

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Є.Р. Чернишова

*доктор педагогічних наук, доцент,
перший проректор – проректор з науково-педагогічної, методичної роботи та міжнародних зв'язків
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

О.І. Бондарчук

*доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри психології управління
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

У статті розкрито особливості психологічної підготовки науково-педагогічних працівників закладів післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, психологічна підготовка, післядипломна педагогічна освіта.

В статье раскрыты особенности психологической подготовки научно-педагогических работников учреждений последипломного педагогического образования к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, психологическая подготовка, последипломное педагогическое образование

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Важливим інструментом перебудови системи освіти загалом і, відповідно, соціальних перетворень на якісно новому рівні є післядипломна педагогічна освіта (далі – ППО) [15]. Це висуває особливі вимоги до науково-педагогічних системи ППО, які мусять не просто передавати знання, відповідні технології та прийоми роботи, але й являти собою взірці професіоналізму, майстерності, творчого ставлення, в тому числі щодо вдосконалення у власній професійній діяльності та особистісному розвитку [6].

Саме ж викладання має бути організованим не як трансляція інформації, а як фасилітація професійного та особистісного розвитку в умовах постійних соціальних змін на засадах: а) істинності та відкритості (відкритого сприйняття педагогом своїх власних думок і переживань, здатності відверто висловлювати і транслювати їх слухачам); б) прийнятті та довіри (особистісної впевненості педагога в можливостях і здібностях слухачів); в) емпатійному розумінні (баченні педагогом внутрішнього світу й поведінки кожного слухача з його внутрішньої позиції, ніби його очима) [18].

Тому актуальною є спеціальна психологічна підготовка науково-педагогічних працівників закладів ППО до роботи в системі післядипломної педагогічної освіти, яка на сьогодні здійснюється лише фрагментарно за відсутності науково-методологічного обґрунтування її змісту.

Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги дослідників. Так, визначено концептуальні підходи до професійного розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності загалом і, зокрема, у процесі професійної діяльності (К.О. Абульханова-Славська [1], С.Д. Максименко [19], В.О. Татенко [24] та ін., положень, що розкривають основи психологічної підготовки особистості до професійної діяльності (О.І. Бондарчук [6], А.Л. Журавльов [8], Л.М. Карамушка [13] та ін.); особливостей організації післядипломної педагогічної освіти в умовах соціальних трансформацій та розвитку її кадрового потенціалу (В.В. Олійник [22], Є.Р. Чернишова [28] та ін.).

Водночас, проблема психологічної підготовки науково-педагогічних працівників закладів післядипломної педагогічної освіти, попри всю її актуальність, не виступала предметом спеціального дослідження.

Отже, **мета цієї роботи** полягає у визначенні сутності та складових психологічної підготовки науково-педагогічних працівників закладів післядипломної педагогічної освіти до професійної діяльності.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Сутність психологічної підготовки особистості до професійної діяльності розглядається в межах різних підходів, у яких дослідники акцентують увагу на різних аспектах психологічної підготовки, пов'язуючи її з поняттями: «готовність», «підготовленість», «навчання», «розвиток» та ін.

Так, у межах *діяльнісного підходу* (О.О. Леонтьєв [18] та ін.) підготовка передбачає накопичення знань, вмінь і навичок у певній предметній сфері, сприяння становленню особистості у процесі діяльності людини в предметному світі, причому не просто індивідуальної, а спільної, колективної діяльності. Отже, психологічна підготовка фахівців у межах діяльнісного підходу розгортається у спільній, колективно-розподіленій навчально-пізнавальній діяльності групи тих, хто навчається, і спрямована на формування та розвиток психологічної готовності до професійної діяльності.

Указані положення отримали розвиток в *особистісно-діяльнісному підході* до психологічної підготовки фахівців (Р.Л. Кричевський [17] та ін.), в межах якого особливу увагу зосереджено на розвитку особистісної складової готовності фахівців до професійної діяльності, яка є, на думку представників цього підходу, істотним важелем підвищення її ефективності.

Суперечність між усвідомленою потребою відповідати вимогам професійної діяльності та реальним рівнем її здійснення стає рушійною силою розвитку особистості в процесі психологічної підготовки [15].

