

СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

УДК 364.4-3.08

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІЙ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ

Пірог Л.А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Досліджено роль соціальної служби на підприємстві в процесі соціально-психологічної адаптації молодих працівників. Визначено соціально-психологічну службу як спеціалізований підрозділ у системі управління підприємством, що забезпечує ефективність його діяльності, удосконалення управління соціальними процесами в трудових колективах, розвиток виробничої активності робітників і створення умов для розвитку особистості. Адаптація молодого працівника розглядається як механізм гнучкої перебудови до умов життя, що змінюються, а також активне оволодіння нормами колективного професійного спілкування, виробничими знаннями, дотриманням традицій організації. Вона залежить насамперед від ступеня адаптації на професійному рівні і від соціально-психологічної атмосфери в колективі. З'ясовано, що соціальний контроль також відіграє певну роль в процесі адаптації молодих працівників на підприємстві. Необхідними характеристиками соціального контролювання успішності адаптації молодих працівників є гнучкість та здатність відрізнити різні соціальні відхилення від соціальних норм діяльності. Визначено, що соціальний працівник щоденно проводить роботу зі створення найсприятливіших умов для підвищення дієвості соціальної інформації, а також залучається до роботи щодо підбору, розміщення та оцінки рівня професійної підготовки майбутніх та молодих працівників; сприяє ефективній реалізації функцій традиційних служб на підприємстві та безпосередньо виконує свої специфічні функції.

Ключові слова: соціальна служба підприємства, соціально-психологічна служба, соціально-психологічна адаптація, молоді працівники, соціальний контроль, соціальний працівник.

Постановка проблеми. Ступінь задоволення потреб людини характеризується насамперед її якістю життя, що визначається відповідними нормами, звичаями, традиціями. Від рівня життя залежить ступінь здоров'я та освіти, а ці показники, в свою чергу, обумовлюють можливість інтенсивно й продуктивно працювати.

Соціально-економічні зміни, що відбуваються на сучасному етапі розвитку українського суспільства, потребують розробки комплексної системи забезпечення соціально-психологічного супроводу промислового виробництва. Перед науковцями постає завдання розробки концептуальних підходів і пошуку методів і засобів організації соціальної служби на промислових підприємствах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціально-психологічні дослідження у сфері промисловості мають глибоку історію. Такі дослідження проводилися соціологом М. Вебером (кінець XIX ст.), Чикагською школою соціології й соціальної психології (США, Елтон Мейо), на страдянських просторах це дослідження Г.М. Андрєєвої, В.О. Ядова та А.Г. Здравомислова.

Серед сучасних науковців, які займаються проблемою організації роботи й функціонування соціальної служби на промисловому підприємстві можна відзначити Т.Ю. Базарова, Є.О. Клімова, Є.В. Матвєєва, В.В. Васильєва. Зокрема, різні аспекти теорії та практики управління процесом адаптації розглянуті в роботах Т.Ю. Базарова, В.В. Васильєва, М.П. Лукашевича та ін. М.П. Лукашевич, у контексті ринкового реформування суспільства, аналізує соціальні процеси в галузі праці: трудову адаптацію, мотивацію і стимулювання праці, соціальний контроль.

Відомий український фахівець у сфері кадрового менеджменту В.В. Васильєв в монографії «Система адаптації робітників до професійної діяльності» звертає увагу на важливість науково-обґрунтованого підходу щодо організації управління процесом адаптації молодих робітників на підприємстві. Вивчення ролі соціально-економічних мотивів під час виробничої адаптації здійснив С.Ф. Горбань.

