

Министерство образования и науки Российской Федерации



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы

**Профессиональная ориентация и адаптация персонала на предприятии
«Учебная гостиница при Томском Индустриальном техникуме»**

УДК 005.95:338.488.2:640.41(571.16)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
0-11И11	Юрова Светлана Ивановна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Рубанова Елена Витальевна	к.ф.н., доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

Томск – 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом»).

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания в профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10)
P2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43, 44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58,59,6 0,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,7 6,77,78)
P3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
P4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73)
P5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,43,70,71)
P6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78)
P 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69)
P 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63, 67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
P 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12 , ПК 72)
P 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию,	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями

	презентовать результаты профессиональной деятельности	международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)
P11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
0-11И11	Юрова Светлана Ивановна

Тема работы:

Профессиональная ориентация и адаптация персонала на предприятии «Учебная гостиница при Томском Индустриальном техникуме»

Утверждена приказом директора (дата, номер) 811/с от 05.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы: 06.06.2016г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

1. Материалы по дисциплинам «Управление персоналом», «Философия», «Экономика организации», «Экономика управления персоналом»
2. Монографии.
3. Статьи периодических изданий
4. Учебники.

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов

(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).

1. Теоретически обосновать роль профессиональной ориентации и адаптации на предприятии;
2. Провести исследование и обосновать роль профессиональной ориентации и адаптации на предприятии;
3. Разработать индивидуальную программу системы профессиональной ориентации и адаптации на предприятии, основанную на анализе результатов исследования.

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:
1. Профессиональная ориентация на предприятии.
2. Адаптация персонала на предприятии
3. Анализ системы профессиональной ориентации и адаптации персонала на примере Учебной гостиницы.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	20.01.2016г.
---	--------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Рубанова Елена Витальевна	к.ф.н., профессор		20.01.2016г.

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
0-11И11	Юрова Светлана Ивановна		20.01.2016г.

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Уровень образования – бакалавриат

Кафедра ИФНТ

Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года

Форма представления работы:

Бакалаврская работа

КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН

выполнения выпускной квалификационной работы

Срок сдачи студентом выполненной работы:		06.06.2016
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
20.02.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
20.03.2016	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
05.05.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
03.06.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры ИФНТ	Рубанова Елена Витальевна	к.ф.н., доцент		

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор	

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа _____ 94 _____ с., _____ 4 _____ табл., _____ 78 источников, 3 прил.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, адаптация, персонал, организация, управление персоналом, гостиница.

Объектом исследования является (ются)- процессы профессиональной ориентации и адаптации сотрудников на предприятии «Учебная гостиница».

Цель работы – изучение и анализ процессов профессиональной ориентации и адаптации персонала на предприятии «Учебная гостиница».

В процессе исследования проводилось сравнение теоретической основы и практического применения процессов профессиональной ориентации и адаптации персонала в организации.

В результате сравнения и анализа были выявлены недостатки в практическом применении процессов профессиональной ориентации и адаптации персонала в «Учебной гостинице».

Степень внедрения: разработанные дополнения были представлены на рассмотрение руководству предприятия.

Область применения: процессы профессиональной ориентации и адаптации персонала должны быть применены в любой организации, в том числе в «Учебной гостинице».

Экономическая эффективность/значимость работы: использование экономически эффективных современных технологий работы с персоналом, организация труда персонала, принятие управленческих решений.

В будущем планируется внедрение разработок по профессиональной ориентации и адаптации персонала на предприятии «Учебная гостиница».

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	9
Глава 1. Профессиональная ориентация.....	13
1.1. Определения понятия профессиональной ориентации, ее цель и функции.....	14
1.2. Основные процессы профессиональной ориентации.....	16
1.3. Профессиограмма как одна из составляющих профессиональной ориентации.....	29
Глава 2. Адаптация персонала.....	38
2.1. Понятие адаптации как процесса.....	38
2.2. Виды и этапы адаптации.....	43
2.3. Цель и задачи адаптации.....	51
2.4. Методы адаптации.....	53
Глава 3. Анализ системы профессиональной ориентации и адаптации персонала на примере «Учебной гостиницы».....	57
3.1. История организации и ее структура.....	57
3.2. Процесс адаптации в «Учебной гостинице».....	63
3.3. Процесс профессиональной ориентации в «Учебной гостинице».....	69
3.4. Предложения по профессиональной ориентации и адаптации на предприятии.....	71
Заключение.....	74
Список использованной литературы.....	78
Приложение А. Папка новичка.....	84
Приложение Б. Профессиограмма для должности администратора гостиницы.....	87
Приложение В. Список популярных Интернет – ресурсов по профессиональной ориентации.....	91
Отчет о проверке на плагиат.....	95

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе все чаще возникает проблема нехватки квалифицированных кадров. Многие организации ищут сотрудников по принципу родственных связей, через знакомых и так далее. И, все это, до поры до времени, можно сводить к несущественному вопросу до того момента, пока сотрудники данной категории не столкнутся с реальными проблемами, которые необходимо решать.

Вопрос о подготовленности кадров всегда стоял очень остро. Многие проблемы связаны с тем, что будущие сотрудники не в силах сопоставить свои желания и амбиции со своими реальными возможностями. А приходя на предприятие, очень долго вливаются в трудовую деятельность и сложно адаптируются.

Актуальность темы профессиональной ориентации и адаптации персонала на предприятии заключается в том, чтобы каждый сотрудник нашел не просто хорошее место работы, а в том, чтобы он четко понимал для себя, куда он пришел, с чем ему предстоит работать, чего от него ждут и насколько легко он сможет адаптироваться к новым условиям трудовой деятельности. Очень важным аргументом является тот факт, что профессиональная ориентация и адаптация, как процессы, помогают найти свое место в жизни, оценить свои возможности и соотнести их со своими потребностями.

Целью моей дипломной работы является изучение процессов профессиональной ориентации и адаптации. А также, сравнение теоретической информации об их проведении с реальной обстановкой в организации на примере «Учебной гостиницы». В результате обзора и на основании выводов, я попробовала воссоздать недостающие элементы данных процессов, которые можно было бы воплотить в жизнь.

Объектом исследования являются процессы профессиональной ориентации и адаптации сотрудников предприятия.

Предметом исследования являются практические дополнения в процессе профессиональной ориентации и адаптации сотрудника на предприятии «Учебная гостиница».

Для того, чтобы достигнуть поставленной цели я определила для себя ряд задач:

1. изучить процесс профессиональной ориентации и его основные характеристики;
2. изучить процесс адаптации и определить его существование в организации, как для сотрудника, так и для самого предприятия;
3. проанализировать теоретическую основу процессов и сравнить с реальным их использованием в «Учебной гостинице».
4. оформить предложения по улучшению профессиональной ориентации и адаптации в «Учебной гостинице».

Профессиональная ориентация берет начало с восьмидесятых годов девятнадцатого века. Причиной этому было незнание и неимение возможностей, обратить внимание молодежи, на учебные заведения и их профессии. Впервые за много лет, встал вопрос об информированности молодых людей о существующих профессиях, о требуемых профессиональных качествах, а так же о непосредственном содержании труда конкретной специальности. Двадцатый век характеризовался в отношении профессиональной ориентации активным ее становлением. В первые годы было открыто не одно профессионально ориентационное заведение, лаборатория, бюро, которые рассматривали процесс профессиональной ориентации с разных сторон: здравоохранение, народное хозяйство, экономика, психология и другие. Проводились различного рода исследования, которые позволяли отвечать на такие вопросы как: какая профессия является популярной (в тот или иной промежуток времени), какие причины сопутствуют данному выбору, как молодые люди представляют свою трудовую деятельность и многие другие вопросы, которые волновали не только молодежь, но и тех, кто уже имел место работы и тех, кто

собирался его менять. Наряду с опросами создавались профессиограммы, которые и в современном обществе широко используются (с учетом постоянных изменений). Профессиональная ориентация является очень гибкой системой, которая должна подстраиваться под окружающую обстановку. Если мировые движения диктуют новые условия, профессиональная ориентация меняется вместе с ними, заведомо предполагая, что данные изменения помогут работникам труда наиболее эффективно адаптироваться к измененной среде и тем требованиям, которые она диктует.

Адаптационный процесс также является очень важной составляющей трудовой деятельности. В процессе адаптации сотрудник осваивается на новом месте работы, узнает организацию изнутри, принимает ее ценности и правила. На данном этапе проходит процесс восприятия сотрудником реальности и его представлений о трудовой деятельности в конкретной организации. Важным фактом является тот момент, что процесс адаптации предполагает не только техническую сторону приспособления (знакомство с организацией), но и психологическую сторону. С этой точки зрения рассматриваются процессы принятия коллектива нового сотрудника, адаптация к существующим и действующим социальным нормам и правилам, которые установлены в неформальном порядке. С социальной точки зрения, возможно, процесс адаптации наиболее важен, потому что возможность профессионально использовать свои умения и навыки будет сведена к нулю, если сотрудник не воспринимается всерьез коллективом и его не принимают в профессиональном обществе. Потому процесс адаптации делится на подвиды, основными из которых являются профессиональный и психологический, и каждому из видов необходимо уделять внимание. Сотрудник станет наиболее эффективно воспринимать производственную информацию и выполнять свою работу качественнее и эффективнее, если и в коллективе отношения с коллегами будут прозрачными, доброжелательными и равноправными.

На основании работы с теоретическими знаниями мною была разработана профессиограмма для должности администратора гостиницы. Работая с сетью Интернет, мною было выявлено, что наибольшей популярностью в организациях, на сегодняшний день, пользуется создание «Папки новичка» для более легкого адаптационного периода у сотрудников. На основании данной информации я разработала «Папку новичка» для сотрудников «Учебной гостиницы». Так же, проработав информацию Интернета по теме профессиональной ориентации, я составила список сайтов, которые могли бы быть использованы на предприятии «Учебная гостиница».

Данные разработки были предоставлены заведующей гостиницей на рассмотрение.

ГЛАВА 1. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ.

Современное общество характеризуется, по крайней мере, двумя очень важными процессами: глобализацией и компьютеризацией. И человек, как физическая составляющая такого общества – лишь толика, малая часть. Но роль человека очень и очень значима. Потому что именно человек, в конце концов, с его огромным умственным потенциалом, смог сделать так, чтобы эти процессы имели место быть. Современный мир, и общество в том числе, заставляют человека подстраиваться под обстоятельства, принимать решения любой сложности, находить выход из различных ситуаций. Все это в совокупности определяет каждого человека как личность и задает темп его жизни.

Жизнь человека неизменно делится на несколько этапов, самым продолжительным из которых является его профессиональная трудовая деятельность. В большинстве случаев человек посвящает свое время работе на две третьих от общего его количества. Поэтому стоит подразумевать необходимость выбора правильной сферы деятельности и профессии, того, чем каждый из нас хотел бы и мог заниматься всю свою жизнь. В первую очередь, работа должна приносить удовольствие. Этот психологический аспект настолько важен для каждого, что при неправильной постановке проблемы выбора профессии человек может на протяжении долгого времени тратить впустую свои силы, знания, умения и навыки.

Когда мы говорим о профессиональной деятельности, в первую очередь стоит обозначить такое понятие как персонал организации. Рано или поздно каждый из нас начинает свою трудовую деятельность, и начинает ее именно в организации, неважно большой или маленькой. Здесь мы впервые сталкиваемся с «профессиональным» обществом, со своими единомышленниками и союзниками. Поэтому для организации очень важен момент правильного подбора кадров. Это решит не только кадровые вопросы, но и поможет улучшить качество работы и поднимет авторитет предприятия. Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что

профессиональная ориентация как процесс, очень важен и нужен как на предприятиях, так и в таких учреждениях как школы, техникумы, лицеи, ВУЗы.

1.1. Определение понятия профессиональной ориентации, ее цель и функции.

На протяжении всей жизни у каждого человека создаются определенные моменты, которые требуют формулирования последующих целей и задач. Так как основную часть своей жизни мы посвящаем работе, правильно выбрать профессию - очень важная задача для каждого. Поэтому человеку необходимо на ранних этапах выбора профессии оказывать психологическую помощь, поддержку, консультации. Но при этом стоит помнить о том, что выбор профессии или ее смена могут происходить на разных жизненных этапах. Психологическая помощь заключается в профессиональной ориентации – системе действий, которые помогают познакомиться со всем спектром профессий и помогают выбрать наиболее подходящую, исходя из желаний, возможностей и интересов человека. Профессиональная ориентация является научным, обоснованным процессом, который помогает сознательно самоопределиться людям в предмете их довлеств путем использования их же потребностей в самореализации в трудовой деятельности, а так же, учитывая общественные потребности в трудовых ресурсах. Так как профессиональная ориентация определяется системой последовательных действий, которые направлены на производство и осуществление предложений по вопросам самоопределения человека в профессиональной деятельности, то, как процесс очень емкий, она предполагает цепь взаимодополняющих ступеней по профессиональной ориентации деятельности:

1. освоение всех видов профессий с психологической стороны: профессии классифицируются на основе определенных потребностей у субъекта и объекта рынка труда;

2. воспитание с профессиональной стороны: необходимо развивать интересы, способности, личные качества в разных сферах деятельности;
3. профессиональное образование: обеспечить формирование знаний о профессиях и как правильно их выбирать;
4. профессиональные консультации: они включают в себя психологические, педагогические и медицинские действия для изучения и оценки возможностей людей для того, чтобы им было проще определиться с выбором профессии;
5. и последний аспект, но не по важности – адаптация: создание необходимых условий, подготовленное морально-психологическое состояние человека при условиях выхода на работу.

Профориентация предполагает реализовывать следующие функции (как индивидуальные, так и социальные):

1. общественная или социальная, предполагает процесс усвоения молодым поколением существующей системы;
2. психологическая/педагогическая – выявляет и формирует интересы, склонности, личные особенности, оказывает помощь в выборе профессий;
3. медицинская (физиологические аспекты) – выявляет ограничения по состоянию здоровья в выборе определенной профессии и сферы деятельности, а так же возможная корректировка профессиональных возможностей с учетом физиологических особенностей человека;
4. хозяйственная (или экономическая) – позволяет улучшать качественный состав работников предприятия, повысить их удовлетворенность трудом, снизить текучесть кадров, повысить профессиональную активность сотрудников.

Профессиональная ориентация является комплексом взаимодополняемых сфер, которые помогают человеку определиться с выбором профессии: экономическая, социальная, медицинская, психологическая, педагогическая.

Все это в совокупности дает возможность понять, чего мы хотим, какие у нас способности, желания, интересы, возможности. Все это является неотъемлемой частью самоопределения, самопознания. **Цель профессиональной ориентации** – оказание помощи молодым людям и тем, кто уже задался вопросом поиска работы, в вопросе выбора профессии, специализации, места учебы или организации. Все это познается в процессе изучения себя, своих способностей, возможностей и интересов. При всем этом обязательным фактором является изучение рынка труда, его потребностей и перспектив.

1.2. Основные процессы профессиональной ориентации.

Что включает в себя такой процесс, как профессиональная ориентация? Безусловно, основными этапами, которые составляют неотъемлемую часть профессиональной ориентации являются:

1. профессиональная пропаганда: у людей формируется интерес к определенному виду труда, в котором нуждается какое-либо предприятие, обосновывается его престижность, важность «нужных» профессий и воспитывается чувство уважения к ним;
2. профессиональная консультация: помогает молодым людям при выборе сферы труда, учитывая как желания специалистов, так и потребность предприятий в персонале;
3. профподбор: определяется круг профессий, которые оптимально подходят конкретному человеку, учитывая все его особенности и желания;
4. профессиональный отбор: проводятся исследования, которые организуются для того, чтобы определить пригодность человека к определенной работе. В разных сферах деятельности и на разных предприятиях профессиональная пригодность определяется исходя из специфики предприятия.