У межах *суб'єктного підходу* (К.О. Абульханова-Славська [1], А.В. Брушлинський [7], В.І. Слободчиков [25] та ін.) психологічна підготовка розглядається як передумова цілеспрямованого розвитку суб'єктності.

Так, К.О. Абульханова-Славська [1] зазначає, що людина не може просто жити та виконувати свою роботу, вона повинна знайти мету, з якою співвідносяться робота і професія, а головне – її дії в професії повинні зайняти важливе місце в системі життєвих смислів, бути органічно вбудованими в загальну систему життєвих планів і цілей. Це забезпечить задоволеність власним життям і самоактуалізацію людини. Відповідно, суб'єктно-орієнтована психологічна підготовка характеризується поетапним і динамічним процесом розвитку суб'єктності та психологічної готовності до творчого перетворення себе та дійсності.

При цьому суб'єктність тих, хто навчається, у контексті психологічної підготовки визначається ціннісним ставленням до психологічного знання, здатністю до реалізації суб'єкт-суб'єктної взаємодії, прагненням до вдосконалення спільної діяльності та спілкування, здатністю перебувати та ефективно діяти в ситуації невизначеності [9].

На роль особистісної складової у професійній діяльності та психологічній підготовці до неї також указує Г.О. Балл у межах *раціогуманістичного підходу*, зазначаючи, що передусім важливим є становлення ціннісно-мотиваційного стрижня особистості як детермінанти її професійної спрямованості. Значення професійних знань, умінь і навичок при цьому не ставиться дослідником під сумнів, але, *по-перше*, наголошується на їх ролі як засобів, інструментів реалізації такої спрямованості; *по-друге*, в цій інструментальній ролі знання, вміння і навички доповнюються стратегіями творчої діяльності, а також вольовими якостями, потрібними для подолання труднощів, що постають на шляху згаданої реалізації, *по-третє*, у системі засобів, про які йдеться, підвищується питома вага тих, які забезпечують професійне та особистісне вдосконалення. Увага до духовної сторони професійної діяльності та освіти знаходить вияв у розрізненні *фахівців*, які володіють методами, засобами, техніками своєї справи, і *професіоналів*, які володіють, крім цього, цінностями, ідеалами і взагалі цілісною професійною культурою [3].

Близьким до вищезазначених є *андрагогічний підхід* до підготовки фахівців (С.І. Болтівець [5], В.І. Пуцов [23] та ін.), побудований на врахуванні особливостей дорослих, які навчаються і при цьому зайняті професійною діяльністю. На основі праць названих дослідників можна виокремити основні андрагогічні принципи, які можуть бути застосовані в процесі психологічної підготовки науково-педагогічних працівників закладів ППО, зокрема, принципи: пріоритетності самостійного навчання; спільної діяльності; опори на професійний досвід тих, хто навчається; індивідуалізації, елективності та контекстності навчання та ін. Такі принципи будуються на засадах гуманістичної освітньої парадигми особистісно-орієнтованої освіти, що вважає вищою цінністю розвиток і самоактуалізацію людини [23]. У межах андрагогічного підходу визначено найбільш оптимальні технології освіти дорослих, що ґрунтуються на застосування інтерактивних і діалогових методів під час групової роботи, орієнтованої на усвідомлення та розв'язання проблем професійної діяльності з використанням минулого досвіду фахівців.

Важливе значення для розуміння сутності психологічної підготовки особистості до діяльності в умовах змін має *компетентнісний підхід* (Д. МакКлеланд [31], І.В. Зимня [11], Дж. Патрік [33] та ін.), під яким розуміється, як це зазначено у Національному освітньому глосарії, визначення результатів навчання на основі їх описів у термінах *компетентностей* як динамічної комбінації знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистих якостей, набутих реалізаційних здатностей особи до ефективної діяльності. Тут же зазначається, що компетентності не слід плутати з компетенцією (компетенціями) як наданими особою повноваженнями [21].