Наукові дослідження В.В. Васильєва, В.В. Чичилімова, А.П. Поплавської, В.О. Радкевича присвячені дослідженню умов та факторів, які впливають на адаптацію молодих робітників, ефективності різних видів виробничої адаптації, визначення ролі соціальної служби та соціального контролю в процесі успішної адаптації молодих робітників на підприємстві.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогоднішній день чимало науковців та управлінців знаходяться у пошуку шляхів ефективнішої організації праці та управління нею задля досягнення найкращих результатів роботи. У працях соціологів, які стали засновниками служби соціального розвитку, у стратегії щоденної діяльності перших таких служб затверджувалась ідея про фахівців, які кваліфіковано займаються дослідженням соціальних процесів та пошуком шляхів їх оптимізації. Надаючи соціальну інформацію (у тому числі й прогнози, пропозиції керівництву, державним органам), вони впливають на вдосконалення управління колективом [9, с. 90-95]. Але на практиці сьогодні дуже часто прорахунки кадрового менеджменту на багатьох підприємствах України проявляються в тому, що робота з персоналом ведеться дуже не технологічно.

Дослідження вчених різних країн світу підтверджують, що через досить короткий термін використання новітніх технологій на підприємстві буде мати всезагальний характер, а отже кардинально зміняться виробничі процеси. За цих умов функції робітника на підприємстві розширюються: він має поєднувати в собі якості висококваліфікованого робітника й менеджера, здатного спроектувати й забезпечити ресурсами трудовий процес, самостійно виконати роботу, постійно орієнтуючись на максимальне задоволення інтересів замовників.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення ролі соціальної служби на підприємстві в процесі соціально-психологічної адаптації молодих працівників. Для цього необхідно з'ясувати місце соціальної служби в організаційній структурі на підприємстві, визначити сутність соціально-психологічної адаптації та ролі соціального контролю в процесі успішної адаптації молодих працівників на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Соціальна служба – це важлива структурна ланка в системі управління виробничим колективом перед якою стоїть складне завдання інтеграції з давно існуючою традиційною структурою управління. Соціально-психологічна служба підприємства – це спеціалізований підрозділ у структурі будь-якого підприємства, призначений для проведення практичної психологічної роботи. Метою її діяльності є розробка й реалізація заходів, що забезпечують використання психологічних чинників підвищення ефективності підприємства, удосконалення управління соціальними процесами в трудових колективах, розвиток виробничої активності робітників і створення умов для розвитку особистості [6, с. 124]. Робота соціальної служби може бути ефективною тільки тоді, коли вона є органічною ланкою цілісної системи управління колективом.

Реальна діяльність служб соціального розвитку дуже відрізняється від так званої моделі «дослідника – консультанта». І справа тут саме в реальних суспільних умовах її реалізації. Це зумовлює насамперед необхідність переходу до фундаментально-креативної моделі навчання, яка ґрунтується на засадах особистісного, діяльнісно-розвивального і системного підходів до формування в молодих робітників умінь аналізувати технологічні ситуації, самостійно приймати рішення і виробляти критерії оцінювання результатів професійної діяльності [14].

Дослідження, що узагальнюють практику соціальної роботи на промислових підприємствах, щодо проблематики соціальних служб [5, с. 260] та більшість вчених найчастіше виділяють три групи функцій: дослідницькі, організаторські (діяльність, направлена на впровадження в практику управління, у тому числі соціального планування, результатів досліджень) і педагогічні [12]. У той же час усі вони тісно взаємопов'язані й органічно доповнюють одна одну.

Саме соціально-психологічна служба підприємства проводить дослідження умов, які впливають на ефективність роботи всього підприємства в цілому. Для цього використовуються бесіди з колективами, з окремими людьми, проводяться власні спостереження та аналіз роботи окремих

підрозділів. Саме соціально-психологічні дослідження спрямовані на виявлення компетентності (професійної придатності) молодих робітників, їхніх професійно-значущих властивостей, професійної стагнації та деформації [12].

Об'єктивна потреба в соціально-психологічній службі викликана зростанням вимог до якості інформації, що застосовується в практиці управління людським фактором. У зв'язку з цим слід зазначити, що турбота про підвищення якості соціальної інформації на підприємстві є основною в роботі працівника соціально-психологічної служби. Дослідницька робота це первинний, початковий напрям діяльності соціальних працівників, який передує іншим – організаторській і педагогічній. Таким чином, специфіка соціальних досліджень на підприємстві в системі соціального захисту робітників, полягає, насамперед, в тому, що такі дослідження тісно пов'язані з практикою соціального управління. Вони є своєрідним перехідним містком між такими специфічними видами діяльності, як «наукові дослідження» та «практика соціального управління».