Профессиональной ориентацией, как уже говорилось ранее, должны заниматься не только службы занятости и предприятия, но и школы, ВУЗы,

лицей, техникумы. Это - начальная ступень в познании огромного мира профессий. Молодые люди в определенные моменты жизни хотят разных вещей, мало кто с уверенностью может сказать, кем именно он хочет стать. Поэтому очень важно начинать познавать мир профессий с юношеских лет. «Кем ты хочешь стать?» - такой вопрос можно услышать от каждой мамы, которую интересует дальнейшая судьба своего ребенка. Маленькие дети с уверенностью отвечают: «Врачом», «Космонавтом», «Экскурсоводом» и так далее. Но далее процесс останавливается. У ребенка не развивают интерес к тому, чего он хочет, а в дальнейшем мы сталкиваемся с различного рода ситуациями, которые меняют наше мировоззрение, и мы понимаем, что врачом уже быть не модно, космонавтом не стать из-за отсутствия крепкого здоровья, экскурсоводам мало платят... И вот именно тогда наступает решающий момент, от которого будет зависеть дальнейшая профессиональная деятельность человека. Насколько подробно, интересно и захватывающе его «окунут» в мир профессий, настолько большим окажется его спектр возможностей.

Профессиональная ориентация необходима не только подрастающему поколению или молодым специалистам. Круг нуждающихся людей в профессиональной ориентации весьма велик, в него входят:

1. сотрудники, которые покинули рабочее место по личным обстоятельствам или их сократили;
2. сотрудники, которые работают, но рассматривают вариант смены места работы и профессии из-за определенных недовольств (невысокая заработная плата, плохое состояние здоровья и т.д.);
3. сотрудники, которых уволили в связи с закрытием предприятия или сокращением штата, но они к этому не готовы и выражают свое недовольство;
4. люди с ограниченными возможностями, которые желают освоить возможную для них профессию и устроиться на работу;

Профессиональная ориентация, являясь важным этапом в процессе трудоустройства работника, помогает ознакомиться со всеми существующими вариантами трудового устройства, сориентироваться профессионально (использовать свои потенциал во благо себе и предприятию), определить действительную заинтересованность в выборе профессии и принять конкретное решение, касаясь рода деятельности. Когда проведение профессиональной ориентации эффективно, то можно наблюдать улучшение следующих показателей: повысится трудовой потенциал всей организации, основательность и осознанность профессионального самоопределения будет соответствовать желаемому и действительному, будут сокращаться сроки и стоимость профобучения, повысится удовлетворенность трудом. Что касается профессиональной ориентации как процесса, то ее можно рассматривать не только как организационную часть структуры предприятия и ведения кадровой политики. Профессиональная ориентация также может работать как отдельная структура, но ее результаты в конечном итоге позволяют оценивать человека по всем необходимым критериям как при устройстве на работу, так и в процессе трудовой деятельности. При этом акцент делается не только на профессиональную пригодность или непригодность работника, но и учитываются способности и желания на перспективу: в какой области работник может заниматься саморазвитием, где и когда ему лучше заняться совершенствованием своих знаний, умений и навыков, и как правильно и рационально использовать свой потенциал. Итак, выбор профессии становится основополагающим процессом в жизни каждого человека, который подразумевает создание основы в планировании карьеры и правильного определения трудовых целей и задач. Профессиональная ориентация помогает, направляет и ориентирует каждого человека в «профессиональном мире».

Процесс профессиональной ориентации людей входит в такое понятие как общечеловеческая культура. Он реализует себя посредством опеки и защиты всего общества в том, что развивает в людях их способности, помогает

разобраться в правильности выбора и профессионально самоопределиться. Процесс профессиональной ориентации имеет под собой основу для двух основных целей: во-первых, укрепление экономики государства (насколько рационально будет использоваться кадровый резерв, насколько грамотно будут распределены ресурсы, настолько сильно будет предприятие и государство в целом), во-вторых, социальная защита личности (насколько правилен будет выбор каждого человека в профессиональной деятельности, настолько качественнее он будет чувствовать свое место в обществе).

Профессиональная ориентация является неотъемлемой частью всех мировых движений. Все взаимодополняемо. И тем временем, как государство перешло на экономику рынка и отношения приобрели характер рыночных, профессиональная ориентация на время стала забытой. И, что касается истории, то в первую очередь хочется отметить тот факт, что профессиональная ориентация не являлась отдельной самостоятельной отраслью – она входила в состав воспитания коммунистов. Следовательно, нуждались в профессиональной ориентации только лишь профессиональные технические училища для того, чтобы привлечь рабочих на те специальности, которые не являлись престижными. В советское время профессиональной ориентацией предполагалось заниматься учителям школ, педагогам ВУЗов, техникумов, училищ. Это была политика государства, которой следовало придерживаться в любом случае. И далее возник вполне логичный вопрос: нужна ли профориентация как отдельная структура? Существует два очевидных мнения: нужна и не нужна. Кто считает, что профориентация необходима, придерживаются той модели ее создания, которая предполагает работу профцентров как отдельных самостоятельных единиц. А те, кто против, придерживаются мнения, что профессиональная ориентация должна быть возложена на такие организации, как техникумы и лицеи (учебные заведения, которые работают по профильному образованию и изначально предполагают работу по специализации). Что говорить, безусловно, оба мнения правильны и оба несут в себе истину.

Профессиональная ориентация – сложная работа, итогами которой является не просто осознанный выбор профессии, но и определение себя как специалиста и места в трудовой деятельности с учетом множества факторов. В семидесятые годы двадцатого века среди ученых стала широко обсуждаться проблема профессиональной ориентации. В первую очередь потому, что государство как работодатель и субъект предоставления образования нуждалось в таких кадрах, которые не только хотят и могут это делать, а те, кто наиболее пригоден для востребованных профессий. Профессиональная подготовка кадров должна была оправдывать затраты государства. Для того чтобы решить данную проблему, были созданы профессиональные центры консультирования по вопросам профессиональной ориентации. Они финансировались государством. Но в дальнейшем, когда страна перешла в рыночные отношения, изменились критерии выбора профессий. И на первый план встал вопрос выбора не «подходящей» профессии, а приносящей доход. Следствием этого государство – работодатель уступило свои позиции в решении профессионального отбора кандидатов в трудовой деятельности разных сфер (почти большего их числа). Профессиональная ориентация, как самостоятельный процесс, стала истощаться, на смену ей пришли работодатели, которые наотрез стали отказываться вкладывать средства в данную систему. На данном этапе развития рынка труда, который находится на стадии под названием «Третья профессиональная революция», акцент ставится на высокую динамику изменений спроса на различного рода профессий, повышается спрос на непрерывное образование. И если раньше профессиональное развитие имело линейную форму, то на современном этапе развития общества оно имеет циклическую. Работник вынужден не один раз прибегать к процессу самоопределения в профессиональной трудовой деятельности. После чего заново проходить профессиональную подготовку, осваивать новое профессионально пространство для того, чтобы получить профессиональное образование и заново адаптироваться к новым

условиям профессиональной трудовой деятельности. Вот он цикл! Работодатели отказались от профессиональной ориентации как отдельной системы, работающей самостоятельно, но при этом поставили своим сотрудникам такие условия, при которых они должны постоянно квалифицироваться и менять трудовую деятельность не один раз. Собственно, это привело к тому, что профессиональная ориентация как процесс, начала набирать популярность, входя в состав предприятия. Работодатель заинтересован в том, чтобы вкладывать средства в «свои» кадры, их подготовку, переподготовку, профессиональную ориентацию и профессиональную адаптацию. Другими словами, профессиональная ориентация из самостоятельной сферы перешла в состав работы предприятий. Организация, безусловно, в данном вопросе получает больше плюсов, нежели государство-работодатель: само предприятие задает направление профессиональной ориентации, исходя из специфики, перспектив и необходимости в нужных кадрах. Но есть три основных момента, на которые следует обратить внимание, при условии проведения профессиональной ориентации на предприятии. Первая ситуация имеет следующую последовательность: предприятие отправляет своего работника на профессиональную переподготовку, но при этом не создает никаких условий для его дальнейшего профессионального определения. При этом работник, пройдя профессиональную переподготовку, не может использовать новые знания и умения и ограничивает свою трудовую деятельность «старыми» навыками. Вторая ситуация предполагает то, что работник, пройдя профессиональную переподготовку, находит другие варианты своего профессионального развития за пределами той организации, в которой он работал ранее. И, как правило, это приводит к увольнению сотрудника. Третья ситуация определяется следующим процессом: работник самостоятельно выбирает сферу переквалификации без участия организации и не учитывая ее интересы, соответственно, увольнение - логичный итог и освоение новой профессии на другом предприятии.

Что побуждает человека выбирать профессию? Что заставляет нас выбирать конкретную профессию? Речь идет о внутренних факторах – возможностях, способностях и интересах человека. В идеальном варианте – соответствие внутренних факторов с требованиями выбранной профессии. Но, как правило, выбирая ту или иную сферу деятельности, находятся определенные моменты, которыми человек жертвует ради профессии. Существует определенная классификация профессий. Они делятся на следующие категории: «человек - человек», «человек - техника», «человек - знак», «человек – художественный образ». У каждой категории есть свои определенные требования и условия. Например, тот, кто относит себя к категории «человек - техника», с трудом (как правило!) будет работать в большом коллективе, где первостепенной задачей будет являться налаживание контактов и связей. Наличие определенных требований у разных категорий профессий предполагает несколько вариантов для распознавания кто есть кто. Центры профессиональной ориентации занимаются такими вопросами путем прохождения различных тестов, создания и определения психологических типов человека и многое другое.

Профстановление является неотъемлемой частью становления личности как процесса, происходящего с каждым человеком. Существуют два критерия, которые являются показательными для такого процесса как профессиональное становление: формальный и неформальный. К формальному критерию относят дипломы, награждения и сертификаты, связанные с профессиональной деятельностью, должности, которые человек занимал. К неформальному критерию следует относить профессиональную ориентацию, нестандартное мышление, профессиональный подход к решению рабочих моментов. Процесс профессионального становления предполагает как профессиональное совершенствование, так и личностное развитие. А так как эти два процесса непременно связаны друг с другом и идут наравне в жизни каждого человека, как и в развитии личности, так и в профессиональном становлении существует несколько основных этапов

развития. Первый этап – предварительный: знакомство с профессиями, определение и выявление навыков, способностей и возможностей и сравнение их с подходящими сферами деятельности. Второй этап – подготовительный: получение среднего и высшего образования, начальные этапы работы (стажировка, прохождение практики, совмещение работы и учебы). На данном этапе человек примеряет на себя разные роли в разных сферах профессиональной деятельности и выбирает наиболее подходящую для себя. Реализует на практике полученные теоретические знания, умения и навыки. Третий этап – адаптация: с этого начинается профессиональная деятельность. Человек начинает усваивать приобретенные профессиональные навыки, оттачивает действия, примеряет социально разные роли и начинает подстраиваться к рабочему ритму жизни. Четвертый этап – профессионализация: на данном этапе специалист превращается в профессионала. Трудовая деятельность предоставляет всевозможные пути профессионального развития и роста наряду с личностным развитием. Данный этап является основным в процессе профессионального становления человека, а предыдущие три этапа являются подготовкой, которая охватывает многие аспекты жизни человека и подготавливает его к серьезным профессиональным успехам. В современном мире сложилась такая ситуация, что на данном этапе развития общества рынок труда диктует правила, при которых специалист любой профессиональной области должен быть разносторонне развит. Экономическая ситуация «подгоняет» нас по таким рамкам, что нельзя с уверенностью сказать, что выбранной нами профессией мы будем заниматься всю свою жизнь. Постоянное развитие, переквалификация, личностное развитие и разносторонняя развитость – вот главные атрибуты современного рынка труда. Наряду с этим существует ряд стадий, которые предполагаются в процессе профессионального развития. Безусловно, все их можно пройти за пять лет, а можно и за двадцать. Выделяют семь стадий профразвития:

1. оптация: подготовка к труду, выбор профессии, самоопределение. Данная стадия является ознакомительной, вводной, но, несмотря на это, на данной стадии может оказаться как подросток, так и взрослый человек (безработный);
2. адепт: профессиональная подготовка, получение профессии;
3. адаптант: начало профессиональной деятельности, вхождение в коллектив, в «профессиональное общество»;
4. интернал: полномочное вхождение человека в трудовой коллектив наряду с давно работающими специалистами и профессионалами своего дела. Данная стадия является решающей в процессе трудовой деятельности, она определяется либо вхождением в трудовой коллектив, либо уходом из профессии;
5. мастер: выделение сотрудника на фоне трудового коллектива, установка «лучший среди равных», мощная мотивация и высокие профессиональные знания, умения и навыки – главные атрибуты данной стадии. Имея такой внутренний трудовой и эмоционально-психологический потенциал, можно достичь мастерства в своем деле;
6. авторитет: стадия, следующая за мастерством, предполагает лучшего среди них;
7. наставник: быть мастером своего дела, авторитетом среди коллег и начальства – высокий показатель для профессионального развития. Признание среди коллег, уважение и доверие от начальства предполагают передачу опыта молодым специалистам, их обучение, наставничество.

Когда речь заходит о классической профессиональной ориентации, следует обозначить, что она обусловлена четырьмя основными направлениями деятельности: профессиональное просвещение, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональный подбор и профессиональная адаптация.

Профессиональное просвещение. Само понятие предполагает «выбор». Суть данного направления заключается в том, чтобы проинформировать человека о существующих профессиях, получить сведения по максимуму об актуальных профессиях в регионах и в целом на рынке труда. Обладая информацией, имея все необходимые атрибуты в поиске подходящей профессии, мы имеем полный спектр профессий, из числа которого каждый может выбрать наиболее подходящую для себя. Профессиональное информационное пространство формирует представления о сути профессий, обо всех требованиях, которые профессия предъявляет к человеку, пути и условия профподготовки, беря во внимание реальные возможности трудоустройства. Результатом является создание предпосылок осознанного выбора специальности, профессии, образа жизни. Профессиональное просвещение должно доводить до общества необходимую информацию, учитывая возрастные, социальные и национальные особенности людей, которые получают эту услугу. Направление данного аспекта профессиональной ориентации будет грамотным, качественным и эффективным при условии полного, достоверного, перспективного, доступного и выразительного его представления. Беседы, лекции, публикации в СМИ, групповые или индивидуальные мероприятия для различных категорий граждан – пути донесения профессиональной информации до потребителей. В современном мире уже существует полный перечень профессий с необходимыми требованиями к ним, с которым можно познакомиться в Едином классификаторе профессий. Ежегодно он обновляется. В зависимости от того, на что ориентирована экономика и политика государства, данный перечень подвергается некоторым изменениям. Профессиональное просвещение, безусловно, нужно отнести к начальному этапу профессиональной ориентации. Потому как именно в юном возрасте, как правило, школьникам среднего и старшего звена, необходимо предоставить информацию о мире профессий и уже с этого возраста формировать у детей трудовую профессиональную ориентацию.