Результатом психологічної підготовки за такого підходу є психологічна компетентність науково-педагогічних працівників закладів ППО, яка, на наш погляд, являє собою системну властивість особистості та містить професійно-дієві особистісні установки й властивості щодо засвоєння й ефективного використання психологічної інформації у процесі професійної діяльності, а також відповідні вміння, навички, що дозволяють творчо й якісно здійснювати управління професійним вдосконаленням і особистісним розвитком слухачів системи ППО. При цьому компетенції (знання, навички, здібності, мотиви, цінності та переконання) розглядаються як потенціальні складові компетентності, які роблять фахівця компетентним лише тоді, коли забезпечують ефективне та якісне виконання ним професійної діяльності.

Процесуально-технологічний підхід (Л.М. Карамушка [13] та ін.) акцентує увагу дослідників на процесі та технології психологічної підготовки управління. Зокрема, на думку Л.М. Карамушки, психологічна підготовка являє собою процес формування психологічної готовності фахівців до професійної діяльності, що складається з інформаційно-сміслового, діагностичного та корекційно-розвивального компонентів, передбачає використання інтерактивних технологій, а саме: інтерактивних міні-лекцій, практичних занять, групових дискусій, «мозкового штурму», рольових і ділових ігор, аналізу управлінських ситуацій (кейс-стаді), індивідуальних домашніх завдань тощо [8].

У річищі *акмеологічного підходу* (О.С. Анісімов [2], Г.М. Бирюкова [4], А.О. Деркач [8] та ін.) психологічна підготовка розглядається як невід'ємна складова забезпечення майстерності та професіоналізму, досягнення вершин у професії (професійного «акме»), що передбачає набуття соціально-

морального досвіду, ціннісного ставлення до діяльності, мотиваційної готовності на основі узгодження особистістю складних колізій як особистісного, так і професійного розвитку: усвідомлення предмета і умов діяльності (розуміння суті самої професії, її законів), навколишнього соціального та професійного світу, себе як професіонала, а також можливостей самореалізації особистості в контексті життєвого і професійного шляху.

У процесі психологічної підготовки відповідно до такого підходу має сформуватися професіонал як особистість, що володіє нормами професії як у мотиваційному, так і в інструментальному планах, слідує професійній етиці; результативно та успішно, з високою продуктивністю і якістю, здійснює свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість і індивідуальність засобами професії, протистоїть зовнішнім перешкодам, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії в суспільстві та суспільного інтересу до неї [9].

У річизці *рефлексивно-інноваційного підходу* (Д. Колб [30], Д. Шон [32] та ін.) психологічна підготовка трактується як процес самопізнання та самоусвідомлення професійно важливих рис особистості фахівця в спеціальних формах підготовки, що забезпечують реалізацію творчого потенціалу особистості в інноваційно-розвивальному середовищі. Отже, центральним механізмом, що забезпечує якість психологічної підготовки, є рефлексія, яка, за Д. Колбом, відіграє важливу роль у перетворенні інформації на знання на основі досвіду взаємодії особистості з навколишнім середовищем. Учений стверджує, що для того, щоб отримати справжнє знання з практичного досвіду, той, хто навчається, мусить: 1) бути готовим взяти активну участь у набутті практичного досвіду; 2) здатним до рефлексії та осмислення цього досвіду; 3) володіти навичками прийняття рішень і розв'язання проблем для того, щоб використовувати нові ідеї, отримані з набутого практичного досвіду [30].

Відомий американський дослідник Д. Шон [32] у книзі «Навчання рефлексивного практика. Уперед до нового дизайну професійної освіти» описує «рефлексію в дії», відповідно до якої професіонал мусить трактувати виклики в його роботі як різновид імпровізованого навчання на практиці, застосовуючи рефлексію для усвідомлення, оцінки та осмислення набутого досвіду. Дослідник стверджує, що така життєва творчість є неодмінною складовою процесу професійного становлення й розвитку фахівця.

Узагальнюючи проаналізовані підходи, *психологічну підготовку* науково-педагогічних працівників закладів ППО можна визначити як процес формування психологічної готовності до продуктивної участі в ній через низку етапів (інформаційно-смысловий, діагностичний, корекційно-розвивальний), які забезпечують становлення та розвиток психологічної грамотності, психологічної компетентності, психологічної культури особистості.

