

ПРОФЕСІЙНА РЕАДАПТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: ДО ПОСТАНОВКИ ПРОБЛЕМИ

Глобальна тенденція технологізації й інтелектуалізації праці, кризові трансформації українського суспільства та нестабільний стан сучасного ринку праці зумовлюють особливі вимоги до адаптаційного потенціалу фахівця. Частою є ситуація, коли гарно адаптований спеціаліст вимушений докорінно змінювати сферу діяльності або ж пристосовуватися до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці. При цьому наявний досвід трудової діяльності (професійна ідентифікація, засвоєні соціальні ролі та професійні установки, навички вирішення проблем тощо) виступає фактором, що полегшує процес виробничої, соціальної та організаційної адаптації, але водночас, він же спричинює труднощі через наявність стереотипних моделей поведінки, некорисних у новій ситуації діяльності. Мета статті – окреслити загальні шляхи та способи управління професійною реадaptaцією в умовах сучасних українських організацій.

На основі критичного аналізу літератури з психології праці та управління людськими ресурсами, власного професійного досвіду та опитування експертів, автор закрив методологічні основи для розробки конкретних технологій організаційного супроводу процесу професійної реадaptaції спеціалістів. Надано перелік основних причин, що викликають ситуацію реадaptaції та зумовлюють специфіку організаційного супроводу: впровадження нових соціальних, економічних та виробничих технологій, які потребують перебудови поведінки і формування нових навичок у працівників; просування кар'єрною драбиною зі зміною посади або робочого підрозділу; зміна місця роботи; зміна професії; повернення на роботу після тривалої перерви, що супроводжувалася відносною соціальною депривацією і редукцією сформованих професійних навичок; а також вимушене переселення з Криму або зони АТО, що супроводжується комплексним стресом в усіх сферах життєдіяльності.

Професійна реадaptaція – малодосліджене явище у вітчизняній соціальній та організаційній психології. Мається на увазі процес та результат пристосування працівників, котрі вже мають досвід трудової діяльності, до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці (фізичних факторів, професійної інформації, виробничих операцій та завдань, соціальних відносин, тощо). При цьому наявний досвід професійної

діяльності виступає фактором, що полегшує процес виробничої, соціальної та організаційної адаптації, але водночас, він же спричинює труднощі через наявність стереотипних моделей поведінки, які є некорисними або заважають у новій ситуації діяльності.

В організаційній психології прийнято розуміти трудову адаптацію як двосторонній процес, що передбачає взаємне пристосування працівника і підприємства (Л. В. Балабанова, С. В. Іванова, Е. Ф. Зеєр, Т. С. Кабаченко, О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук, О. В. Сардак та ін.). З одного боку, за зміною професії або переходом до нової організації, стоїть усвідомлений вибір і відповідальне, вмотивоване рішення особистості. З іншого боку, організація має певні очікування і приймає на себе конкретні зобов'язання, наймаючи нового працівника. Тому говорячи про професійну реадaptaцію, мається на увазі також комплекс організаційних заходів, спрямованих на пристосування зрілої особистості до змінених умов професійного середовища. Очевидно, що процес реадaptaції досвідченого фахівця має особливі закономірності і має відбуватися за іншими правилами, ніж первинна професійна адаптація молодого спеціаліста. Грамотне керування процесом професійної реадaptaції дозволяє підприємству забезпечити себе найбільш кваліфікованими робочими кадрами. Проте в науковій та практичній літературі ця тема майже не висвітлена.