Подготовить к трудовой сфере, что для этого необходимо делать, какие ВУЗы или техникумы можно выбрать, в какие организации можно устроиться с выбранной профессией. Профпросвещение имеет главной задачей информационно заложить основу профессиональной деятельности каждого ребенка. При правильно проведенной профессиональной информации итогом должно стать «знаю» и «хочу». То есть, другими словами, ребенок должен знать какие существуют профессии, что необходимо уметь делать в каждой из них, где этому могут научить и огромное желание делать то, что нравится. Но, к сожалению, школа не всегда обладает полноценными знаниями, поэтому в данном случае необходим комплексный подход со стороны школы, центров профориентации и учебных заведений, которые в свою очередь не меньше заинтересованы в том, чтобы профессиональное просвещение имело успех. В работе профессиональной ориентации населения должны систематизироваться и использоваться данные, основанные на фактах и статистике. Перспективы кадрового спроса, содержания, условия, режим и оплаты труда, рабочие места, должности, требования к знаниям для данных профессий должны быть «свежими».

Профессиональная консультация. Цель – оказание содействия в выборе или смене профессиональной деятельности, учитывая пожелания, склонности, возможности, а также, с учетом имеющихся вакантных специальностей и должностей с перспективой трудоустройства. Работа профессионального консультанта заключается в снятии тревожного состояния у клиента, определении проблемы, выявлении особенностей человека и подборе соответствующей группы профессий, получении информации о возможном переобучении. Очень часто бывает так, что профессиональный консультант нужен более не для того, чтобы обозначить ситуацию как уже имеющуюся, а для того, чтобы помочь человеку «правильно» к ней относиться. Основными задачами профессионального консультанта являются: 1) сузить поле выбора профессий, если нет определенности с выбором сферы деятельности, 2) расширить круг поиска

выбора профессии. Профессиональный консультант должен объяснить, как реально выйти из сложившейся ситуации (абсолютно любой) и направить все силы на поиск нового профессионального определения. Большинство людей, так случается, выбирают свою профессию неосознанно, несознательно. Спросить у каждого второго гражданина страны, хотел ли он поменять свою профессию, большинство ответило бы – да! Для правильного выбора профессии существует различный ряд условий и обстоятельств, которые необходимо соблюдать каждому: определиться в своих интересах, понять свои способности, учесть навыки и знания. Для того, чтобы все это скоординировать в один процесс, существует профессиональная консультация. Как правило, люди приходят к специалистам для того, чтобы они помогли им разобраться в себе с помощью научных методов. Это помогает не только познать себя, но поможет определиться в выборе профессиональной деятельности. Поэтому следует понимать, что профессиональная консультация является процессом очень личным, который не выходит за рамки кабинета работы специалиста и сотрудника. Внешне данная процедура кажется простой и, на первый взгляд, незамысловатой. Ну что, казалось бы, может быть сложного в том, чтобы говорить о себе? Но на самом деле процесс познания своего «Я» достаточно глубок и интимен, и не всегда человек может с легкостью признать что-то в себе. Тем более постороннему лицу, несмотря на то, что это специалист в своей области. Суть профессиональной консультации заключается в том, чтобы не просто помочь человеку с выбором профессии, но и в том, чтобы осознанно прийти к логическому выводу. Ведь не всегда в итоге мы имеем то, чего ожидаем. Если человек неплохо разбирается в компьютерных программах - это не обязательно должно привести к выводу, что он - будущий программист. Это очень сложная система познания внутреннего потенциала человека. Система собирает в себя исключительно важные детали на фоне общих возможностей.

Профессиональный подбор и профессиональный отбор. Данные процессы являются разными по своей природе и сути. Профессиональный подбор

предполагает выбор направления профдеятельности с учетом его психофизиологических потребностей. Целью профессионального подбора является реальная возможность человека. Профессиональный отбор – процесс, обратный профподбору. Здесь важны требования, которые профессия предъявляет человеку. Каждый человек уникален, у каждого из нас разные наклонности, способности и интересы. В зависимости от того, к чему мы более предрасположены, можно правильно выбрать профессию – это будет процессом профессионального подбора. Профессиональный отбор – процесс более трудоемкий, потому как под профессию, с ее спецификой, будут отбирать кандидатов. Для определенных видов профессий требуются определенные навыки, которыми обладают не все, и целью профессионального отбора является распознать нужные навыки у человека для нужной профессии. Основной, обобщающей целью данных процессов является обеспечение предприятия тем персоналом, который сможет достигнуть высокоэффективных результатов труда за счет своих индивидуальных качеств.

Профессиональная адаптация. Адаптация существует двух типов: профессиональная и социальная. Профессиональная адаптация оказывает человеку помощь в процессе овладения профессией. Социальная адаптация призвана помогать людям адаптироваться уже на предприятии. Более подробный информационный анализ я бы хотела опустить, потому как, профессиональная адаптация как процесс, будет рассмотрена мною в следующей главе.

В целом, профессиональная ориентация помогает выявлять и развивать интересы и способности каждого человека к той или иной профессии, а также определяет степень пригодности человека к профессии до того момента, когда он начнет свою непосредственную трудовую деятельность. Профессиональная ориентация позволяет осознанно подойти к процессу выбора профессии, тем самым уменьшить срок освоения профессией и, в результате, иметь высокие показатели трудовой деятельности.

Профессиональная ориентация как процесс может цениться экономической эффективностью, показателями которой являются сокращение текучести кадров, рост производительности труда, уменьшение времени на изучение и освоение специальности. Если говорить об идеальной работе по профессиональной ориентации и о ее результатах, то мы можем иметь следующие показательные нормы трудовой деятельности: если сотрудник предприятия осознанно выбрал определенную профессию, то его производительность труда увеличивается до 40%, ошибок допускается в два-три раза меньше, получение повышения по должности происходят чаще, вариант смены профессии сводится к минимуму.

1.3. Профессиограмма как одна из составляющих профессиональной ориентации.

Профессиональная ориентация является процессом емким. И для того, чтобы более сжато представлять основную информацию, предполагающую ориентацию в профессиональном плане, существует такое понятие как профессиограммы. Они описывают особенности конкретных профессий, раскрывают специфику трудовой деятельности и выявляют требования, которые должны быть предъявлены к специалисту. Профессиограмма описывает производственно-технические, социально-экономические условия профессиональной деятельности, психофизиологические требования профессии к человеку. Профессиограммы бывают двух видов: профессиокарта и полная профессиограмма. Суть профессиограммы заключается в описании психологических, производственных, технических, медицинских, гигиенических особенностей специальности. Психологический анализ является основным атрибутом для составления профессиограммы. Создание портрета идеального сотрудника на определенную должность с учетом всех аспектов. Специалист по кадрам совместно с руководителями отделов предприятия (или же это один отдел) составляет профессиограмму и выявляются следующие параметры на определенную должность для кандидатов:

- какие должны быть должностные обязанности у работника;
- какие требования должны быть прописаны по отношению к рабочему месту работника;
- дальнейший профессиональный маршрут сотрудника;
- возможные для организации варианты развития сотрудника, его профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации относительно определенной должности в конкретной организации.

Существует определенная методологическая схема, по которой необходимо вести разработку профессиограммы:

1. описание профессии;
2. особенно важные требования к сотруднику по данной профессии;
3. особенные профессиональные качества;
4. психофизиологические требования к соответствующей профессии;
5. метод(ы) исследования;
6. ранжирование уровней развитости психофизиологических свойств;
7. норма оценки;
8. составление психограммы;
9. профотбор и процесс адаптации работника;
10. прогноз профессиональной деятельности работника;
11. дополнительная подготовка.

Выделяют пять основных методологических принципов для создания профессиограммы:

1. упорядоченность – профессиограмма отражает специфику и значение определенной должности в организации и здесь же - маршрут профессиональной деятельности;
2. единство – оценивать и анализировать профессиональные качества трудового процесса с учетом психофизиологических, психических, информационных и ментальных аспектов индивида;

3. прагматичность – итоги испытательных изучений обязаны передаваться в определениях, используемых в фактическом русле направленности практической психофизиологии, а приборные способы должны внедриться с целью применения в области коммерции;
4. высоконаучность и актуальность – для разработки профессиограмм необходимо использовать новейшие методы и современное оборудование;
5. действенность - результатами должны являться практические решения проблем работы с кадрами в организации в современных условиях рынка труда и конкурентоспособности.

Психограмма – важная составная часть профессиограммы, которая описывает психологические характеристики определенной трудовой деятельности с учетом психофизических особенностей человека и его личностных качеств, которые непосредственно могут повлиять на успешное развитие трудового потенциала.

На этапе трудовой деятельности каждый сотрудник периодически испытывает дискомфорт от работы, погружается в состояние кризиса. В процессе кризиса у сотрудника бывает подавленное состояние, работа не получается, все валится из рук. Что является факторами развития профессионального кризиса?

1. Положение или статус на предприятии, которое занимает сотрудник;
2. Социальные и экономические условия в рамках предприятия (сокращения, переезды, травля со стороны коллектива);
3. Перемены, связанные с психофизическим состоянием и (с возрастом снижается трудоспособность, ухудшается здоровье, происходит процесс под названием «эмоциональное выгорание»);
4. Безмерная сосредоточенность над профессиональной деятельностью;

5. Перемены в жизни за пределами организации (переезд в другой город, семейные вопросы и т.д.).

Все это непосредственным образом отражается на нашей профессиональной трудовой деятельности. Дабы избежать ухудшения ситуации, как для самого сотрудника, так и для организации в целом, задача профессиональной ориентации - вовремя распознать проблему и помочь ее решить. В данной ситуации существуют три основных момента, на которые нужно обязательно обратить внимание. Они связаны с фазами профессионального кризиса. Когда сотрудник предприятия находится в предкритической фазе, то проблему можно решить, не усугубляя ее, не доводя до критической, ровным счетом, практически на месте. Данная фаза предполагает скорее бессознательное появление проблем, которые могут проявиться в дискомфортном состоянии на рабочем месте, психологическом расстройстве, недовольстве предприятием, оплате труда и руководителем. Критическая фаза предполагает осознанную неудовлетворенность сотрудника. На данном этапе работник подыскивает другое место работы, решая кардинально изменить ситуацию. Психологическое состояние сотрудника, который находится в критической стадии профессионального кризиса, сопровождается напряженностью, усилением противоречий и увеличением конфликтов в организации. Конфликты на данной стадии бывают: мотивационными (потеря интереса к рабочему процессу, отсутствие профессионального развития), когнитивно – деятельностными (сотрудник неудовлетворен теми способами, которыми он осуществляет свою профессиональную деятельность), поведенческими (работник неудовлетворен межличностными отношениями в организации, своим социальным и профессиональным статусом, его не устраивает оплата труда). На данной стадии работник по профессиональной ориентации должен разбирать отдельно каждый момент и выявлять, насколько глубоки причины недовольства и соответствуют ли они действительности. И последняя фаза – посткритическая, которая предполагает выход из кризиса путем

конструктивных, профессиональных, нейтральных и деструктивных типов последствий.

Данные требования являются совокупностью связанных личных характеристик человека, которые должны быть ему присущи для того, чтобы успешно выполнять определенную работу, сохраняя при этом не только физическое и моральное здоровье, но и не утрачивая свою работоспособность, моральное и материальное удовлетворение своим трудом. Профессиограмма основывается на пяти основных требованиях, которые в итоге предъявляются к работнику: 1)общий – возраст, пол, и т.д., 2)образование – общее и профессиональное, 3) состояние здоровья, 4) психофизиологические качества, 5)личностные психологические качества. Когда отдел кадров на предприятии рационально подбирает и расставляет кадры с учетом всех требований, которые необходимо учесть для успешной трудовой деятельности сотрудников и эффективных показателей всего предприятия, именно тогда все условия будут удовлетворены со всех сторон. Закон обязывает кадровые службы и службы занятости населения оказывать необходимую профессиональную помощь каждому обратившемуся к ним статьей 9 закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». Он определяет: «Граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в службе занятости с целью выбора работы, режима труда, возможности обучения. Безработные граждане имеют также право на бесплатную профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку по направлению службы занятости».

Профессиональная ориентация является неотъемлемой частью развития персонала организации. В профессиональную ориентацию, как в глобальный процесс, входит и такое определение как профессиональное развитие кадров и их совершенствование. Мало найти подходящих кандидатов на определенные вакантные должности на предприятии, необходимо соблюдать баланс, который достигается непосредственными

теоретическими знаниями и практическими навыками. В условиях постоянных изменений внешних и внутренних факторов неизменно важным показателем является постоянное развитие персонала, как профессиональное, так и личностное. Это помогает подстраиваться под изменяющиеся условия, овладевать новыми знаниями и навыками, а также, психологически комфортно переживать любые изменения и нововведения. Причем следует заметить, что для организации более важно вкладывать средства именно в развитие кадров, нежели в улучшение производственной мощности. Методы обучения и развития кадров непосредственно зависят от цели организации, от задач и предполагаемых итогов обучения. Важным условием в развитии персонала является тот факт, что разовое мероприятие не принесет никаких результатов. Профессиональное обучение должно являться процессом систематическим, несущим в себе последовательное образование. Зачастую случается так, что руководители предприятий нуждаются в «образованных» кадрах исключительно на начальных этапах любого производственного процесса. То есть: появляется новый участок производства, для него ищут подходящих специалистов, участок работает - специалисты задействованы. Появляются малейшие нововведения или открывается новый производственный участок, происходит новый запрос на новых специалистов. И так каждый раз. Результатом является большое количество кадров, работающих с устаревающим оборудованием, и как следствие, это приводит к «вымиранию» определенных специальностей. Возникновение новых отраслей производства при правильной профессиональной подготовке должно развивать необходимые качества у уже работающих специалистов.

Процесс развития персонала определяется комплексом мероприятий, в который включено профобучение, переподготовка кадров, процесс повышения квалификации, и немаловажным аспектом является процесс планирования карьеры. Самый важный момент в процессе профессионального развития определен потребностями предприятия в данной области. Профессиональное развитие ставит целью определения

несоответствий между имеющимися компетенциями сотрудником и теми компетенциями, которыми он должен обладать. Цель профессионального обучения – обеспечить организацию необходимым количеством сотрудников, которые полностью будут соответствовать всем требованиям, поставленным организацией.

Процесс профессионального развития сотрудника на предприятии оказывает положительное влияние не только на результаты работы всей организации, но и на каждого сотрудника в отдельности. Перспектива профессионального развития на предприятии является ключевым аспектом выбора места работы, что в свою очередь определяет актуальность, статусность организации в целом.

Главный признак, определяющий цивилизованные рыночные отношения – свободный выбор профессиональной трудовой деятельности. Каждый человек стремится выбрать наиболее выгодную сферу деятельности, получая от нее не только высокий материальный доход, но и моральное удовлетворение. Рынок ресурсов определяет право выбирать любой вид трудовой деятельности в зависимости от возможностей каждого человека. Следовательно, и работодатели имеют право нанимать работников, исходя из потребностей предприятия, его целей и задач, направленных на потенциально успешные результаты производства.

Процесс профессиональной ориентации и подбора кадров напрямую связаны с вопросом свободы выбора профессиональной деятельности, потому как затрагивают такую сферу, как экономика ресурсов и необходимость полностью удовлетворить личные интересы работника. Современная практика показывает, что школьники стараются выбрать специальность, ВУЗ, техникум, исходя из потребности высокооплачиваемой трудовой деятельности. Профессиональная ориентация предполагает помочь человеку осознанно, обосновано, а главное, свободно и независимо, определить нужную для него сферу профессиональной деятельности, специальность.

Свободно выбрать профессию - значит найти баланс между желаниями, способностями и потребностями работника с его реальными возможностями. Выбор профессии, как ни странно, предполагает ограничения в виде получения определенного образования и поиска определенного места работы.