Однією з невід'ємних складових діяльності соціальних служб на підприємстві є високий рівень культури міжсуб'єктної взаємодії, який забезпечує успішну взаємодію людей в умовах здійснення професійної діяльності. Вона виявляється в будь-яких життєвих ситуаціях як різностороння обізнаність з феноменом спілкування, усвідомлення його цінності, як реалізація соціально-адекватних регулятивних програм, як ефективна комунікативна поведінка.

Комунікативну діяльність людей у різних професійних галузях визначають насамперед особливості, зумовлені специфікою тієї чи іншої професії. В такому контексті формування професійної культури соціального працівника є очевидною з огляду на динамічний розвиток й глобалізацію комунікативних процесів в усіх сферах суспільного життя, що пов'язано з входженням нашої держави у європейський простір [3, с. 3-4].

Соціальні працівники не віднімають у традиційних служб жодної ділянки чи сфери їх діяльності. Вони тільки сприяють ефективній реалізації їх функцій та виконують свої специфічні. Практично це робиться наступним чином: досліджуються фактори, які впливають на ті чи інші аспекти соціальної політики на підприємстві, аналізується ефективність тих чи інших форм та методів роботи з людьми, ведеться пошук шляхів їх вдосконалення, розробляється конкретна технологія такого вдосконалення, надається допомога в її практичній реалізації.

Так, об'єктами соціального дослідження на підприємстві можуть виступати проблеми трудової мотивації молодих робітників і колективів. Як правило, успішне вирішення кожного питання вимагає комплексного підходу з позиції різних наук, які вивчають людський фактор – соціальної роботи, соціології, економіки, педагогіки та інших наук. Особливо важливим комплексний підхід є для молоді, яка вперше приступила до роботи на підприємстві. А рівень довиробничої базової професійної підготовки молоді, яка працевлаштувалася на певне підприємство може бути різним. Саме тому програма довиробничої підготовки адаптантів повинна бути диференці-

йованою відповідно до вихідного базового рівня кожного з них.

Як показує практика, інтерес до праці та зростання майстерності є головними союзниками в процесі виховання ініціативного, свідомого, сумлінного ставлення до праці. Стосовно цього варто зазначити, що професійне навчання адаптанта не завершується оволодінням ним самим певним мінімумом знань і навичок, необхідних для виконання на прийнятому рівні певних соціально-професійних ролей. Також практика показує, що початкова професійна підготовка адаптанта створює для нього тільки елементарні передумови для подальшого безперервного зростання його професійної майстерності протягом всієї трудової кар'єри. На думку В.В. Васильєва, цей процес професійного зростання майбутніх професіоналів найбільш інтенсивно проходить у перші 10-15 років професійної трудової кар'єри [4, с. 106, 111].

Звичайно, колишньому учню після закінчення навчального закладу під час роботи на певному підприємстві необхідно не тільки освоїти професію та познайомитися з новими людьми, але й навчитися жити в нових соціальних умовах. Соціально-психологічна адаптація для молодих працівників в даній ситуації відіграє певну роль. Під цим видом адаптації розуміється звикання до нового соціального кола, його традицій та сформованих норм, а також до нових форм керівництва [2, с. 18]. Практика показує, що молодому працівнику в даній ситуації необхідно відчувати себе значущим членом колективу, якого усі поважають, цінують і прислухаються до його думки [7, с. 10-23]. Але в той же час і самому працівнику необхідно в даній ситуації вести себе гідно, а також поважати стійкі традиції колективу і організації [11, с. 134-135].

Комплексність соціально-психологічної підтримки забезпечується насамперед за рахунок універсалізму соціального працівника та його підходу до аналізу явищ; за рахунок спільної роботи в соціальній службі представників різних спеціальностей: соціологів, психологів; за рахунок тісної ділової співпраці соціальних працівників з інженерними й економічними службами підприємства (економічною лабораторією, лабораторією наукової організації праці (НОТ), відділом технічного навчання та ін.). На процес адаптації молоді в трудовому колективі великий вплив у роботі соціального працівника відіграє, перш за все, організаторська та виховна робота.

