

ким образом, был ограничен контингент родителей, в отношении которых врачам необходимо применять настойчивость в отношении их привлечения к лечению больных детей.

Работа представлена на заочную всероссийскую электронную конференцию «Диагностика, терапия, профилактика социально значимых заболеваний человека», 15-20 мая 2006 г. Поступила в редакцию 20.10.2006 г.

Психологические науки

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ МУП «КОРЯЖЕМСКАЯ ИНФОРМАЦИОННАЯ КОМПАНИЯ»)

Самсонова Е.А.

*Коряжемский филиал Поморского государственного университета им. М.В. Ломоносова
Коряжма, Россия*

Адаптация персонала представляет собой включение личности в новую предметно-вещественную и социальную среду. Работа с человеком как ресурсом организации начинается именно на этапе адаптации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей как самого сотрудника, так и • Осуществления целей всей организации. Безграмотное управление процессом адаптации, в частности, его не завершение, влечет за собой низкую трудоспособность сотрудников, их недовольство, в крайнем случае – уход из компании.

Рассмотрим процесс адаптации на примере конкретного предприятия, а именно, на примере муниципального унитарного предприятия «Коряжемская информационная компания», предметом и основной целью деятельности которого является выпуск средств массовой информации в целях объективного и оперативного информационного обслуживания населения города Коряжмы Архангельской области.

Процесс адаптации работников можно разделить на четыре основных этапа:

1. Оценка уровня подготовленности нового сотрудника – выявление тех гипотетических рабочих ситуаций, с которыми человек еще не сталкивался, а также вариантов решения привычных ему задач.

2. Ориентация – введение нового работника в курс его задач на новом рабочем месте, ознакомление с организацией, руководителями и рабочими группами.

3. Действенная адаптация – процесс привыкания работника к своему новому положению, включение в общение с коллегами.

4. Функционирование – переход к стабильной работе.

На всех этапах процесс адаптации должен контролироваться. Контролируемый процесс приводит к желаемому результату чаще, чем пущенный на самотек. Необходимо составить опре-

деленный алгоритм эффективного управления адаптацией, определить способы и методы воздействия, качественные и количественные показатели, которые позволят его контролировать. На данном предприятии в процессе управления адаптацией принимают участие руководитель компании, заместитель директора, редакторы, менеджеры.

Начинается адаптация с процесса подготовки и ознакомления. Данная стадия составляет, как правило, один месяц. За этот период новый работник может продемонстрировать свои возможности. Процесс подготовки можно также разбить на подэтапы:

- a) отбор кандидата (проводится в соответствии с принятыми правилами);
- b) принятие решения о найме работника;
- c) назначение наставника из числа сотрудников компании;
- d) подготовка рабочего места (оборудование необходимыми техническими средствами);
- e) подготовка кандидата к приему (ознакомление с необходимыми документами);
- f) оформление кандидата на работу;
- g) допуск к работе нового сотрудника.

В начальный период можно провести обучение, которое должно помочь приспособиться к новому окружению. Программа обучения должна учитывать социально-психологические аспекты адаптации.

Выделяют несколько видов адаптации по характеру приспособления:

– профессиональная адаптация включает освоение профессии, ее тонкостей, специфики, приобретение необходимых навыков и т.д. Критерием уровня этого вида адаптации является полное овладение избранной специальностью, которое выражается в качественной работе;

– психофизиологическая адаптация включает приспособление работника к санитарно-гигиеническим условиям. Протекает достаточно быстро;

– социально-психологическая адаптация включает привыкание работника к коллективу, его нормам. Может быть сопряжена с большими трудностями.

Чтобы помочь работнику быстро освоиться в новой среде, в МУП «Коряжемская ИК» проводятся следующие мероприятия.

Руководитель компании, как правило, лично поздравляет работника в день выхода на работу. Новый работник представляется сотрудникам компании, а на стенде вывешивается офи-

циальное сообщение о приеме новичка, в котором могут содержаться его основные биографические данные, профессиональный путь.