Відповідно *психологічна готовність* науково-педагогічних працівників закладів ППО являє собою складне багатаспектне особистісне утворення, що містить комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, які забезпечують управління професійним вдосконаленням і особистісним розвитком слухачів системи ППО.

Формування психологічної готовності науково-педагогічних працівників закладів ППО як результату їхньої психологічної підготовки має здійснюватися, на наш погляд, на засадах *гуманістично-ціннісної парадигми особистісно орієнтованої освіти* через: 1) побудову змісту та процесу післядипломної педагогічної освіти на засадах партнерства, спільної діяльності; 2) усвідомлення та врахування в процесі ППО ціннісного ставлення фахівців до дійсності, інших індивідуально-психологічних особливостей й показників особистісного розвитку; 3) створення умов для самоуправління (самопізнання, самоаналізу, саморегуляції, самовдосконалення тощо) своїм професійним вдосконаленням і особистісним розвитком.

Процес психологічної підготовки, як свідчить досвід нашої роботи, доцільно розгортати в такі *етапи* [6]:

- підготовчий етап, на якому визначається ступінь готовності фахівців до саморозвитку та самовдосконалення;
- діагностичний етап, спрямований на визначення вихідного рівня психологічної готовності фахівців до професійної діяльності на основі актуалізації прагнення до самопізнання суб'єктом особливостей свого внутрішнього світу;
- етап актуалізації здатності до розвитку психологічної готовності на основі розвитку самоконтролю й саморегуляції активності особистості фахівців;
- етап закріплення і розвитку конструктивних особистісних новоутворень як складових психологічної готовності фахівців до професійної діяльності.

Важливою умовою якісної психологічної підготовки науково-педагогічних кадрів системи післядипломної педагогічної освіти є створення в умовах ППО особливого, науково організованого мікросоціуму, який відрізняється від звичайного соціального середовища вищими за змістом та інтенсивністю характеристиками творчої спільної діяльності та спілкування, гуманістичними груповими нормами та цінностями, інтелектуальною атмосферою тощо. Психологічними умовами, що забезпечують ефективне функціонування такого середовища, є [6; 12; 24; 27; 29; 33]:

1) організація спільної взаємозалежної діяльності науково-педагогічних працівників, у ході якої вони реалізують себе як творчі індивідуальності; задовольняють вищі людські потреби; переживають ефект групового почуття корисності для іншого водночас з підняттям власної самоцінності;

- 2) інтенсифікація розумових, емоційних і поведінкових компонентів спільної діяльності через колективні дії з публічною демонстрацією результатів, як, наприклад, проектна діяльність;
- 3) встановлення рівноправності партнерів у спілкуванні, емоційній відкритості й довірі один до одного, прийняття іншої людини як цінності; толерантність, оптимізм, ставлення до групи як колективу творців тощо;
- 4) соціальне, духовне та предметне збагачення спільної діяльності, переживання почуття причетності до особливостей професійної культури, обговорення актуальних проблем професійної діяльності, місії керівника-освітителя тощо;
- 5) виконання системи спеціальних завдань інтерактивної форми, що зумовлюють прийняття та програвання соціальної ролі (науково-педагогічного працівника системи ППО) з певними характеристиками, які відповідають фахівцю, орієнтованому на професійне самовдосконалення та особистісний розвиток;
- 6) моніторинг досягнень на основі встановлення у процесі спільної діяльності зворотного зв'язку між її учасниками (опитування, бесіди, групові форми спілкування, самозвіти тощо), підкріпленого результатами психодіагностичних методик.

ВИСНОВКИ

Виокремлено основні концептуальні підходи до психологічної підготовки особистості до професійної діяльності (діяльнісний, суб'єктний, акмеологічний, компетентнісний, технологічний та ін.), на основі яких психологічну підготовку науково-педагогічних працівників закладів ППО розглянуто як процес формування психологічної готовності до управління професійним вдосконаленням й особистісним розвитком слухачів системи ППО.

