіду роботи.

На виробничих підприємствах практикується наставництво, коли досвідчений працівник передає знання і навички молодому в процесі ділового спілкування на робочому місці. Наприклад, інструктаж – наочна демонстрація прийомів і навичок роботи. Часто помічники менеджера, для здобуття кар'єрного росту, вчать у досвідченого керівника таких вмінь: техніці продаж, розробки бізнес-планів, манері спілкування з клієнтами, прийняття управлінських рішень, ведення нарад, засідань тощо. Звичайно, якщо менеджер вже має досвід роботи в певній галузі виробництва, то наставництво та інструктаж приймають форму обміну професійними знаннями з метою вироблення нових навичок.

У сучасних великих корпораціях використовують таку форму навчання на робочому місці, як ротація. Вона полягає в короткостроковій роботі нового співробітника на різних посадах в різних підрозділах. Це дозволяє відносно швидко вивчити роботу колективу загалом і набути високої кваліфікації.

Психофізіологічна адаптація – пристосування співробітника до умов праці і відпочинку. Дана форма адаптації найбільш важлива для виробничих підприємств і організацій, де використовується складна технологія і існує небезпека отримання виробничих травм.

Умови праці в офісах і торгових фірмах, як правило, стандартні, але новачкові потрібен якийсь час, щоб налаштуватися під ритм роботи, інтенсивність навантажень.

Кожен менеджер прагне облаштувати робоче місце по-своєму. На столах розміщують: оргтехніку, ПК, канцелярське приладдя, документацію; на стіни прикріплюють календарі, поточний план роботи; в шафи кладуть фірмовий одяг, книги, документацію по клієнтській базі та інше.

Психофізіологічна адаптація проходить швидко і визначається, головним чином, станом здоров'я і правильною організацією режиму праці та відпочинку відповідно до прийнятих санітарно-гігієнічних норм. Важливу роль у цьому відіграє техніка безпеки, комфортне і ергономічне облаштування персонального робочого місця менеджера.

Соціально-психологічна адаптація являє собою встановлення міжособових і ділових відносин із колегами по службі, освоєння цінностей і групових норм поведінки. Новий працівник знайомиться з колективом, з'ясовує значущість того або іншого співробітника, включається до складу формальних і неформальних груп.

Соціально-психологічна адаптація може виявитися важкою і довготривалою. Колектив зустрічає новачка насторожено, прискіпливо розглядає кожен його крок і дії. Для молодого менеджера дуже важливо зійтися з колективом, зарекомендувати себе, оскільки йому, як майбутньому керівнику, необхідно вміти організувати роботу персоналу як єдиної команди, вміти вести за собою і, в той же час, знати сильні і слабкі сторони кожного працівника. Тривалість соціально-психологічної адаптації може тривати кілька тижнів, значну роль у прискоренні цього процесу відіграє комунікабельність менеджера і його особисті якості: доброзичливість, чесність, акуратність, пунктуальність, а вже потім знання і вміння.

Що стосується моделювання процесу професійної адаптації для студентів-менеджерів у ВНЗ, то тут є свої особливості.

Моделювання – це метод дослідження явищ і процесів, що ґрунтується на заміні конкретного об'єкта досліджень (оригіналу) іншим, подібним до нього (моделлю).

Моделювання в широкому сенсі – це особливий пізнавальний процес, метод теоретичного та практичного опосередкованого пізнання, коли суб'єкт замість безпосереднього об'єкта пізнання вибирає чи створює схожий із ним допоміжний об'єкт-замісник (модель), досліджує його, а здобуту інформацію переносить на реальний предмет вивчення.

Під моделлю розуміється об'єкт будь-якої природи (мислено уявлена або матеріально реалізована система), котрий, відображаючи чи відтворюючи в певному сенсі об'єкт дослідження, здатний замінити його так, що вивчення моделі дає нову інформацію про об'єкт [5].

Педагогічна модель – мислена система, що імітує чи відображає певні властивості, ознаки, характеристики об'єкта дослідження або принципи його внутрішньої організації чи функціонування і презентується у вигляді культурної форми, притаманній певній соціокультурній практиці [6].

Будь-яка педагогічна модель має свою мету, об'єкт і предмет.

У нашому дослідженні об'єктом моделювання виступає процес професійної підготовки студентів-менеджерів; предметом моделювання – технологія професійної адаптації студентів-менеджерів до першого робочого місця.