В первое время наставник обучает нового подопечного на его рабочем месте, проводит инструктаж, передает необходимые документы. По окончании первой недели работы сотрудника руководитель подразделения обсуждает с ним направления и основные задачи его дальнейшей профессиональной деятельности. По результатам беседы сотрудник составляет план работы, а его наставник назначает необходимое обучение на один месяц. Общий план согласовывается с руководителем подразделения.

Управление адаптацией предполагает ее оценку. Для оценки результатов профессиональной адаптации можно сравнить производствен-

ные показатели сотрудника со средними по коллективу. Для выявления социально-психологической адаптации исследуется уровень удовлетворенности работника новой средой, статусом и перспективами, характером взаимоотношений с коллегами. Она завершается тогда, когда работник не только включился в трудовую жизнь коллектива, но и усвоил ценностные ориентации, деловые и личностные отношения в нем.

Работа представлена на научную международную конференцию «Секция Молодых ученых, студентов и специалистов», 21-28 февраля 2007 г., Хургада (Египет). Поступила в редакцию 14.02.2007 г.

Экономические науки

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Зарецкий А.Д.

*Ростовский госуниверситет путей сообщения
(Кропоткинский филиал)*

Краснодарский край, Кропоткин, Россия

Как известно, частная собственность на средства производства и конкуренция являются основным двигателем экономических процессов в мире. В этом контексте весьма актуальной для России начала XXI в., идентифицируемой себя в глобальный мир, представляется проблема разработки и внедрения социальных технологий социализации существующей системы высшего образования в стране тем требованиям, которые определены в Болонской декларации (1999 г.)

Болонский процесс - это название Болонской декларации, которая подписана 19 июня 1999 г. министрами образования 29 стран Европы. Россия официально присоединилась к процессу осенью 2003 г., а ряд постсоветских стран - Армения, Азербайджан, Грузия, Молдова и Украина - стали формальными членами этого процесса в мае 2005 г. В настоящее время число стран участниц Болонского процесса достигло 45.

Безусловно, российское общество интересуется экономические причины побудившие вступить Россию в Болонский процесс. Постараемся разобраться в этом.

Первое. Во второй половине XX века весь мир постепенно вступил в эпоху постмодернизма. Философия постмодернистского воззрения предполагает формирование особой культуры жизнеобеспечения, включает в себя разумное использование уже имеющихся накопленных естественнонаучных и социально-гуманитарных знаний для комфортной жизни человеческого сообщества. Человечество научи-

лось добывать для физического выживания минимальное количество продуктов питания и одежды, строительных материалов и пр. В разных странах получены и разработаны уникальные технологии для этого. Унификация образовательного процесса должна способствовать разным странам правильно использовать имеющиеся в мире знания. Кроме того, необходимо отметить, что постмодернизм усилил влияние гедонизма во всём мире (свидетельство этому - распространение СПИДа, наркозависимости и др.), а также он принёс угрозу распространения ядерного оружия, что чревато апокалипстическими тенденциями. Противодействовать этому можно только совместными образовательными усилиями мирового сообщества.

Второе. Постмодернизм принёс такое явление как глобализация. Этому способствует интенсивное распространение средств связи и информации. Термин «глобализация» впервые концептуально был использован в 1981 г. американским социологом Дж. Маклюеном.

Безусловно, мы не должны забывать, что, например, ускоренное экономическое развитие России в конце XIX века или США в начале XX века как мировой экономической державы, проходили за счёт внутренних эволюционных социальных ресурсов этих стран. Указанные нации при этом развивались изолированно от внешнего мира. Современная Россия осуществляет выбор пути своего дальнейшего социально-экономического развития. В мире, как известно, существуют две модели экономического развития: рыночная и нерыночная. Бывшая советская экономическая управленческая система оказалась разрушенной, а новой эффективной пока не создано. В Конституции Российской Федерации (1993 г.) обозначен стратегический курс экономического и социального развития - построение демократического общества с рыночной экономической системой.