

Н.В. Гончарук

## ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ФАРМАЦІЇ

Тернопільський державний медичний університет ім. І.Я. Горбачевського

**Ключові слова:** адаптація, спеціаліст, керівник.

**Ключевые слова:** адаптация, специалист, руководитель.

**Key words:** adaptation, specialist, leader.

Здійснено оцінку адаптації молодих фахівців за такими суб'єктивними показниками, як задоволеність працею, самооцінка освоєння специфіки і самостійності в роботі, а також бажання залишитись у професії.

Проведена оцінка адаптації молодих спеціалістів за такими суб'єктивними показателями, як удовлетворенность трудом, самооценка освоения специфики и самостоятельности в работе, а также желание остаться в профессии.

During our work we estimated adaptation of young specialists by such subjective indexes, as labor satisfaction, self-appraisal of mastering of specificity and self-sufficiency in work, desire to remain in profession.

Випускник фармацевтичного вишу або факультету – це фахівець, який має якісну фундаментальну підготовку, але водночас має лише початковий досвід її застосування на практиці. Після завершення навчання у медичних вишах відбувається різкий перехід від підготовки до виконання трудових функцій до їх фактичної реалізації. При вступі на роботу провізор-інтерн лише приблизно уявляє собі, що цінує організація в своїх працівниках і чого вона очікує від них. У молодих фахівців заздалегідь формуються певні очікування й уявлення про майбутню роботу. У тому випадку, якщо вони виявляються помилковими або необґрунтованими, співробітник відчуватиме розчарування, незадоволеність і, врешті, звільниться. При цьому причиною розчарувань можуть стати не лише умови праці, але й ставлення до новачка в організації. Тому для вирішення цієї проблеми необхідно використовувати і розвивати такий інструмент, як управління адаптацією персоналу. Адаптація співробітника – тривалий процес, що залежить як від особистісних якостей працівника, так і від вжитих адаптаційних заходів в аптечних установах [1,2].

Проблема адаптації молодих фахівців в умовах промислового підприємства почала привертати увагу вчених лише в останні роки. У зв'язку з цим порушену проблему вивчено поки що недостатньо [3].

### МЕТА РОБОТИ

Провести оцінку адаптації молодих фахівців фармації за такими суб'єктивними показниками, як задоволеність працею, самооцінка освоєння специфіки і самостійності в роботі, бажання залишитись у професії.

Від початку трудової діяльності починається період соціально-професійної адаптації, тобто пристосування провізора-інтерна до нового статусу, якому відповідають певні функції і мікросередовище. Адаптація – одне з понять економіки в науковій організації праці, що позначає такі відносини, при виникненні і розвитку яких відбувається входження нових працівників у трудовий колектив і встановлення з ним необхідних контактів і взаємодії з метою успішної роботи [4]. У правовому аспекті адаптація молодих

фахівців означає застосування таких юридичних заходів після укладання трудового договору і вступу в трудові відносини з роботодавцем, що сприяє швидкому входженню молодих фахівців у трудовий колектив підприємства, якнайшвидшому освоєнню посадових обов'язків відповідно до посадової інструкції. Виробничу адаптацію необхідно розглядати у двох аспектах: професійному й соціально-психологічному. При цьому процес адаптації має кілька важливих етапів. Професійна адаптація завжди пов'язана з певною перебудовою особистості. Успіх цієї перебудови залежить від відповідності установок особистості й нового середовища, а також наявності у людини резервних установок, що виникають протягом професійного навчання та попереднього особистого досвіду [5].

### МАТЕРІАЛИ І МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

На основі анкетних даних здійснено порівняльний аналіз думок керівників аптечних організацій і молодих спеціалістів (стаж роботи 1 рік) про особливості адаптації.

### РЕЗУЛЬТАТИ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

Протягом дослідження проаналізовано думку керівників і молодих фахівців про терміни адаптації молодих фахівців фармацевтичної галузі (рис. 1). Дані свідчать, що думки респондентів про терміни адаптації розходяться. Керівники вважають адаптацію молодого співробітника тривалішим процесом (від 3 до 6 місяців), ніж самі молоді спеціалісти (до 3 місяців).

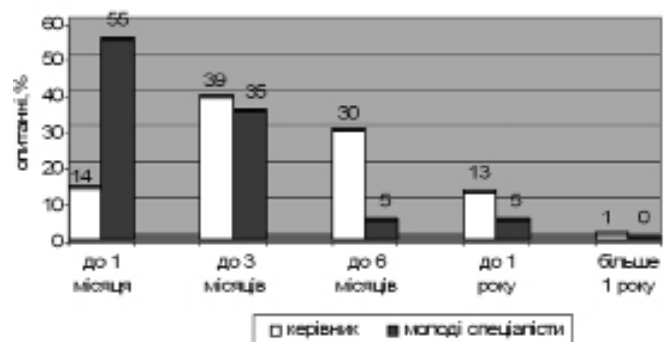


Рис. 1. Терміни адаптації молодих спеціалістів.



Вивчено фактори, що впливають на хід і терміни адаптації молодих фахівців (табл. 1).