Мета розробки моделі – полегшити процес професійної адаптації майбутніх менеджерів організацій до першого робочого місця.

Отже, визначимо вимоги, яким повинна відповідати наша модель професійної адаптації.

Вимоги до моделі професійної адаптації студентів-менеджерів у процесі навчання у ВНЗ:

- Повнота.
- Якість.
- Гнучкість.
- Динамічність.
- Координованість.
- Системність [7].

Отже, під **моделлю професійної адаптації** студентів-менеджерів у процесі навчання у ВНЗ ми розуміємо послідовний алгоритм процесу професійного пристосування студентів-менеджерів до майбутньої професії із позиції можливих умов роботи, форм, методів навчання і формування трудових навичок, оцінки очікуваних результатів. У нашому дослідженні ми моделюємо навчально-педагогічний процес підготовки менеджерів з урахуванням практики і реальних умов майбутньої роботи.

Як видно з рисунку 1, модель професійної адаптації складається із трьох блоків:

1. Вищий навчальний заклад. Повинен здійснювати навчання за вимогами роботодавців, враховуючи ОКХ, ОПП, стандарти вищої освіти.
2. База практики. Практика повинна бути направлена на здобуття професійних умінь і навичок управління.
3. Перше робоче місце. У цьому блоці визначено етапи проходження професійної адаптації. На кожному етапі необхідно застосувати відповідні методи адаптації.