Человек обосновывает свой выбор профессии, исходя из личной и субъективной оценки его возможностей, касаясь определенной специальности или сферы деятельности в целом. Человеческие способности определяются совокупностью следующих характеристик: личностные, психологические, физиологические, профессиональные и другие. Именно они определяют, насколько плодотворна будет профессиональная трудовая деятельность у сотрудника. Человек с рождения имеет определенные задатки, способности, таланты и именно трудовая деятельность позволяет ему на протяжении всей жизни раскрываться, самосовершенствоваться и развиваться. Оценка способностей сотрудника определяет не только личные качества, подходящие той или иной специальности, но позволяет определить какую лучше сферу деятельности выбрать, учитывая потребности и возможности человека. Процесс профессиональной ориентации заключается именно в том, чтобы последовательно спланировать действия по выявлению способностей, определению желаний и потребностей, оценке реального и созданию выводов для начала действий.

Когда человек начинает профессионально трудиться, у него появляются интересы, связанные с его профессией. Именно эти интересы позволяют сотруднику предприятия развиваться как личности и как специалисту и профессионалу своего дела. Задача профессионального ориентирования заключается в том, чтобы постоянно подпитывать сотрудника большим спектром интересов для его развития, которое в свою очередь принесет результативные плоды не только самому человеку, но и организации, в которой он работает.

Стандарты ВУЗов, СПО (среднее профессиональное образование) и НПО (начальное профессиональное образование) предполагают иметь в своем арсенале профессиональную ориентацию. Условия рынка труда определяют спектр профессий и «подают» его в учебные заведения. А они в свою очередь, имея профессионально ориентированное направление, осуществляют процесс профессиональной ориентации среди молодежи, а так же занимаются профессиональным образованием по специальностям.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы. Основной задачей профессиональной ориентации является помощь в поиске жизненного места, определения себя как личности, выявления способностей, возможностей и навыков для определения сферы трудовой деятельности и специальности, учитывая потребности социального производства. Целями профессиональной ориентации являются:

1. уменьшение стартовых издержек предприятия;
2. снижение чувства озабоченности и неопределенности, которые испытывает новый сотрудник;
3. сокращение текучести кадров;
4. экономия времени руководителей и сотрудников в процессе работы;
5. развитие позитивного отношения к рабочему процессу, реальная оценка ожиданий, удовлетворение работой.

Каждый человек имеет право на помощь в профессиональной ориентации. Обстоятельства порой складываются таким образом, что не только молодым выпускникам требуется профессиональная ориентация, но и специалистам, отработавшим на предприятии не один год. Первостепенная задача профессиональной ориентации заключается в том, чтобы совместно с консультантами найти выход из сложной ситуации путем определения способностей и возможностей человека, соотнося это с реалиями жизни.

ГЛАВА 2. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Проходя стадии профессиональной ориентации, специалисты разных областей помогают человеку раскрыть в себе скрытый потенциал и новые возможности, познать самого себя. Таким образом, специалисты по профессиональной ориентации подготавливают «новичка» к трудовой деятельности с морально-психологической стороны. Осваивать профессию – занятие увлекательное. И более увлекательным оно станет тогда, когда человек осознанно примет решение в пользу определенной специальности. В процессе освоения профессии человек раскрывает себя специалистом со своими индивидуальными привычками, правилами, стилем исполнения. В конечном итоге, приобретенные и выработанные индивидуальные отличия человека как специалиста, будут характеризовать его как профессионала своего дела.

2.1. Понятие адаптации как процесса.

Очень важным вопросом в морально-психологической подготовке специалистов со стороны профессионально ориентированных центров является адаптация работников на предприятии. Но профессиональная подготовка работает лишь с теорией и не всегда она бывает полезна. Поэтому на любом предприятии и для любого сотрудника очевидна необходимость процесса адаптации. Итак, адаптация. С биологической точки зрения процесс адаптации является неотъемлемой частью жизни любого организма, в том числе человека, и суть его заключается в приспособлении к постоянно меняющимся условиям окружающей среды, а также тем условиям, которые являются устойчивыми. С психологической точки зрения адаптация является процессом приспособления индивида к обществу, учитывая его требования, потребности, мотивы и интересы. Социальная адаптация является неотъемлемой частью жизни каждого человека. Он активно усваивает представления общества, его нормы и ценности, взаимодействует с другими людьми, принимает и познает другие культуры, особенности других людей и общин. Для того, чтобы достичь успеха в процессе социальной адаптации

человек должен быть воспитан, образован, подготовлен в отношении труда и профессии.

Адаптация как процесс имеет место быть и рассматриваться в таких науках как философия, социология, кибернетика, психология. Все это, безусловно, важно, потому как процесс адаптации учит человека «общаться» с обществом, подстраиваться под него, менять. В процессе адаптации к постоянно меняющимся условиям каждый человек раскрывает в себе способности к чему-то новому. Адаптация учит каждого взаимодействовать с окружающим миром. Человек проходит много этапов на своем жизненном пути и каждый из них связан с адаптацией. По мере того, как мы взрослеем, открываются новые рамки мира, происходит его познание, познание самого себе через окружающую среду путем адаптации. Не всегда случается так, что человек добровольно попадает в какие-либо жизненные ситуации, или обстоятельства складываются удачно, но под каждую ситуацию человек должен подстроиться, потому как проблемы в жизни необходимо решать, справляться с трудностями и идти вперед. Человеку необходимо научиться привыкать и приспосабливаться к новым обстановкам. Все это настолько тесно связано с глубинным сознанием, что процесс адаптации затрагивает психологический, физиологический и поведенческий уровни. Исходя из того, что каждый человек уникален и индивидуален, следует то, что и процесс адаптации у каждого будет проходить по-разному, все будет зависеть от индивидуальности человека: его специфики, индивидуальных психологических и физических особенностей, потребностей, мотивов и целей. Мозг человека и его организм перестраиваются и приспосабливаются к новому. Это является процессом адаптации.

Если заглянуть в историю, то можно обратить внимание, что адаптация как процесс, изучаемый научно, появился достаточно поздно – в 19 веке. И первоначально его относили исключительно к такой науке как биология. Соответственно процесс адаптации имеет своих корни в биологии и предполагает в первую очередь биологические обоснования себя как

процесса. И уже только потом, исходя из того, что человек является живым организмом в первую очередь с точки зрения биологии, его начали рассматривать и с других сторон, связывая воедино в процесс адаптации такие науки как социология, психофизиология и другие. В совокупности это дало четкое определение понятию адаптации, обосновало его принципы работы, стратегии и методы воздействия на человека в целях улучшения его психического, эмоционального и физического здоровья. Причем все эти три составляющие хоть и определяют одно целое, работают, все же, отдельно. Психофизиология представляет собой физиологические реакции человека на определенные события, действия, ситуации. Психология определяет адекватность реагирования человека на определенные ситуации из окружающего мира. Все это в комплексе определяет поведение человека в социуме. Задачей адаптации является нахождение баланса между всеми компонентами. Итак, адаптация – приспособление, процесс, позволяющий индивиду сохранить свои исконные качества, несмотря на постоянно меняющиеся условия, но при этом уметь эффективно и безболезненно для самого себя научиться подстраиваться под обстоятельства. Когда человек не может принимать очевидную действительность, у него могут возникнуть проблемы, связанные с физическим и психическим здоровьем. Нередко можно встретиться с таким понятием как стресс. И многие современные ученые психологи пытаются обозначить стресс как болезнь или глобальную проблему современного общества, в то время как во второй половине 20 века физиолог из Канады Г. Селье обозначил стресс как неотъемлемую и естественную часть процесса адаптации. Стресс – как защитная реакция организма на изменяющийся мир. В целом, психологические теории обозначают адаптацию как глобальную проблему при взаимодействии индивида и окружающего мира. Душевное и физическое здоровье человека – идеальный результат грамотно выстроенной адаптационной схемы. Именно здоровье играет важную роль в постановке создания правильного прохождения процесса адаптации. Э. Фромм в своих книгах поставил вопрос

о разделении двух понятий, которые сыграли важную роль в постановке вопроса адаптации. Статическая адаптация и динамическая адаптация. Первая предполагает «сохранение» характера человека, с ним остается его неизменное и постоянное в процессе адаптации, и в результате могут появиться какие-либо характерные, специфические привычки. Вторая предполагает адаптирование к внешней среде, которое стимулирует процессы изменения характера человека, способствующие появлению новых стремлений, но и также приводят к появлению новых страхов перед неизвестным. При этом не стоит забывать о социальной адаптации. Это процесс, определенный активным взаимодействием с социумом и попытками изучить его и познать. Данный процесс является непрерывным и носит характер периодичности смены социального положения, трудовой деятельности, профессиональной сферы. Существует активный и пассивный тип адаптации. Активный тип предполагает постоянное изучение нового, вхождение в новые социальные круги, создание вокруг себя постоянно меняющихся условий, которые интересно принимать. Пассивный тип предполагает спокойное состояние человека, который постепенно, планомерно и не спеша принимает новые условия окружающего мира и находится в состоянии спокойствия до тех пор, пока условия вновь не начнут меняться. Социальная адаптация является основным механизмом становления личности в обществе. Очень важен факт адекватной оценки человеком самого себя, а также осознания того, какие социальные роли он играет. Нарушить процесс социальной адаптации можно путем искажения, малоразвитости человека (критичная форма - аутизм).

Как уже говорилось ранее, большую часть своей жизни человек посвящает работе. Трудовая деятельность забирает много физических и эмоциональных сил, поэтому процесс адаптации на предприятии является важной составляющей трудовой деятельности. Что определяет процесс трудовой адаптации персонала? Процесс приспособления, «притирки» между сотрудником и организацией, который основан на том, что работник

постепенно включается в работу предприятия, обустроивает свое рабочее место, налаживает отношения с коллективом, распознает нюансы производства и многое другое. Следует заметить, что особое значение необходимо уделять молодым специалистам в процессе адаптации, потому как они впервые столкнулись с таким вопросом как коллектив, предприятие, «трудовое общество». Процесс профессиональной адаптации заключается в том, чтобы человек приобщился к трудовой деятельности в определенной специализации, включился в производственный процесс, усвоил условия и нормы эффективной работы на предприятии. Также стоит упомянуть очень важный момент, связанный с профессиональной ориентацией. Этот процесс охватывает не только производственную адаптацию, но и социальную: вхождение в коллектив, установка и налаживание профессиональных контактов и связей, приспособление к социальным нормам данного коллектива. Это важно потому, что в процессе трудовой деятельности каждый человек находится в некой зависимости от коллектива, в котором он работает. Поэтому адаптироваться под «рабочий социум» - очень важная задача не только для самого сотрудника, но и для его успешной трудовой деятельности. Какие цели преследуют процесс адаптации сотрудников на предприятии? Конечно, можно выделить не один десяток важных целей, но основными являются:

1. уменьшение стартовых издержек (новый сотрудник выкладывается не на сто процентов, это зависит от его пока еще непрофессионализма, поэтому, чтобы грамотно его обучить, необходимо потратить денежные средства и рабочее время. Но при правильно поставленной адаптационной схеме такие издержки сведутся к минимуму);
2. повышение степени уверенности и определенности у новых сотрудников (процесс адаптации предполагает «вхождение» в организацию, полное знакомство с ней, а следовательно, составление представления об организации, насколько она респектабельна и стабильна);

3. сокращение текучести кадров (за счет адаптационного периода сотрудник четко для себя понимает, хочет он остаться или нет, соответственно затраты и персональные издержки сокращаются);
4. экономия время (как следствие предыдущей цели) позволяет как сотруднику, так и работодателю в процессе адаптации понять основные моменты;
5. формирование позитивного отношения к работе (если мы говорим об осознанности выбора профессии).

Данные цели предполагают качественный процесс адаптации для каждого сотрудника на предприятии, позволяют решить не только вопросы кадровой политики, но и направить производственный процесс в русло успеха, прибыльности и удовлетворенности трудом. Информационно процесс адаптации обеспечивается сбором и оценкой индивидуальных и общих показателей уровней адаптации и ее продолжительности.

2.2. Виды и этапы адаптации.

Адаптация – процесс очень глубокий и охватывает практически каждую сферу деятельности человека. Для того чтобы более полно рассмотреть процесс адаптации стоит разобраться, какая она! Адаптация бывает *социальной*: индивид вживается в определенную среду и превращает ее в ту сферу деятельности, которая ему необходима. Достигает этого он путем внедрения, принятия и усвоения и активного общения. В результате, при оптимальном прохождении всех этапов, обоюдное удовлетворение интересов. Процесс *корпоративной адаптации* предполагает познание сотрудником организации в целом: место на рынке, какие цели ставит организация, какие у нее приоритеты, основные конкуренты, структура предприятия, подразделения и многое другое. Существует *адаптация на производстве*: подразумевает под собой непосредственное включение в производственный процесс, усвоение конкретных условий производства, принимаются нормы труда, установление и расширение производственных и профессиональных связей. Процесс *технической или технологической*

адаптации подразумевает знакомство с техникой и техническим оборудованием на данном конкретном предприятии. Освоение хранения данных, где какие документы находятся, знакомство с архивом и так далее. Процесс *профессиональной адаптации* предполагает дополнительное освоение новых компетенций, формирует профессиональные качества сотрудника. Процесс *психофизиологической адаптации* определен приспособлением к измененным нагрузкам, которые связаны с психикой и физиологией. Процесс *социально – психологической адаптации* связан с тем, что сотрудник предприятия знакомится не только с производством, но и с коллективом, в котором ему предстоит работать. Процесс *организационной адаптации* имеет целью ознакомить сотрудника с тонкостями организационной структуры. Данный процесс должен привести к тому результату, что сотрудник будет четко понимать, какое место в организации он занимает, пройдя процесс организационной адаптации. *Санитарно – гигиеническая адаптация* предполагает процесс освоения новых требований труда, дисциплины, порядка, установление правил трудового распорядка. На данном этапе адаптации сотрудник приучает себя подготавливать свое рабочее место перед началом трудовой деятельности, учитывая санитарные и гигиенические нормы, требования по технике безопасности для сохранности здоровья. Процесс *экономической адаптации* предполагает открытость в решении материальных вопросов, стабильность в выплате заработной платы. Независимо от того, что все эти виды различны между собой, действовать они должны в комплексе и именно поэтому для более эффективной работы с персоналом любого предприятия должна быть налажена единая система мер воздействия в процессе адаптации. Все эти формы адаптации важны, когда сотрудник начинает работать в организации или работает уже давно. Каждый сотрудник в организации должен чувствовать себя комфортно и на рабочем месте, и среди коллектива, и рядом с руководством. Для этого и существует процесс адаптации. Адаптация может быть : *первичной и вторичной*. Вполне логично, что процесс первичной адаптации направлен на молодых

специалистов, которые впервые пришли работать в организацию, не имеют профессионального опыта и в целом дезориентированы в профессиональной деятельности. Именно данная проблема является актуальной в рамках адаптации, потому как современный рынок труда функционирует таким образом, когда вторичная адаптация является более значимой. Очень важно заниматься адаптацией молодых специалистов, потому что именно от первого своего опыта они будут отталкиваться в дальнейшей трудовой деятельности. И нужно понимать, что процесс адаптации должен быть направлен не только на приспособление молодого специалиста к первичным навыкам трудовой деятельности, но и умением наладить отношения в коллективе. Принять нормы и правила определенного трудового общества, установить определенные отношения среди коллег, результатом которых будет плодотворные результаты трудовой деятельности и доброжелательная атмосфера в коллективе. Процесс вторичной адаптации, конечно же, направлен на тех специалистов, которые уже имеют опыт профессиональной деятельности, они лишь адаптируются к новым условиям (новое место работы, смена профессиональной роли, смена должности, смена объекта деятельности). Также адаптация может быть *активной и пассивной*. При активной адаптации человек желает изменить ту среду, в которой он находится. Пассивная же предполагает равномерное распределение жизненных сил на постоянно меняющиеся условия. Процесс *прогрессивной адаптации* эффективно воздействует на сотрудника, а процесс *регрессивной адаптации* отрицательно воздействует на него. Процесс адаптации должен быть распределен не только на тех сотрудников, которых повышают по должностям, но и на тех, кого понижают в должности. Период адаптации условно делится на три этапа:

1. ознакомление: сотрудник знакомится с организацией, с ее целями и задачами, проводит анализ сопоставления между своими целями и целями организации. Результатом данного этапа является четкое представление сотрудника, подходит ли ему эта организация или нет.