Таблиця 1

**Фактори, що впливають на процес адаптації**

Фактори	Керівники, %	Молоді спеціалісти, %
Недостатність професійних знань	83	47
Невідповідність роботи і уявлення про неї	54	28
Недостатність додаткових знань	50	42
Складність звикання до колективу	33	14
Складність у взаємовідносинах з керівництвом	10	12

Дані таблиці 1 свідчать, що значущість факторів і для керівників, і для молодих фахівців майже однакова.

І керівники, і молоді фахівці відзначають брак професійних знань як основний чинник гальмування процесу адаптації. Одєю з перешкод ефективної адаптації нового співробітника на виробництві керівники вважають невідповідність роботи й уявлення про неї, але молоді фахівці цей фактор ставлять тільки на третє місце. Думки респондентів збігаються стосовно того, що нестача додаткових знань (з юриспруденції, менеджменту) є гальмуючим фактором у процесі адаптації. Негативні соціально-психологічні аспекти також мають місце при адаптації молодих фахівців до практичної діяльності. При цьому слід зазначити, що керівники надають більшого значення впливу цих факторів на адаптацію, ніж самі молоді фахівці. Для успішного пристосування молодих фахівців до нових умов праці необхідне зниження несприятливих впливів названих факторів, що вимагає від керівництва організації застосування спеціальних адаптаційних програм для підтримки нових співробітників.

Результати дослідження впливу форм професійної допомоги на процес адаптації наведено на рис. 2.

Отже, існують різноманітні форми допомоги при адаптації молодих фахівців, але ставлення респондентів до них відрізняється. Так, більшість керівників і молодих фахівців головною формою допомоги вважають наставництво. Компенсація недоліків професійних і додаткових знань, на думку респондентів, відбувається за рахунок відвідування різних тренінгів.

Однією з форм професійної допомоги в процесі адаптації керівники вважають індивідуальну бесіду з новим співробітником про складності в роботі та взаємини в колективі, але з цим погодилась лише чверть молодих фахівців. І керівники, і молоді фахівці як форму допомоги називають курси підвищення кваліфікації. Обговорення трудової діяльності нового співробітника в колективі не

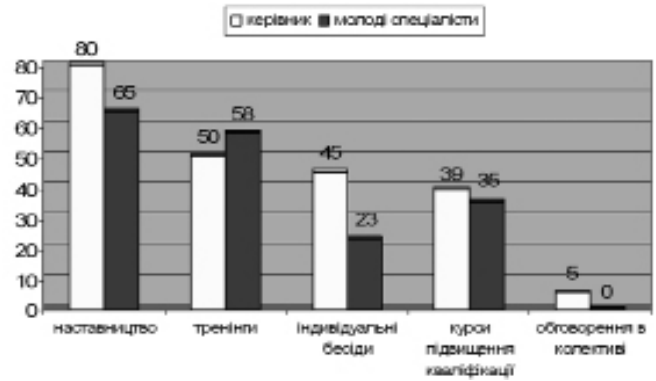


Рис. 2. Форми допомоги при адаптації молодим спеціалістам. популярне серед керівників, а молоді фахівці навіть не розглядають такий вид допомоги.

**ВИСНОВКИ**

Протягом роботи здійснено оцінку адаптації молодих фахівців за такими суб'єктивними показниками, як задоволеність працею, самооцінка освоєння специфіки і самостійності в роботі, бажання залишитись у професії.

Аналіз рівня задоволеності роботою молодих спеціалістів показав, що лише третина опитаних задоволені роботою (37%). Самооцінка ступеня освоєння специфіки роботи показала, що 20% респондентів ще не оволоділи професійними навичками. При вивченні самооцінки самостійності в роботі виявлено, що допомога колег у роботі потрібна 27% опитаним і після трьох місяців роботи в колективі. Відомо, що невисока задоволеність роботою призводить до бажання звільнитись. Дослідження показало, що 3% молодих фахівців хочуть піти з професії, і 27% уже замислюються про це.

Важливість правильної адаптації та введення в курс справи нових співробітників важко переоцінити. Здійснене дослідження показало, що керівникам фармацевтичних організацій необхідно відпрацювати механізми управління процесом адаптації фахівців.

**СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. Шведова Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников в аптечных организациях / Т.О. Шведова // Российские аптеки. – 2005. – №4. – С. 20–23.
2. Торчинский М.М. Как стать своим в новом коллективе / М.М. Торчинский // Рус. мед. журнал. – 2002. – №10. – С. 56–60.
3. Задиора В.А. Новый взгляд на адаптацию персонала / В.А. Задиора // Российские аптеки. – 2007. – №8. – С. 34–37.
4. Шведова Т.О. Организация системы адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс] / Т.О. Шведова – Режим доступа: <http://www.apteka.ua/>
5. Макаров А.М. Программа развития предприятия – эффективный инструмент адаптации персонала [Электронный ресурс] / А.М. Макаров, А.В. Соколовский, А.В. Каплан – Режим доступа: <http://www.apteka.ua/>

**Відомості про автора:**

Гончарук Н.В., к. фарм. н., асистент каф. фармацевтичних дисциплін ТДМУ ім. І.Я. Горбачевського.

Поступила в редакцію 03.07.2012 г.