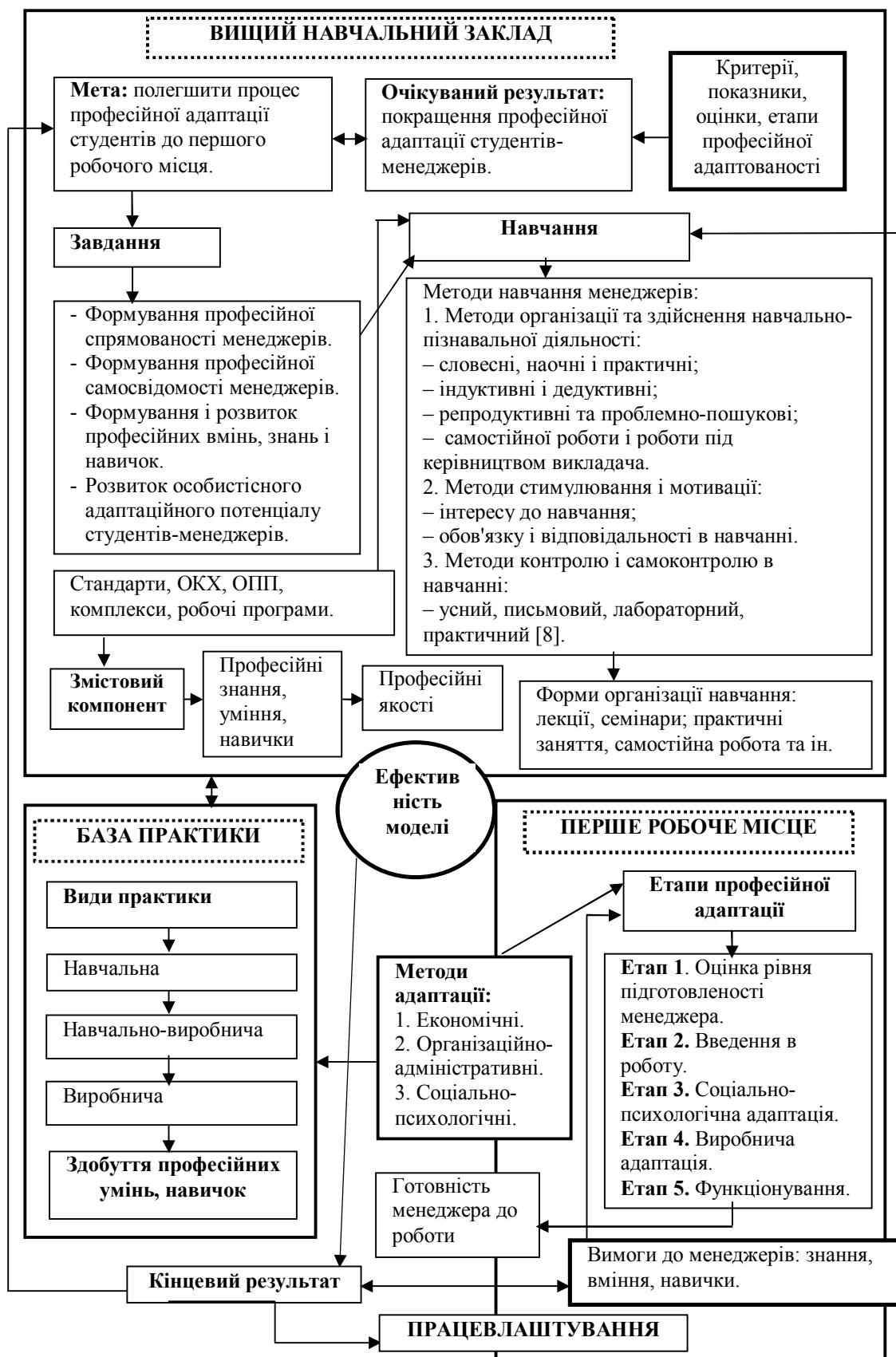


Рис. 1. Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця.

Як видно з рисунку 1, усі три блоки моделі охоплює визначення ефективності, оскільки адаптація до майбутньої професії "менеджера організацій" починається ще із навчального закладу, далі – база практики і

прийом на роботу. Методи адаптації пронизують і проходження практики, і всі етапи професійної адаптації до робочого місця менеджера. Коли досягається висока ефективність показників моделі, при умові, що пройдено всі етапи професійної адаптації, визначають чи кінцевий результат відповідає поставленій меті, критеріям, показникам моделі. Якщо так, то молодий менеджер працевлаштовується і, успішно пройшовши усі етапи професійної адаптації, має повну готовність до роботи.

Варто зауважити, що якою не була б досконалою наша модель професійної адаптації, у реальних умовах можуть бути певні розбіжності, спричинені різними негативними факторами чи прорахунками. У такому разі ВНЗ необхідно буде здійснити коригування моделі.

Варто зазначити, що модель професійної адаптації молодого менеджера до першого робочого місця, яку ми побудували на прикладі ВНЗ, не буде ефективно працювати без відповідного механізму, який складається із методів та етапів адаптації.

Спочатку розглянемо методи адаптації.

Методами адаптації є:

- Економічні методи обмежуються лише наданням певних пільг: для новачка-робітника – це пониження норм виробітку в перші місяці роботи, а для управлінських працівників та інших службовців – нижчі вимоги, робота під шефством досвідченого працівника.
- Організаційно-адміністративні методи, пов'язані з контролем за ходом адаптації будь-якого працівника.
- Соціально-психологічні методи використовуються безпосередньо вже в колективі лінійними керівниками або наставниками. Вони засновані на формуванні різноманітних зв'язків із колективом, спільною працею, участю у спільних заходах [9].

Необхідно зазначити, що процеси як первинної, так і вторинної адаптації схожі один на одного.

Важливість проходження професійної адаптації під час навчання у ВНЗ підтверджується наступними фактами:

- статистичні дані багатьох підприємств свідчать про високий відсоток звільнень нових працівників за перший місяць роботи;
- більшість нещасних випадків відбуваються в перші дні роботи, а не тоді, коли працівник вже адаптувався до нового робочого місця. Значна кількість нещасних випадків припадає на період перебування людей в стані стресу. Люди, які знаходяться в стані стресу, відчувають незадоволеність своєю роботою, а це спричиняє низькі показники виробітку і продуктивності праці;
- якщо із самого початку велике значення приділяється формуванню у нового працівника відчуття, що він є членом професійної команди, то це позитивним чином відображатиметься на його професійній діяльності.

Для створення ефективної процедури адаптації необхідно:

1. Виявити чинники, які впливають на успішну адаптацію нових співробітників, а також виробити критерії оцінки ефективності процедури адаптації.
2. Розробити список заходів, правил, інструкцій, процедур, необхідних для розуміння молодому менеджеру суті майбутньої роботи і успішного виконання своїх трудових обов'язків.
3. Визначити коло осіб, які будуть організовувати і контролювати адаптацію працівника.
4. Корисним буде організація і проведення семінарів, курсів з професійної адаптації; проведення індивідуальних бесід керівника або наставника з новим співробітником; проведення інтенсивних короткострокових курсів, тренінгів або ділових ігор.