Организация в свою очередь так проходит процесс ознакомления с новым сотрудником, что подтверждает правильность своего выбора в пользу кандидата, определяет потенциал сотрудника, принимает решение как можно быстрее оформить новичка в штат и окончательно утвержденное решение закрепляется составлением профессиональных категорий, составление индивидуального плана развития.

2. приспособление: данный этап характерен продолжительностью «вливания» в коллектив, в профессиональный трудовой процесс. Насколько этот этап будет продолжительным, зависит от грамотно составленной схемы адаптации.
3. ассимиляция: данный этап характеризуется полным приспособлением работника к производству, сотрудник полноценно выполняет свои должностные обязанности, начинает самостоятельно делать профессиональные установки, становится членом трудового коллектива – неотъемлемой частью организации.

Процесс адаптации выявляет много разных нюансов, связанных как с деятельностью организации, так и самим сотрудником. Бывает так, что сотрудник проходит через процесс отрицания, отказывается принимать цели организации, ожидания не оправдывают себя и такие сотрудники, как правило, быстро увольняются, нередко еще в процессе адаптации. Что является вполне разумным действием, дабы не тратить свое время и время других людей, а также не занимать чье-то место. Другие же, наоборот, стараются приспособиться к правилам и нормам предприятия. Некоторые работники только делают вид, что они приспособились, но на самом деле они отрицают политику предприятия и в любой момент, без объяснения причины, могут написать заявление на увольнение. Но есть и те, которые принимают основные правила и нормы, но не согласны с тем, что касается второстепенных ценностей. Такие сотрудники, как правило, отлично выполняют свои профессиональные обязанности и сохраняют свой индивидуализм.

Итак, можно определить, какие преимущества предлагает процесс адаптации для предприятия: у сотрудников организации повышается эффективность работы, ускоряется процесс получения необходимых трудовых навыков, налаживаются и поддерживаются положительные отношения среди коллег, предотвращаются серьезные ошибки, сокращаются временные затраты опытного работника на помощь и поддержку молодого специалиста, уменьшается текучка рабочей силы. Что является преимуществом для сотрудника в процессе адаптации? Налаживаются отношения в коллективе, устанавливаются формальные и неформальные отношения, сотрудник быстро вливается в трудовой процесс и приобретает новые знания и навыки, становится более спокоен и уверен перед руководством, понимая свое место в организации, сопоставляет свои ожидания с реальностью, страх перед увольнением сводится к минимуму во время процесса адаптации.

Вероятнее всего, руководитель каждой организации понимает важность процесса адаптации сотрудников, но, к сожалению, не все могут себе это позволить. Как уже говорилось ранее, процесс адаптации работников очень трудоемкий и охватывает много сфер жизнедеятельности человека. Очень важно, чтобы каждый руководитель понимал ту простую вещь, без которой предприятие не будет эффективно работать. Каждый сотрудник должен понимать, куда и зачем он пришел. И, если обоюднo приходят к такому соглашению как устройство на работу, обе стороны должны понимать, какая на них лежит ответственность. Работник осознанно должен выполнять те требования, которые ему предъявляет работодатель, а он, в свою очередь, должен обеспечить работника всеми необходимыми комфортными условиями для достижения высоких производительных результатов. Но реальность такова, что не всегда все получают желаемое. Существует негласная классификация организаций, которые можно разделить на уровни адаптаций. *Первый тип организаций характерен* отсутствием четкой схемы адаптационного процесса. Руководители таких организаций полагают, что

отдельно работающая система по процессу адаптации не так уж и необходима и обуславливают это рядом причин: сотрудников в организации мало; если приходят новички, уже работающие сотрудники с удовольствием берут на себя роль наставников; многие полагают, что адаптация персонала процесс ненужный и затратный как по времени, так и материально. *Второй тип организаций имеет* поверхностную систему адаптации персонала, но при этом оценка эффективности не проводится, или проводится частично. Данная система предполагает отсутствие эффективных связей между руководителем организации и руководителями отделов, таким образом, адаптация как процесс «топчется» на месте, не имея никаких результатов. *Третий тип организаций уже* разработал и внедрил в производство систему адаптации персонала, но нет показателей эффективности ее работы. *Четвертый тип предприятий визуально создает* видимость работы адаптационной системы с персоналом, но на деле ничего не происходит. Этого говорит о том, что руководитель организации не всегда может адекватно оценить сложившуюся обстановку и принять правильное решение, которое удовлетворит обе стороны производственного процесса. *К пятому типу организаций относятся филиалы* с уже устойчивой работой по системе адаптации персонала. Здесь речь идет о зарубежных филиалах, представленных в других странах. Но не всегда эта система может эффективно работать, потому как приспособиться необходимо к другой культуре, к другим ценностям и нормам. Это не всегда бывает легко.

Адаптация – это приспособление и, как уже говорилось ранее, приспособление обоюдное. Адаптация будет эффективна лишь тогда, когда и сотрудник и руководство предприятия будут желать этого. Насильно заставить человека бессмысленно, в худшем случае, сотрудник, занимающий не свое место, работающий не по той специальности будет совершать ошибки в процессе производства и несерьезно подходить к результатам своей трудовой деятельности. Руководитель организации, в свою очередь, столкнется с такими процессами, как низкая производительность труда,

неудовлетворенность сотрудников работой, снижение качества результатов труда и негативное отношение в коллективе. Очень важно понимать, что процесс адаптации затрагивает обе стороны, поэтому они должны быть вовлечены в этот процесс в равной мере. Цель сотрудника в процессе адаптации - максимально полно, быстро и эффективно приспособиться к новым трудовым обстоятельствам. Цель организации в процессе адаптации - создать максимально комфортные, информационно полные условия для сотрудника. Если руководство предприятия обходит стороной вопрос адаптации персонала, то рано или поздно предприятие столкнется с тем, что увеличатся издержки в поиске кадров, увеличится количество увольнений, будет отсутствовать кадровый резерв как таковой. Для того, чтобы понять эффективна ли адаптация на предприятии, стоит всего лишь понаблюдать за работой сотрудников: если они замотивированы, стремятся достичь лучших результатов, удовлетворены своей работой по всем параметрам – адаптационный процесс прошел более чем успешно! Если руководитель организации заинтересован в том, чтобы на его предприятии работали высокопрофессиональные сотрудники, процесс адаптации – неотъемлемая часть работы организации. В том случае, если руководство компании будет упускать такой важный процесс как адаптация персонала, результаты могут быть самыми плачевными. Российские предприятия основывают процесс адаптации на прописанных регламентированных программах адаптации, в которых обозначены профессиональные требования и особенности работы конкретного предприятия, корпоративные стандарты, нормы и ценности. Оценивается эффективность процесса адаптации довольно просто: специалист по работе с кадрами должен выделить два основных момента. Во-первых, насколько быстро и эффективно новый сотрудник справляется с должностными обязанностями, во-вторых, какие взаимоотношения сложились у сотрудника с коллективом в процессе адаптации. Отличный показатель успешного прохождения процесса адаптации заключается в том,

что сотрудник четко понимает, чем он занимается, осознает свое место в организации и имеет профессиональные отношения с коллегами.

Итак, процесс адаптации на предприятии - важная составляющая как для сотрудника, так и для работодателя. Управлять процессом адаптации довольно просто, если руководитель предприятия создаст для этого необходимые требования:

1. выделит отдельное подразделение, группу или отдел в организационной структуре всей системы работы с персоналом;
2. определит специалиста для каждого подразделения (если их более одного). На каждый отдел выделяется сотрудник по работе с адаптацией персонала на предприятии, он выявляет причины проблем, решает текущие вопросы, связанные с адаптацией персонала, работает над процессом адаптации в своем отделе;
3. развивает наставничество. Процесс наставничества, к сожалению, был забыт в российских компаниях. Но, как удачный пример, в процессе адаптации именно наставник помог бы молодому сотруднику наиболее безболезненно влиться в коллектив и производство. При этом роль опытных сотрудников возрастет в глазах руководства.

Технология адаптационного процесса может быть обусловлена следующими показательными мероприятиями: семинары и курсы по адаптации, индивидуальные беседы руководителя с молодым специалистом, подготовка наставника к предстоящему процессу адаптации, использование метода, подразумевающего постепенное усложнение заданий новичком. Что касается работы с коллективом, то следует понимать, что новый сотрудник должен не просто влиться в коллектив, но и найти контакт с каждым сотрудником. Для того чтобы этот процесс прошел более успешно, следует использовать некоторые нехитрые методы взаимодействия: давать разовые общественные поручения для новичка, проводить ролевые игры среди сотрудников в рамках корпоративной культуры, приглашать новичков на собрания и многое другое. Сбор и оценка эффективности работы

адаптационного процесса приводят нас к двум видам показателей: субъективным и объективным. К субъективным показателям относят удовлетворение от процесса работы. В определении субъективных показателей в процессе адаптации также определяется собственная оценка труда специалистом, его квалификация, реальная позиция в отношении профессии, насколько эффективно выстроены отношения с коллегами, самочувствие, условия трудовой деятельности, тяжесть труда, понимание роли в организации. Объективные показатели характеризуются эффективностью профессиональной деятельности, насколько активен сотрудник в процессе трудовой деятельности разных сфер предприятия. Субъективные показатели отражают полноту квалификационных навыков сотрудника, их соответствие реальным возможностям, насколько нормы и ценности предприятия приняты сотрудником и оценены в должной мере, а также выявляются такие параметры, как утомляемость и нервная перегрузка работника. Оценить данный процесс гораздо проще в процессе трудовой деятельности работника, когда он непосредственно показывает то, на что он способен. Необходимо учитывать тот факт, что оценивать сотрудников предприятия необходимо с постоянной периодичностью, дабы избежать кадровых проблем, но к молодым специалистам в процессе адаптации необходимо относиться более серьезно и данные оценки проводить как можно чаще (в период адаптации).

2.3. Цель и задачи адаптации.

В современном профессиональном обществе адаптация становится неотъемлемой частью жизни человека. И если раньше она носила временный характер, то на современном этапе развития человечества адаптация перешла в постоянный процесс на предприятии. Современный рынок труда и инновационные технологии развиваются с огромной скоростью, а с ними нужно не только научиться работать, но и привыкнуть к ним. Следовательно, процесс адаптации идет вровень с каждым новым методом, материалом, элементом и так далее. Развитие персонала на предприятии «взяло под свое

крыло» процесс адаптации. И таким образом, создаются нормальные условия труда, персонал информационно обеспечен, организовано непрерывное обучение, развивается карьера, формируется полноценная корпоративная культура. Все это в совокупности дает эффективные результаты, как на производстве, так и касаясь профессиональной деятельности отдельного сотрудника предприятия. **Цели адаптации** просты: достичь высокого уровня эффективности производства и улучшить качество труда; повысить удовлетворенность сотрудников трудом; совершенствовать систему взаимодействий и укреплять профессиональные взаимоотношения в процессе труда. **Задачи, которые должна помочь решить адаптация на предприятии:** ускорить процесс профессионального раскрытия сотрудника; создать благоприятный психологический климат в коллективе предприятия; снизить организационные издержки при формировании штата; развить организационную культуру на предприятии; снизить текучесть кадров. Основным моментом, на который бы хотелось обратить особое внимание, является тот факт, что любая организация имеет свои особенности в плане целей, перспектив, задач, ценностей, организационной культуры, процесса трудовой деятельности, негласные обстоятельства и моменты, поэтому для каждого предприятия характерен свой «особый» процесс адаптации. Что может повлиять на адаптацию сотрудника на предприятии? Существует перечень основных факторов, которые оказывают на это влияние: среднестатистический возраст коллектива; гендерный аспект (количество мужчин и женщин); квалификация коллектива; климат среди сотрудников; личностные характеристики сотрудника, проходящего процесс адаптации; организация труда сотрудника и ее особенность; вопрос престижа профессии; насколько часто меняются руководители в организации; насколько активно работники принимают участие в процессе управления организацией. Данный перечень факторов помогает более эффективно обозначать адаптационный процесс и оценивать сотрудников. Но, сколько бы ни было дополнительных нюансов, связанных с процессом адаптации,

существует четыре основных этапа, через которые сотрудник должен пройти в процессе адаптации на предприятии:

1. Первый этап - ознакомление с организационной структурой предприятия (рабочее место, подразделения и т.д.);
2. Второй этап предполагает профессиональную адаптацию, то есть, сотрудник должен освоить основные производственные функции;
3. Третий этап предполагает социально – психологическую адаптацию, то есть сотруднику необходимо освоить основные коммуникационные функции;
4. На четвертом этапе процесс адаптации должен быть завершен. Сотрудник осваивает весь комплекс функций, профессиональные и коммуникационные связи налажены, производственный процесс протекает в рабочем порядке.

2.4. Методы адаптации.

В нашей стране на современном этапе развития общества большинство предприятий не имеют целью создавать специальные службы или подразделения для адаптации персонала. Обычно этими вопросами занимаются работники кадровой службы, которые в свою очередь занимаются непосредственно всеми вопросами, которые связаны с кадровой политикой. Как правило, традиционных методов адаптации всего четыре. Они используются в виде *инструктажа, наставничества, обучения и неформального общения.*

Когда речь заходит об управлении персоналом, то следует понимать, что в данном случае нас может интересовать производственная адаптация как процесс, потому что умение правильно сформировать у сотрудника профессиональную позицию – основная задача управленца. При коротких сроках адаптационного процесса задача менеджера по управлению персоналом заключается в том, чтобы раскрыть нового сотрудника не только как личность, но, в первую очередь, как специалиста, оценить его знания, умения, навыки, сопоставить их с реальными возможностями и оценить

перспективу развития сотрудника на предприятии. Процесс производственной адаптации очень многогранен и сложен, потому как в профессиональной деятельности существуют «подводные камни». Когда сотрудник приходит на новое предприятие, ему важно знать не только чем, где, как он будет заниматься, но также его интересуют такие вопросы как: во сколько будет оценен его труд, какая существует социальная поддержка от предприятия, как организован досуг сотрудников, насколько эффективна система премирования, какое стимулирование предусмотрено со стороны руководства предприятия в отношении работников, есть ли возможность карьерного роста, какая система мотивации на предприятии. Все эти вопросы мы задаем, приходя в любую организацию, потому как каждому из нас хочется эффективно применять свои знания на практике и чтобы наш труд был достойно оценен, с учетом тех факторов, которые были приведены выше, сотруднику нужна здоровая атмосфера в коллективе, удобно организованное рабочее место, возможность карьеры на предприятии, и многое другое. Для того, чтобы оценить результаты процесса адаптации на предприятии, стоит обратить внимание на такие показатели как удовлетворенность трудом, время, затраченное на производство, отношение с коллегами. Все это в совокупности позволяет менеджерам по управлению персоналом определить насколько эффективно прошел процесс адаптации у нового сотрудника. И опять же, не следует забывать о том, что процесс адаптации в современных условиях развития общества стал процессом постоянным, связанным не столько с переменой места работы, сколько с постоянно меняющимися условиями рынка труда, требованиями к кандидатам, компетенциями, нововведениями и совершенствующимися технологиями.