Визначено основні етапи психологічної підготовки науково-педагогічних працівників (підготовчий; діагностичний; етап актуалізації здатності до розвитку психологічної готовності на основі розвитку самоконтролю й саморегуляції активності особистості фахівців; етап закріплення і розвитку конструктивних особистісних новоутворень), якісне розгортання яких можливе за умови створення спеціального розвивального освітнього середовища в системі післядипломної педагогічної освіти.

Щодо перспективи актуальним уявляється емпіричне дослідження рівнів і чинників психологічної готовності науково-педагогічних працівників закладів ППО до професійної діяльності; розроблення та апробація відповідної програми психологічної підготовки фахівців.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
2. Анисимов А.С. Основы общей и управленческой акмеологии / А.С. Анисимов, А.А. Деркач. – М. : РАГС, 1995. – 234 с.
3. Балл Г.О. Психология в раиоигуманистической перспективе : избр. труды / Г.О. Балл. – К. : Основа, 2006. – 408 с.
4. Бирюкова Г.М. Методологические принципы акмеологического подхода к психологической подготовке студентов педагогического университета / Г.М. Бирюкова, Т.В. Зобнева // Научно-теоретический журнал «Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта». – 2010. – №10 (68). – С. 17–24.
5. Болтвівець С.І. Андрагогіка як вчення про удосконалення дорослої людини / С.І. Болтвівець // Післядипломна освіта в Україні. – №1. – 2001. – С. 47–49.
6. Бондарчук О.І. Соціальні-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія / О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2008. – 318 с.
7. Брушлинский. А.В. Субъект: мышление, учение, воображение : избр. психол. труды / А.В. Брушлинский. – М. : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 390 с.
8. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлев. – М. : Ин-т психологии РАН, 2005. – 640 с.
9. Деркач А.А. Акмеология : учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с.
10. Ерментаева А.Р. Субъектный подход психологической подготовки студентов / А.Р. Ерментаева [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.rusnauka.com/2_KAND_2011/.../78414.doc.htm.
11. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. Авторская версия. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://old.vvsu.ru/dap/development_program/files/zimnyaya.pdf.
12. Кажарська О.М. Психологічна підготовка молодого вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук ; спец. : 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія / Ольга Миколаївна Кажарська ; Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти». – К., 2009. – 169 с.
13. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
14. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія / Н.Л. Коломінський. – К. : МАУП, 2001. – 286 с.
15. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Н.М. Бібік, Л.С. Ващенко, О.І. Локшина та ін. ; під заг. ред. О.В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
16. Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р.Л. Кричевский – М. : Статут, 2007 – 544 с.
17. Леонтьев А.А. Что такое деятельностный подход в образовании? / А.А. Леонтьев // Начальная школа: плюс-минус. – 2001. – №1. – С. 3–6.
18. Лушин П.В. Личностное изменение как управляемая метаморфоза / П.В. Лушин // Мир психологии. – 2002. – № 2. – С. 70–75.
19. Максименко С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
20. Національний освітній глосарій: вища освіта / [авт.-уклад. : І.І. Бабин, Я.Я. Болубаш, А.А. Гармаш й ін. ; за ред. Д.В. Табачника і В.Г. Кременя]. – К. : Плеяди, 2011. – 100 с.
21. Олійник В.В. Українська модель функціонування і розвитку системи післядипломної педагогічної освіти / В.В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. – 2004. – №2. – С. 5–12.
22. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка : наук.-метод. посіб. ; за заг. ред. В.І. Пуцова, Л.Я. Набоки. – К., 2007. – 228 с.
23. Психологическая подготовка и сопровождение профессиональной деятельности / Институт бизнеса и тренинговых технологий. – Ростов-Новочеркасск [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ibtt.ru/psycons/prof>.