В управлінні персоналом ділова гра використовується для підбору кадрів і одночасно для кваліфікаційної оцінки та професійної підготовки потенційних і реальних співробітників, а також для знаходження оптимальних управлінських рішень.

Професійна адаптація молодих менеджерів на першому робочому місці дозволяє успішно вирішувати наступні завдання:

- Визначати індивідуальні знання, здібності, навички, ступінь підготовленості до трудової та управлінської діяльності.
- Підвищити інтерес до професії менеджера та надати можливість приймати участь у вирішенні організаційних завдань фірми.
- Наочно представити і оцінити реальну проблемну ситуацію, проаналізувати її та визначити можливі шляхи її вирішення.
- Можливість підвищити рівень своїх знань і здобути організаторські та управлінські навички.
- Виробити вміння планувати свою трудову діяльність і відпочинок.
- Відчути себе у ролі керівника підприємства.
- Навчитися працювати з адміністративно-господарською і бухгалтерською документацією, навчитися формувати клієнтську базу.
- Набути навичок вирішення проблем в умовах, які максимально наближені до реальної ситуації.

Корисним методом навчання у процесі професійної адаптації є застосування ділових ігор як у ВНЗ, так і на підприємстві.

Ділові ігри – це метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання, близького до реальних умов, з обов'язковим динамічним розвитком ситуації, завдання чи проблеми, яку варто розв'язати відповідно до характеру рішень та дій її учасників [10].

Ділові ігри допомагають формувати такі важливі ключові кваліфікації сучасних економістів, як комунікативні здібності, толерантність, уміння працювати в малих групах, самостійність мислення і так далі. Від викладача вимагається велика попередня методична підготовка при проведенні ділових ігор, уміння прогнозувати результати і робити відповідні висновки. Більшість іноземних учених вважають, що ігрові методи навчання володіють найбільшим потенціалом в забезпеченні професійного розвитку, дозволяють удосконалювати діяльність і створювати нові моделі професійної практики, що відповідає цілям актуалізації управлінського професіоналізму в сучасних умовах [11].

На підприємствах ділові ігри найчастіше використовуються для навчання молодих менеджерів правильному веденню ділових переговорів, делегування повноважень, розподілу завдань між колективом, вирішення конфліктів тощо. За допомогою ділових ігор адміністрація підвищує свої знання і вміння в області ухвалення рішень, своєчасного визначення їх наслідків, розвитку ділового спілкування, управлінських навичок.

Ділові ігри особливо ефективні при кар'єрному зростанні, коли майбутній менеджер опановує комплекс управлінських функцій та дій, які впливають з його майбутніх посадових обов'язків.

Умовно процес адаптації працівника до першого робочого місця можна поділити на п'ять етапів.

Етап 1. Оцінка рівня підготовленості молодого менеджера необхідна для розробки найбільш ефективної програми адаптації. Якщо співробітник має не тільки спеціальну підготовку, але і досвід роботи в аналогічних підрозділах інших компаній, період його адаптації буде мінімальним. Проте варто пам'ятати, що навіть у цих випадках в організації можливі незвичні для нього варіанти вирішення вже відомих завдань. Оскільки організаційна структура залежить від низки параметрів, таких, як технологія діяльності, зовнішня інфраструктура і персонал, молодий менеджер неминуче стикнеться з певною невідомою ситуацією. Адаптація повинна охоплювати як ознайомлення з особливостями виробництва на підприємстві, так і знайомство з персоналом, корпоративною культурою, правилами поведінки, т. д.

Етап 2. Введення в роботу – це роз'яснення новому працівнику трудових прав, обов'язків і вимог, які до нього будуть пред'являтися з боку керівництва організації. На цьому етапі адаптації залучають досвідчених працівників, керівників середньої ланки, психологів, які допомагають молодому менеджеру пройти психологічну адаптацію до нового колективу й умов роботи.

Працівники відділу кадрів проводять бесіду і у загальних рисах знайомлять нового працівника з організацією, з відділом або цехом, де належить працювати новачкові і підписують трудовий та колективний договори.

Часто в ході проведення програми введення в роботу для новачка розкривають наступні питання:

1. Загальне уявлення про компанію:

- цілі, пріоритети, проблеми;
- традиції, норми, стандарти;
- продукція і її споживачі, стадії доведення продукції до споживача;
- напрямки діяльності фірми;
- історія розвитку організації, її організаційна структура, зв'язки компанії;
- інформація про керівників.

