



УДК 025

А.Г. Сумина

Сумина Анастасия Геннадьевна, студентка 1 курса группы БИД/маг-18 информационно-библиотечного факультета Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: anastasia.suminova@yandex.ru

Научный руководитель: **Голубева Наталья Леонидовна**, доктор педагогических наук, профессор Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: subrosa1@yandex.ru

ЭТАПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ СИСТЕМЫ ГОРОДА КРАСНОДАРА

В статье рассматриваются особенности профессиональной адаптации молодых библиотечных специалистов, ее видовая структура, методическое обеспечение основных этапов реализации.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, виды, этапы профессиональной адаптации, библиотечный специалист, библиотечно-информационная деятельность.

A.G. Suminova

Suminova Anastasiya Gennadyevna, student of 1st course of group BID/MAG-18 of information and library faculty of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: anastasia.suminova@yandex.ru

Research supervisor: **Golubeva Natalya Leonidovna**, doctor of pedagogical sciences, professor of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: subrosal@yandex.ru

STAGES OF THE PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS OF THE CENTRALIZED LIBRARY SYSTEM OF THE CITY KRASNODAR

The article discusses the features of professional adaptation of young library professionals, its specific structure, methodological support of the main stages of implementation.

Key words: professional adaptation, types, stages of professional adaptation, library specialist, library and information activities.

Эффективность библиотечно-информационной деятельности зависит от готовности специалистов освоить соответствующие профессиональные компетенции. Сегодня молодые специалисты библиотек – это выпускники вузов культуры, а также специалисты, имеющие непрофильное образование. Организованная профессиональная адаптация требуется как для одной, так и для другой категории вышеупомянутых специалистов.

Сегодня в теории управления персоналом адаптация рассматривается как процесс приспособления работников к условиям трудовой деятельности. Так, Сопоев С.А. утверждает, что адаптация включает освоение корпоративных норм и правил, а также знакомство с содержанием и условиями трудовой деятельности [1, с. 24].

Скорость протекания процесса профессиональной адаптации зависит от внешних и внутренних факторов, что позволяет выделить структуру профессиональной адаптации, включающую социально-психологическую

адаптацию, общественно-организационную, культурно-бытовую и психофизиологическую.

Социально-психологическая адаптация применительно к библиотечно-информационной деятельности заключается в том, что молодой специалист постепенно осваивает социально-психологические особенности трудовой организации. Он знакомится с системой взаимоотношений между коллегами, узнает о нормах и ценностях организации, о лидерах неформальных групп. Как правило, при поступлении на новое место работы вся полученная информация анализируется и соотносится с прошлым трудовым опытом. В случае с молодыми специалистами соотношение с трудовым профессиональным опытом минимально и сводится лишь к учебной и производственной практикам в вузе или его полному отсутствию у специалистов, имеющих непрофильное образование. Для социально-психологической адаптации молодого специалиста характерно то, что он вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, устанавливая положительные взаимоотношения с коллегами и начальством.

Общественно-организационная адаптация – освоение работником организационной структуры коллектива, системы управления, режима труда и отдыха.

Культурно-бытовая адаптация заключается в освоении особенностей быта и проведения свободного времени в трудовой организации. Культурно-бытовая адаптация проходит быстро в таких коллективах, где сотрудники проводят совместно свободное время за пределами трудовой организации.

Психофизиологическая адаптация – процесс освоения условий, необходимых для реализации трудовых обязанностей, включающих санитарно-гигиенические нормы рабочего места, наличие современного оборудования для работы [2, с. 12].

Анализ научных исследований по теории управления персоналом показал, что данные виды профессиональной адаптации, на наш взгляд, полностью проецируются на процесс профессиональной адаптации молодых

библиотечных специалистов. Адаптация классифицируется на первичный и вторичный виды. При первичной адаптации молодой специалист впервые начинает трудовую деятельность, не имея профессионального опыта. Такой вид адаптации характерен для выпускников колледжей и высших учебных заведений. Первичная адаптация является наиболее сложным этапом по сравнению с вторичной адаптацией.

Процесс вторичной адаптации наступает, когда специалист меняет место работы либо переходит на новую должность, что характерно и для выпускников вузов.

По мнению Сопоева С.А., адаптация молодых сотрудников имеет следующие составляющие:

- приобретение интереса к выполняемой работе;
- установление деловых и личных отношений с коллегами;
- участие в общественной деятельности;
- повышение заинтересованности как в личных достижениях, так и в достижениях коллективных [1, с. 28].