Як показує практика, така робота починається насамперед з прийняття нового працівника і організації з перших днів його роботи на підприємстві. На етапі працевлаштування важливо зробити максимум можливого в певних конкретних умовах для гармонізації потреб, інтересів, життєвих планів молодого працівника виходячи із наявних можливостей підприємства [4, с. 121].

При комплектації більшості робочих місць працівники кадрових служб за допомогою соціальних працівників вивчають особисті якості адаптантів, які дійсно бажають працювати на підприємстві, перш за все з метою підбору, в межах можливостей підприємства, особливо для тих робочих місць, які висувають високі вимоги до динамічних та психофізіологічних характе-

ристич особі за допомогою проведення професійного відбору.

Досвід засвідчує, що кращі умови для адаптації є на тих підприємствах, де більше уваги приділяється процедурі прийняття [4, с. 108, 121-122]. Адаптація молодого працівника – це перш за все механізм гнучкої перебудови до постійно-змінюваних умов життя, а також активне оволодіння нормами колективного професійного спілкування, виробничими знаннями, дотриманням традицій організації. Вона залежить насамперед не тільки від ступеня адаптації на професійному рівні, але і від соціально-психологічної атмосфери в колективі [11, с. 134].

Саме професійна адаптація передбачає прийняття кожним працівником всіх необхідних елементів його професійної діяльності: завдань, предмета, засобів, способів, результатів, умов в рамках даної професії. Саме цей вид адаптації пов'язаний перш за все зі звиканням працівника до умов організації трудової діяльності, системи менеджменту, способів керівництва, всієї системи соціальних взаємозв'язків в організації [11, с. 135].

В свою чергу, адаптація особи до певного соціокультурного середовища може мати чотири форми. Вона може затриматись на стадії психологічної реорганізації, коли адаптант, оволодіваючи новими взірцями поведінки, новими системами цінностей та критеріями оцінок, вміє застосовувати їх, де це потрібно, але не визначає їх як свої власні, не ідентифікується з ними, ставиться до них негативно. А у деяких ситуаціях, як показує практика, пристосування може просунутись далі і досягти стадії толерації, коли адаптант та соціальне середовище, в яке він включається, взаємно визнають свої специфічні культурні цінності та способи поведінки, хоч і не поділяють наміру змінювати свої погляди, взірці поведінки. Повне ж пристосування, є асиміляцією, коли особа, яка адаптується до нових умов на підприємстві відмовляється від усіх своїх взірців та цінностей, які існували в її житті раніше, приймаючи в повному об'ємі та ідентифікуючись з іншими членами колективу нові умови підприємства [4, с. 104].

Соціальні працівники можуть надати допомогу керівництву підприємства в налагодженні відносин між робітниками та встановити ступінь задоволеності місцем роботи молодих працівників. Для успішної адаптації молодого працівника на підприємстві, дуже важливим є у перші місяці роботи допомогти йому відкрити привабливість професії, навчити його бачити красу та романтику в повсякденній буденній праці. Тобто в перші місяці роботи нового працівника спеціаліст повинен на практиці вивчити реальний рівень його професійної підготовки, визначити, які виробничі операції він знає як виконувати, але не володіє навичками швидкого виконання, а також які операції він не вміє виконувати. Це насамперед дає змогу спеціалісту розробити індивідуальну для кожного молодого працівника програму освоєння професії безпосередньо в процесі трудової діяльності. В залежності від початкового рівня професійної підготовки адаптація молодого працівника ділиться на декілька етапів тривалістю один – два місяці кожний [4, с. 107].