2. Політика організації:

- особливості кадрової політики і підбору персоналу;
- система управління персоналом;
- напрями професійної підготовки і підвищення кваліфікації;
- правила користування оргтехнікою, обладнанням, приладами;
- режим робочого часу і відпочинку;
- правила охорони комерційної таємниці і користування технічною інформацією;
- правила користування адміністративно-господарською та іншою документацією.

Після проходження цієї процедури може бути проведена спеціальна програма, здійснювана як у формі спеціальних бесід із співробітниками того підрозділу, в який прийшов працювати молодий менеджер, так і співбесід із керівництвом.

Зазвичай у спеціальній програмі розкривають наступні питання:

1. Функції підрозділу:

- цілі і пріоритети, організація і структура;
- напрями діяльності;
- взаємовідносини з іншими підрозділами;
- службові та неформальні взаємовідносини всередині підрозділу.

2. Права, обов'язки і відповідальність працівника:

- детальний опис поточної роботи і очікуваних результатів;
- роз'яснення усіх нюансів даної роботи;
- права працівника;
- обов'язки працівника;
- відповідальність працівника;
- нормативи якості виконання робіт і оцінювання виконання;
- тривалість робочого дня і розклад;
- роз'яснення повноважень і функцій керівника;
- додаткові очікування (наприклад, заміна відсутнього працівника).

3. Процедури, правила, розпорядження:

- правила, характерні тільки для конкретного виду роботи даного підрозділу;
- службові відносини з працівниками, які не належать до даного підрозділу;
- правила поведінки на робочому місці, вимоги до зовнішнього вигляду, одягу, аксесуарів;
- контроль за трудовими порушеннями;
- перерви (відпочинок, обід);
- контроль якості роботи і оцінка виконання службових обов'язків, звітування.

Важливо пам'ятати, що керівник, який слідкує за професійною адаптацією нового працівника, не може обмежитися лише видачею завдання, він зобов'язаний переконатися, що завдання зрозуміло співробітнику і правильно виконується [10].

Етап 3. Соціально-психологічна адаптація. Тривалість такого виду адаптації починається вже з перших днів роботи і закінчується протягом місяця. Така адаптація являє собою встановлення міжособових і ділових відносин із колегами по службі, освоєння цінностей і групових норм поведінки.

Етап 4. Виробнича адаптація. Цей етап полягає у власне пристосуванні новачка-менеджера до свого статусу і значним ступенем обумовлюється його включенням у міжособові відносини з колегами. В межах етапу необхідно дати молодому менеджеру можливість активно діяти в різних сферах, перевірити на собі і апробувати отримані знання про організацію. Керівнику, в рамках цього етапу, треба надавати максимальну підтримку такому співробітнику, регулярно разом з ним проводити оцінку ефективності діяльності і особливостей взаємодії із колегами, підлеглими, клієнтами.

Етап 5. Функціонування. Цим етапом завершується процес професійної адаптації молодого менеджера до першого робочого місця, він характеризується поступовим подоланням виробничих і соціокультурних проблем і переходом до стабільної роботи. Як правило, при застосуванні такої моделі процесу адаптації, цей етап настає після 2 місяців роботи. Якщо ж процес адаптації правильно організувати і відрегулювати, то цей етап адаптації може наступити вже через декілька тижнів [9].

Потім, після завершення усіх етапів професійної адаптації, здійснюють оцінку ефективності адаптації, від якої залежить чи успішно пройшов кандидат випробувальний термін і чи буде він працювати у цій фірмі.

Оцінка ефективності адаптації включає:

- об'єктивні показники – рівень і стабільність кількісних показників праці (систематичне виконання норм, якісне виготовлення продукції, відсутність порушень в ритмі роботи конвеєрної або потокової лінії, професійна стійкість, зростання кваліфікації, рівень трудової дисципліни і тому подібне);
- суб'єктивні показники – рівень задоволеності своєю професією, умовами праці, колективом та ін. [12: 102].

Такі заходи професійної адаптації молодого менеджера до першого робочого місця здатні принести фірмі суттєву економію часу, праці, коштів і ресурсів. А для самого працівника – комфортне вливання у трудовий колектив, швидке включення в роботу і здобуття необхідних знань, навичок, а також розкриття своїх вмінь і талантів.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

У дослідженні ми розглянули поняття адаптації, її види і методи; етапи виробничої адаптації і побудували модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця.