Получается довольно простой результат: основанием для эффективной адаптации работника является грамотная профессиональная ориентация. Профессионально подобрать кадровый резерв для предприятия – первостепенная задача, стоящая перед управленцем. Если профессиональная

ориентация будет основана на грамотности и правильности выбора, соответственно процесс адаптации работника будет протекать быстрее, эффективнее и будет менее затратен для предприятия. Это всё касается производства, но следует помнить о том, что человек – существо социальное, требующее взаимопонимания и уважения. Поэтому в первую очередь, акцент делается на то, что новый сотрудник, в первую очередь, адаптируется к социуму. Взаимопомощь и товарищество – чувства, которые должен вызвать коллектив у работника и наоборот. К тому же, мотивация персонала является необходимым условием успешного прохождения процесса адаптации.

Процесс адаптации - особенный процесс, потому как именно, проходя адаптационный период на предприятии, сотрудник начинает видеть перед собой реальную картину профессиональной трудовой деятельности. На современном трудовом поприще адаптация проходит, как правило, стихийно. На управление адаптацией и ее контролем никто не работает, все отдано в руки самого сотрудника. Рабочее время, пространство, отношения к коллегам, деление коллектива на группировки, представление образа руководителя – все эти нюансы ложатся непосредственно на сотрудника, даже больше не сами нюансы играют роль, а то, как к ним привыкнуть и как с ними справиться. Самым сложным временем прохождения процесса адаптации является первые два месяца. В это время происходит восприятие и адекватная оценка организации, трудового процесса и коллектива. Сотрудник распознает все в режиме «реального времени». Безусловно, на это требуется много энергии и морально-психологических сил, потому как человек раскрывается сам как профессионал своего дела, при этом налаживает отношения с коллегами, узнает роль руководителя. Соответственно очень важно, чтобы процессом адаптации на предприятиях занимались специально обученные люди или хотя бы руководители кадровых служб. Направить сотрудника в нужное русло, подсказать, к кому обратиться за помощью, обеспечить плавный процесс производственного обучения, обозначить сотрудника и его роль перед коллегами, помогать

выяснять тонкости организации и производственного процесса. Все это в совокупности определяется процессом адаптации. Без этого «знакомства» с организацией, с производственным процессом, с коллективом, очень трудно освоить новое место работы, влиться в коллектив и достичь наивысшего уровня профессионального мастерства.

ГЛАВА 3. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ «УЧЕБНОЙ ГОСТИНИЦЫ»

Профессиональная ориентация персонала, безусловно, является одним из важнейших показателей эффективной работы организации. Руководителю предприятия очень важно грамотно подбирать персонал. Что необходимо определить для того, чтобы четко понимать в каких кадрах нуждается предприятие? Во-первых, обозначить область производства, которая нуждается в кадрах. Во-вторых, определить должности, на которые требуются кадры. В-третьих, определить профессиональные критерии, по которым будут отбираться кадры.

Профессиональная ориентация, как самостоятельный процесс, дает гарантии качества профессионального ориентирования. Во-первых, предприятие может самостоятельно производить выездные поездки по школам, лицам, техникумам и ВУЗам с целью профессионального ориентирования будущих специалистов. Работа со специализированными учебными заведениями происходит в более упрощенной форме, потому как профессиональная ориентация как процесс становится неотъемлемой частью педагогической деятельности по профильному обучению специальностям. Это облегчает процесс подготовки к профессиональной трудовой деятельности, потому что учащихся, непосредственно на практике, подготавливают к той работе, которую они будут выполнять по данной специальности.

3.1. История предприятия.

За 119 лет Томский Индустриальный Техникум подготовил более 50 тысяч квалифицированных работников. У данного образовательного учреждения очень богатая история, берущая начало с позапрошлого века в эпоху правления императора Николая Второго. История началась с Первого Правительственного Ремесленного училища Сибири, открытого 14 сентября 1896 года. До 1996 года данное учебное заведение сменило не одно название, самым долгим из которых было «Профессиональный технико-коммерческий

лицей №1». На базе лицея были созданы две очень важные службы для предприятия: служба социальных педагогов и медико-психологическая служба, которые, имеют место быть, и по сей день. Они ориентированы на поддержание социального и физического здоровья студентов и работников. Так же, руководство приняло решение, одним из первых в данной области, ввести в качестве обязательного предмета в процесс обучения «Планирование карьеры». На протяжении четырнадцати лет были созданы и реализованы инновационные образовательные программы и проекты: «Молодежь и бизнес», «Комплексная программа социально психологической помощи и профессионального развития учащихся», «Развитие профессиональных качеств у студентов» [68].

За свое столь долгое существование Томский Индустриальный техникум (данный статус образовательное учреждение получило после того, как перешло с начального профессионального образования на средне профессиональное в 2010 году) всегда особо относился к практической деятельности своих студентов, наряду с теоретической. Были созданы собственные базы для производственной практики: реально действующие мастерские, магазин, туристическое агентство, гостиница. На протяжении всего срока существования устанавливались партнерские отношения с ведущими томскими предприятиями – на тот момент лицей стал вторым после Политехнического университета образовательным учреждением, принятым в «большой промышленный клуб» - Межотраслевое производственное объединение работодателей, в состав которого входит более двадцати крупнейших предприятий Томской области.

*«Учебная гостиница». Структурное подразделение при Томском
Индустиальном техникуме.*

«Учебная гостиница» была открыта 2 ноября 2007 года. Расположена в центре города, в транспортной доступности авто и ж/д вокзалы, кинотеатры, музеи, театры, филармония, рестораны, кафе, магазины одежды и обуви. Гостиница эконом класса предлагает к размещению девятнадцать комфортабельных номеров, три из которых одноместные.

Большая часть сотрудников гостиницы – бывшие выпускники Томского Индустиального техникума по специальности «Гостиничный сервис» по профессиям «администратора в гостиничном бизнесе» и «менеджер гостиничного сервиса». Студенты данной специальности ежегодно проходят практику в «Учебной гостинице» по двум направлениям: горничные и администраторы. Обучение проходит, непосредственно, в два этапа: теоретическая база и закрепление на практике. В процессе практической деятельности студенты закрепляют полученные знания, и происходит адекватная оценка действий и представлений в отношении дальнейшей работы по одной из профессий.

«Учебная гостиница» является структурным подразделением Томского Индустиального техникума (Табл.1). Штат состоит из девяти человек – каждый из сотрудников закончил или проходит обучение по специальности «Гостиничный сервис». При выборе кандидатов на вакантную должность приоритет отдается выпускникам или студентам ТомИнТеха по гостиничному сервису. Кандидаты проходят стандартные ступени отбора: заполнение анкет, прохождение собеседования, знакомство с предприятием и документацией (инструкции), испытательный срок и устройство на работу.



Таблица 1. Организационная структура предприятия ОГБПОУ «ТомИнТех» «Учебная гостиница».

Организационная структура – линейно-функциональная. Данная структура дает определенные преимущества. Во-первых, любую возникающую проблему можно решать непосредственно на объекте, не привлекая без надобности руководящие силы. Во-вторых, это позволяет сэкономить время на устранение неполадок или решение каких-либо мелких вопросов. В-третьих, позволяет сотрудникам брать на себя ответственность за принятие разных решений. В-четвертых, происходит экономия средств. И как у любого чего в мире, данная структура имеет свои недостатки: из-за того, что персонал общается исключительно между собой, у него может происходить замедленное восприятие новой информации и каких-либо изменений; может возникнуть проблема распределения ответственности за

ошибки; возникновение ненормированного рабочего дня за счет отсутствия контроля и допущения грубых производственных ошибок.

Что входит в обязанности сотрудников. В гостинице есть разделение видов деятельности: служба приема, размещения и бронирования. Администратор – визитная карточка гостиницы. Заходя в отель, люди сразу направляются к стойке ресепшен для того, чтобы оформить свое прибытие. Поэтому администратору, как «лицу» отеля, положено всегда носить форму и присутствовать на рабочем месте. В его обязанности также входит всегда быть вежливым, улыбаться, не хамить, четко и ясно отвечать на интересующие вопросы гостя, консультировать по каким-либо другим моментам. Также, администратор обязан заселить гостя по брони (если бронирование не осуществлялось, администратор имеет право выбора гостя), рассказать о правилах проживания в отеле, проводить его до номера. Ко всему прочему, в данной гостинице администратор выполняет функции прачки и кастелянши. Существует определенная норма глажки белья. Стирка производится по объемам работ за смену. Необходимо также следить за работой горничных (контролировать и проверять работу), составлять наряды для них на каждый рабочий день, решать любые вопросы, связанные с моющими средствами, техникой их использования. Так же администратор работает с программой бронирования (отвечает на телефонные звонки, информирует людей, отвечает на вопросы, предоставляет информацию о гостинице и принимает заявки).

Далее переходим к службе номерного фонда (горничные и уборщица). В обязанности горничных входит уборка помещений размещения гостей (номера). Существует четыре вида уборочных работ: текущая уборка (при проживании гостей), забронированная (подготовка номера к заезду гостей и поддержание в нем чистоты), после выезда (уборка номера по выселению гостей) и генеральная. Также в обязанности горничных входит уборка санитарных помещений (туалеты и души). Уборщица в нашей гостинице отвечает за чистоту лестницы и крыльца.

Учитывая, что заполняемость гостиницы можно обозначить как среднюю, то получается, что план выполняемых работ довольно велик (в гостинице номерной фонд составляет шестнадцать двухместных номеров и три одноместных, в общей сложности гостиница может предоставить проживание тридцати пяти гостям).

Персонал гостиницы в первую очередь должен обеспечивать полную загрузку номеров и качественно предоставлять услуги – это две важные составляющие перспективного развития персонала, и что не менее важно – мотивационного процесса предприятия. На данном этапе развития организации мотивационная система слабо развита. Из разного вида методов существуют и применены только три типа. Социально – психологический (корпоративные праздники, дни рождения сотрудников), организационно – административный (для каждого работника существует должностная инструкция – организационно-распорядительный документ, регламентирующий полномочия, ответственность и должностные обязанности работника на занимаемой должности в определенной организации) и экономический (система премий - процентов).

Современный гостиничный бизнес серьезно болен недостатком кадров. В особенности это касается специалистов среднего звена. В России эта проблема ощущается с гипертрофированной остротой. При этом, проблема заключается не столько в том, что данная отрасль в ее сегодняшнем виде достаточно молодая, а в том, что программы мотивации, профориентации и адаптации, мягко говоря, плохо развиты. И этот фактор остается наиболее слабым звеном в управлении отелями.

Учитывая, что средний уровень доходов россиян начинает медленно, но верно расти, материальный фактор перестает быть определяющим в выборе профессии и работы. На этапе поиска, разумеется, он является одним из главенствующих, но после поступления на предприятие в роли сотрудника, внимание переключается на моральные и психологические аспекты. Как правило, человек рассчитывает на нематериальное поощрение

ничуть ни в меньшей степени, нежели на финансовую компенсацию. Он желает развиваться, узнавать что-то новое, получать новый опыт и использовать его во благо себе и организации. Недаром мировые гостиничные бренды тратят колоссальное количество времени и денег именно на этот аспект рабочего процесса. Человеку, не занимающему высокую позицию на предприятии, наиболее важно признание и понимание его значимости в структуре гостиничного предприятия.

3.2. Процесс профессиональной ориентации на предприятии.

Для того, чтобы сотрудник развивался, укреплял свои компетенции и приобретал новые, на предприятиях должна проводиться профессиональная ориентационная работа. Для конкретного предприятия процесс начальной профориентации имеет крепкую базовую основу. Сотрудники «Учебной гостиницы» являются студентами и выпускниками Томского Индустриального техникума по специальности гостиничный сервис. Профильное обучение позволяет на начальных этапах освоения профессии определить правильность выбора студента. Прохождение практики с низших должностей позволяет не просто получить неоценимый опыт для профессиональной деятельности, но и познать структуру предприятия, «сущность» трудового процесса, и, главное, оценить свои возможности и правильность выбора профессии.

На протяжении всего времени работы, на предприятии, ежегодно, десятки студентов проходят практику. Процесс профессиональной ориентации сотрудников начинается именно с этого. Ежегодная смена стандартов предоставления гостиничных услуг изучается студентами в теории. Когда они выходят на практику, происходит взаимный процесс обмена знаниями.

Очень важным аспектом является процесс развития персонала, который должен включать в себя комплекс мер профессионального обучения выпускников, переподготовку и повышение квалификации кадров, а так же планирование карьеры персонала организации. Целью процесса развития

персонала является обеспечение организацией хорошо подготовленными сотрудниками в зависимости от целей и стратегии развития предприятия. Это позволяет не просто качественно использовать человеческие ресурсы, но и повышать качество производства, статус предприятия и создавать здоровую атмосферу в коллективе. Развитие персонала в одной из составляющих процесса профессиональной ориентации, представляет собой информационные и образовательные меры, привязанные к конкретным рабочим местам, с учетом потенциала сотрудников организации, которые в дальнейшем будут содействовать повышению их квалификаций.

Для того, чтобы определить, нуждается ли кадровый резерв в профессиональной ориентации необходимо методом опроса выявить данную потребность. (Табл. 2):

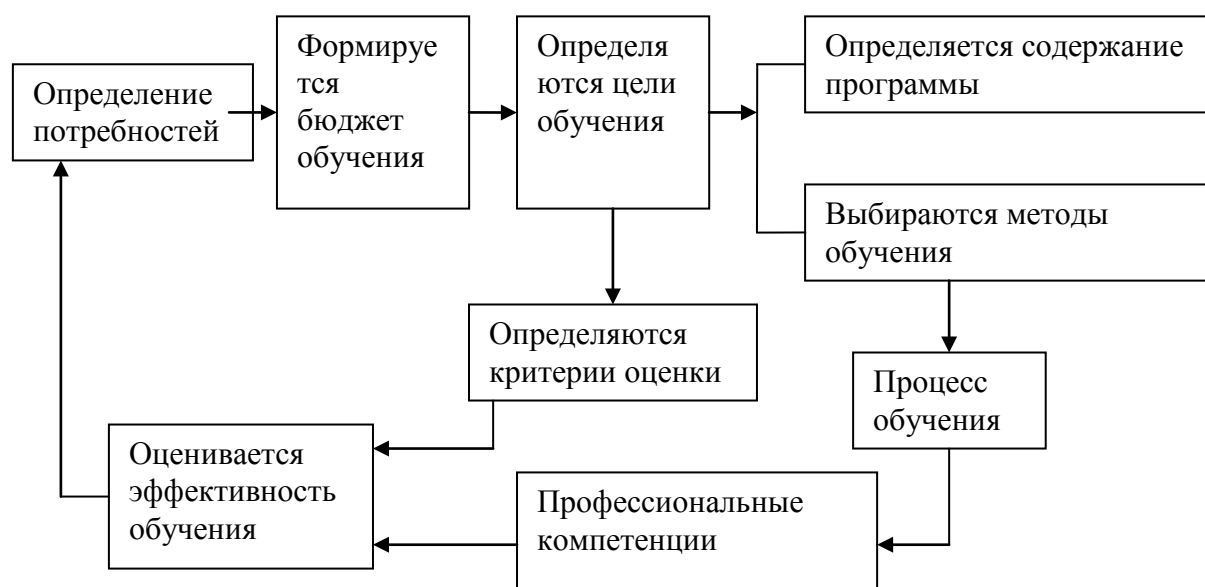


Таблица 2: Процесс профессионального обучения в рамках профессиональной ориентации.