У процесі початкової професійної підготовки адаптантів провідну роль відіграє професійно-педагогічна майстерність наставника, який безпосередньо спрямовує, корегує та стимулює самостійні зусилля новачка, що спрямовані на оволодіння професійною майстерністю. Складові діяльності, які необхідно засвоїти на підприємстві, наставник повинен пояснити і показати, запропонувати адаптанту повторити, а далі – шляхом повторення і корегування, – вдосконалити і закріпити. Так званий «метод трудового наставництва» в реальному процесі включає в себе: підготовку, показ, пояснення, спробу виконання, тренування і закріплення [1, с. 55].

Етап адаптації в житті кожного молодого працівника, обов'язково є присутнім, але всі адаптанти справляються з ним по-різному. Процес адаптації насамперед вимагає від самого адаптанта перебудови свого внутрішнього світу, переосмислення своїх звичок, які не дають їм змоги повністю розкритися перед колективом і керівником підприємства, а також стримування недоречних емоційних поривів. В перші роки роботи в кожному з адаптантів формується нова особистість, з'являються нові знання і навички, змінюється поведінка, яка більше за все відповідає новому статусу самого адаптанта [11, с. 135]. Але якщо проблема з адаптацією в молодого працівника затягується надовго то йому в даній ситуації необхідно зосередитися, переосмислити ситуацію, що склалася і виробити шляхи її вирішення. Можливим шляхом згуртування з колективом може бути спільна участь у заходах підприємства, які піднімають здоровий дух колективу не тільки з ділового боку, але й з особистого. В даній ситуації молодому працівнику необхідно не тільки розглянути свою поведінку в суспільстві, але також і навчитися аналізувати наскільки вона є комфортною для оточуючих його людей. Також позитивний ефект може принести створення кімнати відпочинку, де адаптанти могли б обговорити свої особисті інтереси, відпочити від накопиченого вантажу робочого процесу, а керівники структурних підрозділів могли би проводити із ними ігри, які зміцнюють дружні зв'язки всіх адаптантів [8, с. 8].

Таким чином, адаптація кожного молодого працівника на підприємстві є важливим елементом управління. Роботодавці в даній ситуації зобов'язані перш за все розуміти необхідність прийняття відповідних заходів щодо пристосування і звикання членів колективу до нового режиму роботи і спілкування, але мало хто в певному сенсі вирішує дану проблему. Проблема адаптації молодих робітників на підприємствах на сьогоднішній день дійсно існує і вимагає вона дуже серйозної розробки та прийняття заходів щодо її регулювання.

Саме цілеспрямована діяльність соціально-психологічної служби на підприємстві може стати запорукою успішної професійної адаптації молодих працівників. Кожне соціальне дослідження повинне завершуватися чіткими конкретними соціотехнічними рекомендаціями і навіть розробленими алгоритмами їх реалізації. Тобто, кінцевий результат виконання даної функції – створення керівництвом необхідних умов адаптації як рішення певної соціальної проблеми.

Не менш важливим важелем активного впливу соціальних працівників щодо ефективності процесу адаптації молодих працівників є участь у створенні різних нормативних документів: посадових інструкцій, положень про моральне стимулювання стандартів, що регламентують окремі операції роботи з молодими фахівцями. Зі зростанням вимог до кадрової політики та наукового її обґрунтування, соціальні працівники залучаються до роботи щодо підбору, розміщення та оцінки рівня професійної підготовки майбутніх працівників.

Соціальний контроль також відіграє певну роль в процесі адаптації молодих працівників на підприємстві. М.П. Лукашевич зазначив, що це явище в процесі адаптації поширюється і на взаємний контроль, тобто самі суб'єкти організаційно-трудова відносин не можуть бути завжди однаково уважними й вимогливими один до одного [10, с. 34]. Отже оцінка поведінки молодих працівників під час адаптації на підприємстві, вплив на неї для забезпечення відповідності прийнятним загально-колективним цінностям і нормам є основою змісту соціального контролю що до молодих адаптантів. До характерних рис соціального контролю адаптації молодих працівників на підприємстві відносяться: а) упорядкованість; б) формалізованість; в) категоричність вимог, що висуваються до індивіда; г) їх нормативність та забезпеченість санкціями як формального, так і неформального характеру.