Для удосконалення процесу професійного навчання менеджерів розроблено педагогічну модель, здатну забезпечити ефективне спрямування процесу здобуття вищої економічної освіти на майбутню професійну діяльність.

Модель професійної адаптації побудована на загальних педагогічних принципах та охоплює: навчальну, практичну і психологічну підготовку, а також виробничу адаптацію менеджера.

Ефективність від впровадження моделі професійної підготовки для вищого навчального закладу:

1. Покращання навчального процесу.
2. Підвищення рівня практичної підготовки студентів спеціальності "Менеджмент", можливість поєднання теорії і практики.

3. Підготовка фахівців за вимогами роботодавців.
4. Зростання кількості працевлаштованих випускників, а також престижу спеціальності "Менеджмент".

Ефективність від впровадження моделі професійної підготовки для підприємства:

1. Зниження витрат на навчання та адаптацію персоналу.
2. Скорочення плинності кадрів.
3. Формування позитивного відношення новачка до роботи і підприємства.
4. Зниження конфліктних ситуацій в колективах.

Ефективність від впровадження моделі професійної підготовки для молодого менеджера:

1. Зростання професійної мобільності.
2. Набуття практичних навичок ще до працевлаштування.
3. Розкриття талантів, самореалізація.
4. Зниження стресового навантаження при працевлаштуванні.

Важливими моментами у поліпшенні процесу адаптації як у ВНЗ, так і на підприємстві є проведення ділових тренінгів і семінарів, психологічні консультації для співробітників і керівників, розвиток наставництва.

Однак, залишилася не до кінця розв'язана проблема педагогічної складової при адаптації спеціалістів до першого робочого місця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України № 842 від 17 вересня 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakony.com.ua/lawbase/sedcontent.html?id=225769&p=1>.
2. Базовый курс менеджмента : Менеджмент для всех [Електронний ресурс] // Базовый курс менеджмента. – Режим доступу : <http://mgt-edu.ru/1-3.php>.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту : [навчальний посібник] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : "Кондор", 2006. – 664 с.
4. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : [навчальний посібник] / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД "Професіонал", 2004. – 304 с.
5. Наукове моделювання [Електронний ресурс] : [вільна енциклопедія "Вікіпедія"]. – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Наукове_моделювання.
6. Педагогічна модель [Електронний ресурс] : [вільна енциклопедія "Вікіпедія"]. – Режим доступу : http://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічна_модель.
7. Вишомірська Н. А. Особливості педагогічної моделі професійної адаптації майбутніх агрономів під час навчання у ВНЗ / Н. А. Вишомірська // Педагогические науки. – К. : "Вид.-во Національного університету біоресурсів і природокористування України", 2011. – № 3 – С. 21–23.
8. Методи навчання та форми організації навчання : Психологія та педагогіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psi-help.com/metodichn-rekomendacz-z-psixolog-ta-pedagogki/11-psixchn-emoczjn-proczesi/81-metodi-navchannya-ta-formi-organizacz-navchannya-.html>.
9. Психологическая адаптация в коллективе [Електронний ресурс] : [за матеріалами компанії "SuperSaler"]. – Режим доступу : <http://supersaler.ru/info/adaptation>.
10. Белкін І. Педагогічні умови виникнення ділових ігор у вищих навчальних закладах / Ігор Белкін // Гуманітарний вісник. – Київ. – 2011. – № 22. – С. 3–5.
11. Перчук О. Особливості використання активних методів навчання при підготовці фахівців з економіки [Електронний ресурс] : Національна бібліотека імені В. І. Вернадського / О. Перчук. – Режим доступу до статті : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evu/2009_13/Perchuk.pdf.
12. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : [учебное пособие] / Е. В. Маслов ; [под ред. П. В. Шеметова]. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Pro zatverdzhennia Kontseptsii derzhavnoi systemy profesiinoi orientatsii naselennia : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 842 vid 17 veresnia 2008 r. [On the Conception Establishment of the State System of the Population's Professional Orientation : the Order of the Cabinet of Ministries № 842 from the 17 September 2008] [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.zakony.com.ua/lawbase/sedcontent.html?id=225769&p=1>.
2. Bazovyi kurs menedzhmenta : Menedzhment dlia vsehkh [The Basic Course of Management : Management for Everyone] [Elektronnyi resurs] // Bazovyi kurs menedzhmenta [Basic Management Course]. – Rezhym dostupu : <http://mgt-edu.ru/1-3.php>.
3. Osovs'ka G. V. Osnovy menedzhmentu [Management Bases] : [navchal'nyi posibnyk] / G. V. Osovs'ka, O. A. Osovs'kyi. – K. : "Kondor", 2006. – 664 s.
4. Balabanova L. V. Organizatsiia pratsi menedzhera [The Organization of the Manager's Work] : [navchal'nyi posibnyk] / L. V. Balabanova, O. V. Sardak. – K. : VD "Professional", 2004. – 304 s.
5. Naukove modeliuvannia [Scientific Modelling] [Elektronnyi resurs] : [vil'na entsyklopediia "Wikipedia"]. – Rezhym dostupu : http://uk.wikipedia.org/wiki/Наукове_моделювання.
6. Pedagogichna model' [Pedagogical Model] [Elektronnyi resurs] : [vil'na entsyklopediia "Wikipedia"]. – Rezhym dostupu : http://uk.wikipedia.org/wiki/Педагогічна_модель.