Затем путем анализа и оценки обозначаются несоответствия между профессиональными компетенциями сотрудников организации, которыми

должен обладать каждый, и теми компетенциями, которыми он действительно обладает.

На потребность в развитии персонала воздействуют:

1. динамика внешней среды (потребитель, конкурент, поставщик, государство);
2. развитие техники и технологии, которые влекут за собой новую продукцию, услугу и метод производства;
3. измененная стратегия развития организации;
4. новая организационная структура;
5. освоение новых видов деятельности.

Все эти моменты являются ключевыми в создании профессиональной ориентационной системы на предприятии, т.к. в зависимости от того, как они будут меняться, должна будет меняться работа организации, и, как следствие, работа персонала. Персонал является неотъемлемой частью организации и, если руководитель стремится не только улучшать производство, он задумается о том, КАК его улучшить. Ответ на этот вопрос прост: «Кадры решают все!»

Профессиональная ориентация персонала на предприятии выражается в форме профессионального обучения. Существует много форм, с помощью которых можно обучать персонал:

- тренинги;
- семинары;
- ученичество;
- наставничество;
- репетиторство;
- предподготовка;
- курсы переподготовки кадров;
- курсы повышения квалификации;
- курсы предварительного обучения.

Условно, процесс профессионального обучения персонала можно разделить на две группы: обучение непосредственно на рабочем месте и вне предприятия. Первый вариант удобен тем, что он менее затратен и более оперативен. Сотрудник, не отвлекаясь от производства, получает знания и смело может применять их на практике. К данной группе можно отнести следующие методы обучения:

- усложняющиеся задания
- ротация (перемена места)
- направленное приобретение опыта
- производственный инструктаж
- использование работников в качестве ассистентов
- делегирование части функций и ответственности

Безусловно, данная система имеет как достоинства. Так и недостатки. К достоинствам можно отнести: незатратность, легкость в удовлетворении потребностей обучаемых (можно всегда подстроиться), получение опыта непосредственно на предприятии в реальных условиях. К недостаткам можно отнести: отсутствие педагогических навыков у коллег, оборудование предприятия может не соответствовать задачам обучения, мало свободного времени, отсутствие авторитета среди коллег. Обучение, которое происходит за территорией предприятия, считается более эффективным и более затратным. При этом, сотруднику приходится отвлекаться от непосредственного трудового процесса.

Бесспорно, профессиональное развитие оказывает положительное влияние на персонал организации. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и навыки, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и могут получить дополнительные возможности для профессионального роста как внутри организации, так и за ее пределами. Это особенно важно в современных условиях устаревания профессиональных знаний. Профессиональное развитие, включающее в себя обучение и

развитие человека, расширяет его эрудицию, круг общения, укрепляет уверенность в себе.

Развивать человеческие ресурсы нужно комплексно и непрерывно для того, чтобы всесторонне развивать личность каждого сотрудника, дабы соответствовать цели организации – высокой эффективной работы. Профессиональное обучение в рамках профессиональной ориентации должно ставить перед собой конкретные и специфические цели, которые будут ориентированы на получение практических компетенций и которые должна поддаваться оценке (табл. 3). Процесс профессионального обучения определяет разные цели для работодателя и сотрудника. Работодатель видит в профессиональном обучении:

- организацию и формирование кадров управления
- владение умением определить, понять и решить проблему
- «воспроизводить» персонал
- гибко формировать кадровый резерв
- процесс адаптации
- внедрять нововведения

Сотрудник видит в профессиональном обучении:

- поддержание соответствующего уровня и повышения профессиональной квалификации
- получение профессиональных компетенций за пределами профессиональной деятельности
- получение информации об организациях, которые влияют на фирму
- возможность развить способности в сфере планирования, управления и организации трудовой деятельности и производственных процессов



Таблица 3. Схема развития человеческих ресурсов

3.3. Адаптация персонала на предприятии.

Сложно представить, что процесс профессиональной ориентации не влияет на производственную трудовую деятельность. Наряду с данным процессом очень важным аспектом трудовой деятельности является адаптация персонала на предприятии. Адаптация предполагает процесс приспособления к трудовой деятельности, освоение на новом рабочем месте, знакомство с коллективом.

Виды производственной адаптации существуют разные, каждый из которых предполагает свои определенные нюансы, на которые следует обращать внимание (табл. 4).

Вид адаптации	Объективный показатель	Субъективный показатель
Социально-психологический вид	Соответствие (идентификация) норме, традиции, ценности на предприятии и в коллективе. Коллеги оценивают нового сотрудника и принимают его статус равного с ними.	Удовлетворение от общения с коллективом, руководством предприятия и принятие своей социальной роли и статуса.
Культурно-бытовой вид	Сотрудник участвует в жизни коллектива за пределами предприятия,	Желание узнать больше о коллегах в рамках досуговой деятельности. Развитие корпоративной культуры и участие в ней.
Психофизиологический вид	Какова нервная перегрузка на рабочем месте, скорость	Утомляемость, работоспособность, настроение,

	процесса восстановить силы, уровень травматизма, заболеваемость. Выработка и энергозатрат, состояние здоровья.	самочувствие, условия и тяжесть труда, оптимальные физические и психические нагрузки, и др.
Организационно-административный вид	Традиции и нормы предприятия. Трудовая дисциплина.	Роль индивидуальной и общей задачи в решении конкретных вопросов, адаптация к нововведениям, информированность о делах предприятия – прозрачность.
Экономический вид	Экономические механизмы управления предприятием, система экономических стимулов.	Удовлетворение заработной платой и принятие системы стимулирования и мотивации на предприятии.
Санитарно-гигиенический вид	Соответствие всем нормам и правилам санитарно-гигиенических стандартов.	Уровень приятия сотрудником всех нормативно-правовых документов и правил.

Таблица 4. Субъективные и объективные показатели оценки всех профессиональной адаптации.

Очень важно, чтобы сотрудник прошел поэтапно все виды профессиональной адаптации на предприятии. Это позволит не просто познакомиться с организацией, но и понять, как подстроиться, как наименее болезненно перейти к трудовому процессу. Важной составляющей процесса адаптации является ее двусторонность. Процесс адаптации ставит перед собой следующие задачи:

1. Со стороны организации:

- снабдить сотрудника теорией и практикой относительно организационных моментов;
- дать возможность работнику изучить положения предприятия и должностные инструкции;
- установить оптимальные отношения между новым сотрудником и коллективом.

2. Со стороны работника:

- получить знания о предприятии, ее организационной структуре, корпоративной культуре, формальные и неформальные связи;
- познакомиться со стилем руководства;
- получить теоретические и практические знания;
- продолжить трудовые отношения с организацией;
- установить партнерские отношения с коллективом.

Процесс адаптации станет успешен только в том случае, если поставленные задачи будут достигнуты путем взаимных действий.

3.4. Предложения по профессиональной ориентации и адаптации персонала в «Учебной гостинице».

На предприятии «Учебная гостиница» адаптационный процесс соответствует всем нормам и правилам. Приходя устраиваться на работу, с будущим сотрудником проводится целый комплекс мероприятий и действий, который позволяет в процессе адаптации определить важные моменты, сопутствующие дальнейшей трудовой деятельности. С учетом того, что

предпочтение в выборе сотрудника отдается студентам или выпускникам Томского Индустриального техникума по специальности гостиничный сервис, сложностей со знакомством с предприятием нет, так как, проходя практику, будучи студентами, происходит процесс знакомства с производственными процессами. Новому сотруднику предоставляют полноценный пакет документов организационно-правового характера: должностная инструкция, положения об организационной структуре, правила поведения при ЧС, документы по трудоустройству, организация труда, нормирование труда, тарификация, оплата труда, охрана труда, кадровое обеспечение, внутренний распорядок трудовой деятельности, эксплуатация зданий и помещений, организация досуга, общие положения и инструкции. Коллектив «Учебной гостиницы» состоит из таких же бывших студентов, поэтому отношения с новым сотрудником выстраиваются доброжелательные. Соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил отслеживается медицинским центром при томском Индустриальном техникуме. Все сотрудники соответствуют требующимся нормам и правилам поведения, ценностям организации и в коллективе (социально-психологический вид адаптации), участвуют в досуговой деятельности коллектива вне рабочего пространства (культурно бытовой вид адаптации), персоналом гостиницы и новыми сотрудниками соблюдаются традиции и нормы поведения на предприятии (организационно-административный вид), каждый сотрудник информирован по вопросам экономических механизмов управления и системой стимулов (экономический вид). Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что процесс адаптации на предприятии «Учебная гостиница» работает эффективно и приносит качественные результаты. Единственным моментом, который я бы хотела предложить в разработки организации, это папка новичка, в которой будет отображен полный перечень документов, необходимая информация, коллектив, и все, что нужно знать новому сотруднику. Это позволит сэкономить время руководителя, и

сотрудник сможет без спешки ознакомиться с важными моментами его будущей трудовой деятельности (Приложение А).

С профессиональной ориентации дело обстоит немного сложнее, нежели с адаптацией персонала. Базовая основа приходится на процесс обучения в Томском Индустриальном техникуме, профессиональная ориентация, на данном этапе, позволяет понять и определиться в правильности выбора профессии. В дальнейшем, сотрудник лишен профессиональной ориентации как на предприятии, так и вне ее. Так как профессиональная ориентация является процессом емким, требуется сжато, но полно отобразить основную информацию, предполагающую ориентацию в профессиональном плане. В профессиограммах описываются производственно-технические, социально-экономические условия профессиональной деятельности, психофизиологические требования профессии к человеку. Для более полного восприятия мною была создана профессиограмма для должности администратор гостиницы (Приложение Б). Профессиональную ориентацию так же можно начать с интернет - источников, которые предполагают различные варианты тестов, семинаров и курсов. Данный перечень представлен в Приложении В.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Процессы профессиональной ориентации и адаптации на любом предприятии важны и необходимы. Организация – это отдельная ячейка общества со своей структурой, правилами, ценностями, культурой. Основой любой организации является персонал – люди, которые любят, ценят и уважают свою работу. Успехом каждого предприятия является правильный подбор кадров, начальная ступень на пути к успешным результатам производства.

Каждый руководитель желает добиться успехов в работе путем повышения производительности труда, для этого ему необходим коллектив профессионалов, которые будут нацелены не только на результат любыми путями, но, прежде всего, они будут нацелены на профессионализм в выполняемой работе. Для того. Чтобы осуществить эффективность результатов предприятия необходимо правильно подбирать кадры. Одним из важнейших аспектов в данном процессе является профессиональная ориентация. Она включает в себя четыре основных пункта, следуя которым, на предприятия смогут приходить профессионалы своего дела, люди, которые с уверенностью знают, какая работа их ждет, что конкретно они могут дать от организации и какие у них есть перспективы развития. Профессиональная ориентация включает в себя: профессиональную пропаганду, профессиональную консультацию, профподбор, профотбор и профессиональное обучение. Все это позволяет упорядоченно и точно обозначить вопрос о найме сотрудников на предприятие. Благодаря профессиональной ориентации, работодатели точно знают, в каких кадрах они нуждаются, каким требованиям они должны соответствовать и откуда они могут привлечь такие кадры. Процесс профессиональной ориентации, безусловно, важен. Благодаря ему сотрудник: уверенно выбирает специальность и профессию, осознанно и ответственно обучается по ней, знает на какие перспективы он может рассчитывать и в какие организации он мог бы пойти работать.

Адаптация персонала также является неотъемлемой частью трудового процесса всего коллектива и жизни предприятия. Процесс адаптации предполагает двустороннюю связь. Приходя на новое предприятие, сотрудник приспосабливается к уже установленным и сложившимся нормам, правилам, ценностям организации. Знакомится с руководителем, структурой предприятия, его экономической позицией, системой заработной платы и мотивациями, а так же, происходит знакомство с коллективом и налаживанием дружеских, взаимных, профессиональных, равноправных отношений. С другой стороны, предприятие, в лице руководителя и персонала, оценивает нового сотрудника. распознает его позицию, сильные и слабые стороны, профессионализм и человеческие качества.

Адаптационный период всегда длится по-разному, в среднем, от двух месяцев до года. В это время сотруднику необходимо показать все свои лучшие качества, потому как именно он больше заинтересован в том, чтобы получить место работы. Но и руководство организации должно повлиять на действия сотрудника своей прозрачностью в ведении дел, и ответственностью перед ним. Предприятие со своей стороны должно показать, насколько оно подходит сотруднику и какие выгодные условия оно ему готово предложить. Успешным процесс адаптации будет тогда, когда обе стороны сойдутся в едином решении, которое будет устраивать всех.

В гостиничной индустрии процесс профессиональной ориентации начинается в тот момент, когда человек приходит получать профильное образование. В процессе получения теоретических и практических знаний происходит реальная, адекватная оценка дальнейшей трудовой деятельности. В «Учебной гостинице» каждый сотрудник имеет среднее специальное образование по специальности гостиничный сервис. Но, даже, несмотря на столь базовую начальную профессиональную ориентацию, гостиница испытывает недостаток в кадрах. В большей степени это связано с несоответствием объемов работы с заработной платой. Профессиональная ориентация непосредственно на предприятии отсутствует, поэтому мной

были разработаны профессиограмма для должности администратора и собраны интернет источники по профессиональному ориентированию. Профессиограмма представляет собой перечень необходимых качеств сотрудника и те критерии, которым он должен соответствовать, занимая данную должность. Перечень интернет ресурсов представляет собой список сайтов с описанием их работы и стоимостью услуг. Каждый из них представляет собой информацию о профессиональной ориентации в различных видах (тесты, консультирование, тренинги и курсы). Воспользоваться этими услугами можно в любое время и в любой период трудовой деятельности. Это позволило бы сотрудникам гостиницы убедиться в правильности своего выбора, получить профессиональную консультацию по интересующим вопросам и определиться с образованием для повышения квалификации. В тоже время данные сайты могут помочь с определением выбора организации для работы.

Адаптация на предприятии «Учебная гостиница» проходит в соответствии со всеми правилами и нормами, которые она, как процесс, предполагает. Моим предложением является создание «Папки новичка», в которой предполагается отразить всю необходимую информацию для нового сотрудника. данная папка поможет сэкономить время адаптационного периода за счет того, что основная информация об организации и процессе адаптации будет собрана в одно место. Руководителю предприятия не придется тратить время на объяснение «мелких» вопросов, а сотрудник будет заранее подготовлен к той информации, которую ему необходимо знать, а также, будет ориентирован в отношении того, как именно будет проходить его адаптационная деятельность.

На мой взгляд, данные нововведения позволят профессиональнее, быстрее и качественнее проводить отбор кадров для «Учебной гостиницы». В свою очередь, это приведет к тому, что в организации будут работать профессионалы своего дела, и адаптационный процесс будет менее болезненным и более быстрым. С учетом всех факторов производительность

труда станет более эффективной, а качество предоставляемых услуг – первоклассным.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова И.Г. Персонал – технология менеджера. - М.: ЦИПКК АП, 1995. 236 с.
2. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология. – М.: ФиС, 2008. 256 с.
3. Асеев В.Г. Теоретические аспекты проблемы адаптации. Адаптация трудящихся и молодежи к трудовой и учебной деятельности. – Иркутск, 1986. 3-17 с.
4. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. – М.: Академия, 2008. 224 с.
5. Бедяева Т.В. Управление персоналом на предприятии туризма. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 180 с.
6. Бухалков М.И., Бобордина О.А. Экономические основы повышения занятости персонала на предприятиях. – Самара: Сам ГТУ, 1997. 76-78 с.
7. Васина Л.И., Сергеев С.С. Оценка факторов адаптации молодых специалистов на производстве. – М.: Гордарики, 2005. 82 с.
8. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: ЮристЪ, 2004. 182 с.
9. Виноградов Е.А., Маусов Н.К., Ламскова О.М. Персонал в фирмах индустриально развитых стран. – М.: ЭКО-ПРО, 1992. 386 с.
10. Волгин А.П., Матирко В.И., Модин А.А. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. – М.: Дело, 1992. 344 с.
11. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. – М.: Эксмо, 2009. 240 с.
12. Гастев А.К. Как надо работать. – М.: Экономика, 1972. 478 с.
13. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. – М.: МП «Сувенир», 2002. 408 с.