Необхідними характеристиками соціального контролювання успішності адаптації молодих працівників на підприємстві є гнучкість та здатність відрізняти різні за соціальним змістом відхилення від соціальних норм діяльності. Як показує практика, показники адаптації в даній ситуації дають можливість здійснювати контроль не тільки з боку адміністрації, громадських організацій, але й самоконтроль. Тобто на основі порівняння трудового внеску із соціальною винагородою формуються уявлення про соціальну справедливість в колективі, суспільстві.

Таким чином, соціальний контроль у сфері праці являє собою групове схвалення чи груповий осуд трудової поведінки робітника залежно від сформованих у колективі її цінностей і норм (правил). Основними функціями соціального контролю є оціночна, стимулююча, коригуюча і функція зміцнення трудової дисципліни. Носіями, тобто виконавцями функції соціального контролю можуть виступати адміністрація, громадська організація, група і сам робітник, що надає контролю відповідного характеру: адміністративного, суспільного, групового та самоконтролю. Реалізація соціального контролю у сфері праці здійснюється через взаємодію планових та оціночних показників трудової діяльності, соціальних норм – еталонів трудової поведінки і санкцій – оціночної реакції на трудову поведінку. В сукупності вони є механізмом реалізації соціального контролю.

Використання механізмів соціального контролю в процесі адаптації молодих працівників до певних умов праці надає змогу залучити адаптантів до таких цінностей і норм трудової поведінки, як працьовитість, відповідальність, готовність до інтенсивної праці, запозятливість, професійна гордість та ін.

Висновки. Таким чином, необхідність діяльності соціальної служби на підприємстві для більш швидкої та ефективної адаптації молодих працівників зумовлена тим, що в процесі повсякденної роботи досліджуються фактори, які впливають на аспекти соціальної політики на підприємстві щодо створення певних умов праці починаючим фахівцям, аналізується ефективність тих чи інших форм та методів роботи з адаптантами, ведеться пошук шляхів їх вдосконалення, розробляється конкретна технологія такого вдосконалення, надається допомога в її практичній реалізації.

Також, зміст діяльності соціальної служби на підприємстві вимагає постійного та тісного співробітництва соціальних працівників з різноманітними кадровими службами й громадськими органами. Тобто соціальна служба, орієнтована на взаємодію з людьми різного віку та їх соціального статусу, має для сучасної України особливе значення, оскільки вона впливає на процес успішної адаптації молодих працівників, формування можливостей їх самореалізації в сфері професійної діяльності. Саме цілеспрямована діяльність соціально-психологічної служби на підприємстві може стати запорукою успішної професійної адаптації молодих працівників.

Список літератури:

1. Абашкіна Н.В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині [Текст] / Монографія / Н.В. Абашкіна. – К.: Вища школа, 1998. – 207 с.
2. Белякова А.В. Критерии социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров [Текст] / А.В. Белякова // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 10. – С. 18.
3. Бершадська О.В. Міжсуб'єктна взаємодія як складова професійної культури соціального працівника [Текст] / О.В. Бершадська // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: збірник наукових праць / гол. редактор Г.П. Шевченко – Вип. 3(44). – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – 232 с.
4. Васильєв В.В. Соціальна робота на підприємстві [Текст]: навч. посіб. / В.В. Васильєв – К.: Видавничий Дім «Слово», 2011 – 424 с.
5. Величко А.Н. Социолог на предприятии [Текст] / А.Н. Величко, П.Г. Подмарков. – М.: Моск. рабочий, 1976. – 260 с.
6. Душков Б.А. Энциклопедический словарь: Психология труда, рекламы, управления, инженерная психология и эргономика [Текст] / Б.А. Душков, А.В. Королёв, Б.А. Смирнов – Екатеринбург, Издательство «Деловая книга», 2000 – 463 с.
7. Иванова Е.Н., Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / Е.Н. Иванова // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. – 2014. – № 12 – С. 10-23.
8. Карасёва С.З. Повышение эффективности внутрикорпоративного обучения молодых специалистов в крупных российских компаниях [Текст] / С.З. Карасёва // Интернет-журнал. Наукоеведение. – 2013. – № 1. – С. 8.
9. Кравченко А.И. Прикладные исследования в США [Текст] / А.И. Кравченко // Социол. исслед. – 1987. – № 3 – С. 90-95.
10. Лукашевич М.П. Оволодіння соціальними працівниками елементами самоменеджменту – важлива передумова формування здорового способу життя [Текст] / М.П. Лукашевич, Л.В. Бондарчук // Підготовка соціальних працівників до формування здорового способу життя дітей та молоді. Збірник мат. Всеукраїнської наук.-практ. конф. – Черкаси: Вид – во ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2006. – С. 30-37.
11. Мухаметова А.Ф. Проблема адаптации молодых специалистов [Текст] / А.Ф. Мухаметова, А.А. Суворова // Международный научный журнал «Инновационная наука» – 2015. – № 7 – С. 134-137.
12. Поплавська А.П. [Електронний ресурс]: Теоретичний аналіз проблеми змісту роботи психологічної служби промислового підприємства. – Режим доступу: https://vk.com/doc154231604_437381516
13. Пригожин А.И. Теоретико-методологические проблемы социологии трудовых организаций [Текст] / А.И. Пригожин. – М.: ВНИИ систем. исслед., 1987. – 148 с.
14. Радкевич В.О. [Електронний ресурс]: Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/4345/1/>.

Пирог Л.А.

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация

Исследована роль социальной службы на предприятии в процессе социально-психологической адаптации молодых специалистов. Определена социально-психологическая служба как специализированное подразделение в системе управления предприятием, обеспечивающим эффективность его деятельности, совершенствования управления социальными процессами в трудовых коллективах, развитие производственной активности рабочих и создание условий для развития личности. Адаптация молодого работника рассматривается как механизм гибкой перестройки к меняющимся условиям жизни, а также активное овладение нормами коллективного профессионального общения, производственными знаниями, соблюдением традиций организации. Она зависит, прежде всего, от степени адаптации на профессиональном уровне и от социально-психологической атмосферы в коллективе. Выяснено, что социальный контроль также играет определенную роль в процессе адаптации молодых специалистов на предприятии. Необходимыми характеристиками социального контроля успешности адаптации молодых специалистов является гибкость и способность отличать различные социальные отклонения от социальных норм деятельности. Определено, что социальный работник ежедневно проводит работу по созданию благоприятных условий для повышения действенности социальной информации, а также принимает участие в подборе, размещении и оценки уровня профессиональной подготовки будущих и молодых специалистов; способствует эффективной реализации функций традиционных служб на предприятии и непосредственно выполняет свои специфические функции.

Ключевые слова: социальная служба предприятия, социально-психологическая служба, социально-психологическая адаптация, молодые специалисты, социальный контроль, социальный работник.

Pirog L.A.

Oles Honchar Dnipro National University

ROLE OF SOCIAL SERVICES IN THE ENTERPRISE AS SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG WORKERS

Summary

The role of social services in the enterprise in the process of social and psychological adaptation of young workers. Defined social and psychological services as a specialized unit in the enterprise management system, ensuring its effectiveness, improving the management of social processes in labor collectives, development and production activity working conditions for personal development. Adapting the young worker is seen as a mechanism for flexible adjustment to life changing and active mastery of collective rules of professional communication, industrial knowledge, the traditions of the organization. It depends primarily on the degree of adaptation to the professional level and the socio-psychological atmosphere in the team. It was found that social control also plays a role in the adaptation of young workers in the enterprise. The necessary characteristics of social progress monitoring adaptation of young workers are flexibility and the ability to distinguish between different social deviation from social norms activity. Determined that the social worker is working every day to create favorable conditions for increasing the effectiveness of social media and involved in the work on the selection, placement and evaluation of future training and young workers; promotes the effective implementation of the functions of traditional services in the enterprise and directly performs its specific functions.

Keywords: social enterprise, social and psychological services, social and psychological adaptation, youth workers, social control, social worker.