7. Vyshomir's'ka N. A. Osoblyvosti pedagogichnoi modeli profesiinoi adaptatsii maibutnikh agronomiv pid chas navchannia u VNZ [The Peculiarities of the Pedagogical Model of Future Agriculturalist's Professional Adaptation during Studying in the Higher Educational Establishment] / N. A. Vyshomir's'ka // Pedagogicheskie nauki [Pedagogical Sciences]. – K. : "Vyd-vo Natsional'nogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy", 2011. – № 3. – S. 21–23.
8. Metody navchannia ta formy organizatsii navchannia : Psykholohiia i pedagogika [Methods of Education and Forms of Education Organization : Psychology and Pedagogy] [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://psi-help.com/metodichn-rekomendacz-z-psixolog-ta-pedagogki/11-psixchn-emoczjn-proczeni/81-metodi-navchannya-ta-formi-organzacz-navchannya-.html>.
9. Psikhologicheskaia adaptatsiia v kollektive [The Staff's Pedagogical Adaptation] [Elektronnyi resurs] : [za materialamy kompanii "SuperSaler"]. – Rezhym dostupu : <http://supersaler.ru/info/adaptation>.
10. Belkin I. Pedagogichni umovy vynyknennia dilovykh igor u vyshchykh navchal'nykh zakladakh [Pedagogical Conditions of Business Games Appearance in the Higher Educational Establishments] / Igor Belkin // Gumanitarnyi visnyk [Humane Journal]. – Kyiv. – 2011. – № 22. – S. 3–5.
11. Perchuk O. Osoblyvosti vykorystannia aktyvnykh metodiv navchannia pry pidgotovtsi fakhivtsiv z ekonomiky : Natsional'na biblioteka imeni V. I. Vernads'kogo [Peculiarities of Using Active Methods of Education while Preparing Specialists on Economics : the National V. I. Vernadsky Library] [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do statii : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evu/2009_13/Perchuk.pdf.
12. Maslov E. V. Upravlenie personalom predpriiatiia [The Management of the Organization Staff] : [uchebnoe posobie] / [pod red. P. V. Shemetova]. – M. : INFRA-M ; Novosibirsk : NGAEiU, 1999. – 312 s.

Матеріал надійшов до редакції 18.02. 2013 р.

Олейник И. В., Черненко А. В. Модель профессиональной адаптации молодых менеджеров к первому рабочему месту.

В статье исследована проблема профессиональной адаптации молодых менеджеров к первому рабочему месту. Исследованы виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая. Детально описаны этапы прохождения профессиональной адаптации. Для усовершенствования процесса профессионального обучения менеджеров разработана педагогическая модель, которая способна обеспечить эффективное направление процесса получения высшего экономического образования на будущую профессиональную деятельность.

Oliynyk I. V., Chernenko A. V. The Model of Young Managers' Professional Adaptation to the First Workplace.

The article analyzes the problem of young managers' professional adaptation to the first workplace. The types of adaptation: professional, psychologically physiological, socially psychological are researched. The stages of passing the professional adaptation are described in details. The pedagogical model is developed to provide the effective direction of the process of getting the higher economic education for the future professional activity to improve the process of managers' professional studies.