Мартышкин Р.В. выделяет четыре этапа профессиональной адаптации. На первом этапе студенты последних курсов колледжей и высших учебных заведений усваивают основы профессиональной культуры и нормативно-ценностной базы профессии. У студентов появляется интерес к профессиональной деятельности. Первый год работы нового специалиста в организации является вторым этапом профессиональной адаптации. Происходит первичная интеграция специалиста в организационную среду. Организационно-культурная среда влияет на самоактуализацию бывшего выпускника вуза. На этом этапе принимаются ценности коллектива, новый сотрудник воспринимает себя его частью, принимает социальную роль. На третьем этапе формируются защитные поведенческие реакции для устранения конфликтных ситуаций, растет профессиональное мастерство специалиста. Третий этап профессиональной адаптации протекает во время второго года работы специалиста. В третий год работы в организации

протекает последний этап адаптации нового сотрудника. На этом этапе отождествляются личные цели работника и цели организации. Основной интегральной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, в том числе мотивационная сфера, сфера целеполагания и сфера профессиональных притязаний [3, с. 15].

Процесс адаптации молодых сотрудников инновационно-методического отдела МУК ЦБС города Краснодара состоит из следующих четырех этапов: диагностики профессиональных компетенций, введения в должность молодого специалиста, социально-психологической и культурно-бытовой адаптации, профессиональной устойчивой идентификации.

Этап диагностики профессиональных компетенций позволяет дать объективную оценку уровню подготовленности нового специалиста, что поможет разработать эффективную программу адаптации. На данном этапе организация исходит из положения, что даже специалист, имеющий профильное образование, столкнется с неизвестной ему спецификой работы в новой организации и будет испытывать определенные трудности.

Этап введения в должность молодого специалиста, на котором непосредственный руководитель библиотеки и представитель службы управления персоналом обозначают новому работнику круг его обязанностей и предъявляемых требований. Данный этап отражает принципы общественно-организационной адаптации.

Этап социально-психологической и культурно-бытовой адаптации, на котором молодой специалист начинает устанавливать межличностные отношения с коллегами. Этот этап, для которого характерны все признаки социально-психологической и культурно-бытовой адаптации молодого специалиста, очень важен для его вхождения в коллектив. Коллеги оказывают психологическую поддержку молодому сотруднику посредством проведения регулярных бесед и оценки его деятельности на новом рабочем месте.

Четвертый этап профессиональной адаптации молодых специалистов можно назвать *этапом профессиональной устойчивой идентификации* в области библиотечно-информационной деятельности. Он является завершающим в процессе адаптации. На этом этапе специалист стабильно выполняет свою работу [4, с. 5].

В инновационно-методическом отделе МУК ЦБС города Краснодара все четыре этапа адаптации полностью реализуются.

На первом этапе (этапе диагностики профессиональных компетенций) директор библиотеки, начальник отдела кадров и начальник инновационно-методического отдела оценивают кандидата на должность ведущего методиста / заведующего сектором при личной беседе, обращая внимание на портфолио претендента и его опыт работы в других библиотечных системах.

На этапе введения в должность молодого специалиста начальник инновационно-методического отдела и начальник отдела кадров знакомят нового сотрудника с его обязанностями, обозначают направления работы, предоставляют обучающие материалы для самообразования. Также проходит знакомство с коллективом отдела и другими структурными подразделениями ЦБС.

На этапе социально-психологической и культурно-бытовой адаптации новый методист выполняет свою работу под руководством наставника, к которому он был прикреплен. С коллегами сотрудник становится более открытым, знакомится с традициями данного коллектива.

На этапе профессиональной устойчивой идентификации в области библиотечно-информационной деятельности молодой сотрудник эффективно выполняет свою работу, принимает участие в выездах методической группы, оказывает консультативную помощь сотрудникам библиотек.

Каждый этап профессиональной адаптации молодого специалиста является неотъемлемым элементом системы формирования высокопрофессиональных кадров библиотеки и имеет специфические особенности, которые нужно учитывать руководителю при построении

взаимоотношений с новым сотрудником, при составлении программы адаптации и ее реализации.

Список используемой литературы:

1. *Сопоев С.А.* Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: автореф. ... канд. соц. наук. М., 2013. 28 с.
2. *Панченко Л.Л.* Адаптация к профессиональной деятельности: учеб. пособие. Владивосток, 2006. 35 с.
3. *Мартышкин Р.В.* Адаптация молодых специалистов в организации: факторы влияния, критерии и показатели // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2013. № 3. С. 15–18.
4. *Казначеева С.Н.* Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте // Наукоеведение. 2015. № 5. С. 4–9.