24. Слободчиков В.И. Психология человека. Основы психологической антропологии / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М. : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
25. Татенко В.О. Суб'єктно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В.А.Татенко // Людина. Суб'єкт. Вчинок : філософсько-психологічні студії : зб. наук. праць / ред. В.О. Татенко. – К. : Либідь, 2006. – С. 316–358.
26. Формування психологічної компетентності керівників освітніх організацій в умовах післядипломної педагогічної освіти : наук.-метод. посіб. / за наук. ред. О.І. Бондарчук. – К. : Наук. світ, 2012. – 192 с.
27. Чернишова С.Р. Формування кадрового потенціалу системи післядипломних педагогічної освіти : монографія / С.Р. Чернишова. – К. : Пед. думка, 2012. – 472 с.
28. Яценко Т.С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися / Т.С. Яценко. – К. : Освіта, 1993. – 208 с.
29. Kolb, D.A. Learning styles and learning spaces: enhancing experiential learning in higher education / David A. Kolb, Alice Y. Kolb // Academy of Management Learning & Education. – 2005. – №4. – P. 193–212.
30. McClelland, D.C. Identifying competencies with behavioural-event interviews / D.C. McClelland // Psychological Science. – 1998. – №9(5). – P. 331–339.
31. Schön, D.A. Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions (higher education series) / Donald A. Schön. – San-Francisco : Jossey-Bass, 1990. – 376 p.
32. Patrick, J. Training: Research and Practice / John Patrick. – London : Academic Press, 1992. – 585 p.

УДК 159.922.1.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ, ЭТАПЫ И ПРИНЦИПЫ

И.А Чернявская

*научный корреспондент лаборатории организационной психологии
Института психологии им. Г.С. Костюка НАПН Украины*

В статье на основе анализа литературы раскрыта одна из наиболее актуальных тем исследований в области организационной психологии – профессиональная адаптация персонала в организации. Проанализирована сущность профессиональной адаптации. Обозначены основные этапы профессиональной адаптации в организации. Представлены принципы, согласно которым должны разрабатываться механизмы профессиональной адаптации персонала в организации.

Ключевые слова: организация, персонал, профессиональная адаптация, сущность профессиональной адаптации, этапы профессиональной адаптации, принципы профессиональной адаптации.

У статті на основі аналізу літератури розкрито одну з найбільш актуальних тем досліджень у галузі організаційної психології – професійну адаптацію персоналу в організації. Проаналізовано сутність професійної адаптації. Визначено основні етапи професійної адаптації в організації. Представлено принципи, згідно з якими повинні розроблятися механізми професійної адаптації персоналу в організації.

Ключові слова: організація, персонал, професійна адаптація, сутність професійної адаптації, етапи професійної адаптації, принципи професійної адаптації.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

В современных условиях управления персоналом в организациях профессиональная адаптация персонала представляет собой ключевой этап, определяющий комфортное вхождение персонала в профессию, освоение новой социальной роли, профессиональное самоопределение, формирование личностных и профессиональных качеств, опыт самостоятельного выполнения профессиональной деятельности. Исследования отечественных и зарубежных специалистов свидетельствуют о том, что эффективность функционирования персонала в организациях, в значительной степени, определяется его способностью приспосабливаться к условиям профессиональной деятельности и изменениям во внешней среде и внутренней среде [2; 4].

Профессиональная адаптация может быть рассмотрена как: критерий успешности кадровой политики организации [6], одна из важнейших технологий управления персоналом [9], неотъемлемый элемент корпоративной культуры организации; аспект, непосредственно влияющий на мотивацию и лояльность сотрудника и желание его в дальнейшем работать именно в этой организации [11; 14].

Однако, несмотря на изученность данной темы, профессиональная адаптация персонала в организации требует более детального и глубокого исследования. В этой связи, выявление актуальных проблем, влияющих на процесс профессиональной адаптации персонала в организации, приобретает не только теоретическое, но и практическое значение.

Принимая во внимание, что проблема профессиональной адаптации персонала в организации остаётся малоизученной, нами была обозначена основная цель и задания данного исследования.

Цель исследования: раскрытие сущности профессиональной адаптации персонала в организации, систематизация основных этапов профессиональной адаптации персонала в организации и анализ принципов профессиональной адаптации персонала в организации.

Задание исследования:

1. Определить сущность профессиональной адаптации персонала в организации.
2. Рассмотреть этапы профессиональной адаптации персонала в организации.
3. Проанализировать основные принципы профессиональной адаптации.