14. Грецов А.Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2007. 216 с.
15. Давыдова Э.Х. Хочу быть менеджером. Кто это такой и как им стать. – М.: ПЧЕЛА, 2007. 146 с.
16. Давыдова Э.Х. Хочу быть психологом. Пособие по профориентации. – М.: ПЧЕЛА, 2008. 88 с.
17. Егоршин А.П. Управление персоналом на предприятии. – Н.Новгород.: НИМБ, 2001. 311 с.
18. Журавлев П.В., Кулапов М.Н. Мировой опыт в управлении персоналом. – М.: Российская Экономическая Академия, 2007. 232 с.
19. Зайцев Г.Г. Управление персоналом на предприятии. – М.: Изд-во МГУ, 2001. 329 с.
20. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2007. 240 с.
21. Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности. Психологические механизмы регуляции социального поведения. – Саратов.: Изд-во «Научная книга», 1979. 220 с.
22. Казначеев В.П. Современные аспекты адаптации. – Новосибирск, 1980. 192 с.
23. Казначеев В.П., Казначеев С.В. Адаптация и конституция человека. – Новосибирск, 1986. 120 с.
24. Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2013. 64 с.
25. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005. 627 с.
26. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. – М.: КноРус, 2012. 368 с.

27. Кибанов А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 229 с.
28. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: ИНФРА-М, 2005. 212 с.
29. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение, 1990. 159с.
30. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2007. 302 с.
31. Корнелиус Н. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. – М.: Баланс Бизнес Букс, 2005. 498 с.
32. Короленко Ц.П. Психофизиология человека в экстремальных условиях. – Л., 1978. 271 с.
33. Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2013. 255 с.
34. Левиева С.Н. Мир профессий: человек – знаковая система. – М.: Молодая гвардия, 1988. 351 с.
35. Леутин В.П., Николаев Е.П. Психофизиологические механизмы адаптации и функциональная асимметрия мозга. – Новосибирск, 1988. 192 с.
36. Ляпина И.Ю. Гостиничное дело. Организация и технология гостиничного обслуживания. – М.: Академия, 2002. 158 с.
37. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М.: ИНФРА-М, 2003. 334 с.
38. Мазилкина Е.А., Паничкина Г.Г. Адаптация в коллективе или как грамотно себя зарекомендовать. – М.: Аль-Пресс, 2010. 203 с.
39. Макринова Е.И. Управление персоналом в гостиничном менеджменте. – СПб.: Троицкий мост, 2013. 208 с.
40. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практикум. – М.: Альфа – М, ИНФРА-М, 2009. 256 с.

41. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. – М.: Инфра - М, 2003. 124 с.
42. Медведев В.И. О проблеме адаптации. Компоненты адаптационного процесса. – Л., 1984. 3-16 с.
43. Медведев В.И. Устойчивость физиологических и психологических функций человека при действии экстремальных факторов. – Л., 1982. 103 с.
44. Меерсон Ф.З. Адаптация, стресс и профилактика. – М., 1981. 278 с.
45. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2006. 546 с.
46. Нагимова З.А. Управление персоналом на предприятиях гостиничного бизнеса. – СПб.: ПИТЕР, 2004. 208 с.
47. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности. Формы, механизмы и стратегии. – Ереван, 1988. 263 с.
48. Оганесян И.А. Управление персоналом организации. – М.: Амалфея, 2000. 256 с.
49. Папинян Г.А. Менеджмент в индустрии гостеприимства. – М.: Экономика, 200. 191 с.
50. Поляков В.А. Технология карьеры. – М.: Дело ЛТД, 1995. 128 с.
51. Потемкин В.К. Управление персоналом. // Учебник. – СПб.: Питер, Лидер, 2010. 432 с.
52. Профессии СПО. [Электронный ресурс]: Классификатор профессий среднего профессионального образования. – российское образование/Федеральный портал. URL: <http://www.edu.ru/abitur/act.11/index.php>
53. Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию. – М.: Просвещение, 1991. 144 с.
54. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: ИПП Воронеж: МОДЭК, 1996. 246 с.

55. Пряжников Н.С. Теория и практика профессионального самоопределения. – М.: МГППИ, 1999. 97 с.
56. ПСИ-ФАКТОР. Психотестодром. [Электронный ресурс]: деловые и психологические тесты онлайн. URL: <http://psyfactor.org/tests>.
57. Реан А.А. К проблеме социальной адаптации личности. // Вестник СПбГУ, сер 6, вып. №. – 1995. - №20. 74-79 с.
58. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: Изд-во МГУ, 1985. 208 с.
59. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. – М.: МГПУ им. В.И. Ленина, 1990. 182 с.
60. Ротенберг В.С., Аршавский В.В. Поисковая активность и адаптация. – М., 1984. 192 с.
61. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме: пер. с англ. – М., 1960. 254 с.
62. Смарт курсы. [Электронный ресурс]: Профессиональная ориентация и осознанный выбор профессии. URL: <http://smart-course.ru> (дата обращения: 20.05.2016)
63. Специальности ВПО. [Электронный ресурс]: Перечень специальностей высшего профессионального образования. URL: <http://edugid.ru/specialnosti/specialnosti-vpo-specialitet>.
64. Специальности СПО. [Электронный ресурс]: Перечень специальностей среднего профессионального образования. URL: <http://www.ast-centre.ru/testirovanie/btz/spo/857>.
65. Справочник профессий. [Электронный ресурс]: каталог профессий, психологические тесты, онлайн тесты ЕГЭ. URL: http://moeobrazovanie.ru/professions_all.html.
66. Тебекин А.В. Управление персоналом. – М.: КноРус, 2013. 624 с.
67. Тесты МАПП. [Электронный ресурс]: тренинги по бизнесу и консалтингу. URL: <http://www.mappru.com>.

68. Томский Индустриальный техникум [Электронный ресурс]: история техникума. URL: http://www.tomintech.ru/lyceum/index.php?rm=news&action=viewArt&cat_id=118 (дата обращения: 31.05.2016)
69. Уткин Э.А. Профессия – менеджер. – М.: Экономика, 2001. 290 с.
70. Федорова Н.В. Управление персоналом. – М.: КноРус, 2013. 432 с.
71. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологические аспекты. – М.: Экономика, 2002. 361 с.
72. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. – СПб.: ИД Нева, 2003. 182 с.
73. Фролов С.С. Социология организаций. – М.: Проспект, 2003. 685 с.
74. Шахова В.А. Система работы с кадрами управления. – М.: Мысль, 1984. 294 с.
75. Шексиня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес – школа «Интел - синтез», 1997. 328 с.
76. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при МГУ. [Электронный ресурс]: тренинги и мастер-классы. URL: <http://irad.ru/node/27>.
77. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии в управлении персоналом. – М.: «Питер», 2003. 197 с.
78. Effecton Studio. [Электронный ресурс]: Психологические тесты, управление персоналом, образование, личное развитие. URL: <http://effecton.ru> (дата обращения: 20.05.2016)

Приложение А

Папка новичка

В данной папке находится перечень документов, которые важны и нужны сотруднику при прохождении адаптации на предприятии.

1. ФИО, должности и координаты сотрудников по работе с персоналом
2. Положения об испытаниях, которые будут проводиться с сотрудником
3. Положение о процессе адаптации
4. Анкета обратной связи по окончанию адаптационного процесса

Каждый раздел определяется определенной информационной значимостью для нового сотрудника, так как в процессе адаптации очень важно понять к кому он может обратиться за помощью, четко и конкретно знать и понимать, что от него требуется.

1. В «Учебной гостинице» вопросами с кадрами занимается заведующая гостиницей (координаты можно взять у штатного персонала в любое время).
2. Положения об испытаниях подразумевают информацию, связанную с контрольными точками в прохождении испытательного срока в процессе адаптации. Например: администратор должен сдать экзамен заведующей гостиницы по бронированию номеров. Заведующей устанавливается срок сдачи данного экзамена и критерии оценки.
3. В положении о процессе адаптации обговариваются основные моменты, с которыми будет иметь дело каждый новый сотрудник, т.е. полная информация о процессе адаптации.
4. Анкета обратной связи предполагает собой взаимную аргументированную оценку процесса адаптации. Возможен следующий вариант данной анкеты:

Оценивается удовлетворенность условиями трудовой деятельности:

1. содержание выполненной работы (оценка по пятибалльной шкале и комментарии сотрудника);
2. объем выполняемой работы;
3. возможность проявления инициативы и самостоятельности;
4. возможность профессионального развития;

5. возможность карьерного роста;
6. надежность и стабильность места работы и предприятия в целом;
7. заработная плата

Оцениваются взаимоотношения с коллегами:

1. отношения сложились на основе взаимопомощи и сотрудничества;
2. налажены хорошие взаимоотношения с другими отделами;
3. отношение коллег уважительное, доброжелательное;
4. присутствует чувство симпатии к коллегам;
5. в решении вопросов со мной советуются как с равным.

Оценивается работа наставника:

1. руководитель поощряет инициативность и самостоятельность;
2. стиль и методы руководства принимаются мной исключительно с положительной стороны;
3. в решении производственных вопросов руководство может со мной советоваться;
4. руководитель всегда помогает и дает советы;
5. в течение адаптационного периода передо мной ставились четкие, конкретные и понятные цели;
6. в отношениях с руководством всегда присутствовала обратная связь, касаясь моих результатов трудовой деятельности.

Оценивается лояльность к предприятию:

Пятибалльная система оценки с вариантами ответов: «Да», «Нет», «Скорее да», «Скорее нет».

1. рассматриваете ли вы наше предприятие как работодателя в ближайшие пять лет?
2. если будут открыты вакансии, пригласите ли вы своих знакомых?
3. будете ли вы рекомендовать наше предприятие своим знакомым и друзьям?

Приложение Б.

Профессиограмма для должности администратора гостиницы

Суть профессиограммы заключается в описании психологических, производственных, технических, медицинских, гигиенических особенностей специальности. Психологический анализ является основным атрибутом для составления профессиограммы. Создание портрета идеального сотрудника на определенную должность с учетом всех аспектов.

Профессиограмма или классификационная карточка для должности администратор гостиницы.

Общие требования: пол: мужской/женский, возраст: от 20 лет, стаж работы: от 1 года (может рассматриваться производственная практика в процессе обучения), образование: не ниже средне – специального по специальности гостиничный сервис.

1. Преобладает доминирующий способ мышления.

1.1 адаптация – формализация

- Умение слушать и слышать людей;
- Быть коммуникабельным;
- Адекватное восприятие различных ситуаций

2. Область базовых знаний.

2.1. общеобразовательные предметы: правописание, умение грамотно и четко излагать свои мысли, математические навыки.

2.2. знания по специальным предметам: гостеприимство, гостиничный сервис, менеджмент, маркетинг, гостиничная индустрия.

3. Профессиональная область.

Профессия администратора гостиницы относится к сфере гостиничного сервиса.

4. Межличностное взаимодействие.

Взаимодействие по типу «рядом». Администратор передает информацию сменщику, но при этом, работу выполняет независимо от него.

5. Доминирующий интерес.

Для профессии администратора наиболее подходящим является социальный тип: активность, общительность, умение устанавливать и поддерживать отношения с людьми. Главное содержание труда – взаимодействие с людьми.

6. Дополнительный интерес.

Данная профессия относится к тем, о которой можно сказать, что доминирующий и дополнительный интересы совпадают.

7. Условия работы: полный социальный пакет, ежегодный отпуск, медицинское обследование за счет организации, предоставление корпоративных скидок, выплаты компенсаций за получение травм на производстве, соблюдение всех факторов внешней и внутренней среды, соблюдение физических факторов, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил.

8. Доминирующие виды деятельности: бронирование номеров, прием, регистрация, размещение и выселение гостей, произведение взаиморасчетов с гостями и подготовка отчетной документации, предоставление полной информации об услугах гостиницы при личном общении и по телефону, контроль над соблюдением правил проживания и эксплуатации номеров, контроль качества и обслуживания гостей, координирование работы персонала гостиницы, урегулирование конфликтных и нестандартных ситуаций.

9. Качества, обеспечивающие успешность выполнения профессионально деятельности: коммуникабельность, стрессоустойчивость, умение находить общий язык с людьми, неконфликтность, умение настоять на своем, смелость, умение быть гибким в различных ситуациях, любознательность, оптимистичность, доброжелательность, умение не принимать все близко к сердцу, адекватность, терпеливость, собранность, внимательность, ответственность.

10. Качества, препятствующие эффективной профессионально деятельности: безответственность, нежелание общаться с людьми, отсутствие интереса к окружающему миру, негативное отношение к решению проблем, неумение

находить общий язык с людьми, отсутствие чувства такта, неумение выражать свои мысли грамотно, замкнутость, излишняя эмоциональность, неумение взвешивать и анализировать свои действия и действия других людей.

11. Области применения профессиональных знаний: гостиницы, отели, хостелы, апарт-отели, санатории, пансионаты, базы отдыха, общежития.

Приложение В

Список популярных Интернет – ресурсов по профессиональной ориентации

Ресурс	Информация	Условия
Смарт курс. http://smart-course.ru [62]	Решение вопросов осознанного выбора профессии и профессиональной ориентации. Очные и дистанционные программы, мастер-классы, встречи с представителями разных профессий. Подготовка кадров в области профессиональной ориентации.	Профессиональное просвещение – бесплатно. Остальные курсы платные.
Effecton Studio. http://effecton.ru [78]	Комплект психодиагностических тестов, результаты, интерпретация, статистическая обработка.	Платно. Предусмотрены скидки для образовательных учреждений.
Профессии СПО. http://www.edu.ru/abitur/act.11/index.php [52]	Действующие федеральные государственные стандарты СПО (профессии).	Бесплатно. Профессиональное просвещение.
Справочник профессий. http://moeobrazovanie.ru/professions_all.html [65]	Определение и описание некоторых профессий, категорий	Бесплатно. Профессиональное просвещение.

	служащих	
Специальности СПО. http://www.ast-centre.ru/testirovanie/btz/spo/857 [64]	Действующие стандарты для выпускников СПО по выбранным специальностям, компетенции.	Бесплатно. Профессиональное просвещение.
Специальности ВПО. http://edugid.ru/specialnosti/specialnosti-vpo-specialitet [63]	Требования к выпускникам ВПО по выбранным специальностям, компетенции.	Бесплатно. Профессиональное просвещение.
Центр развития и тестирования при МГУ «Гуманитарные технологии». http://irad.ru/node/27 [76]	Профессиональная ориентация абитуриентов, тренинги, консультирование, психологическая диагностика, повышение квалификации.	Платно.
Тесты МАПП. http://www.mappru.com [67]	Виды предоставляемых тестов: выбор профессии, планирование карьеры, профессиональное развитие и рост.	Платно.
ПСИ-ФАКТОР Психотестодром.	Практическая	Профессиональное

http://psyfactor.org/tests [56]	психология в тестовом варианте.	консультирование бесплатно. Другие услуги на платной основе.
--	---------------------------------	--