

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ
В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ
(на примере ОАО «Аэропорт "Пулково"»)**

Вступая в трудовой коллектив, сотрудник аэропорта интегрируется в новую систему профессионально-трудовых и социальных отношений, принимает особую ответственность перед коллективом и обществом. Происходит адаптация индивида к коллективным требованиям, принципам и нормам. Процесс адаптации в аэропорту отличается необходимостью оперативно реагировать на возникающие ситуации и строго следовать инструкциям, где подробно описаны технологии работы и взаимодействия.

Ключевые слова: ОАО «Аэропорт "Пулково"», кадровая политика, профессиональная социализация, социальная адаптация.

Yu. Bagiryan

**PROFESSIONAL AND LABOUR ADAPTATION
IN PROFESSIONAL SOCIALIZATION PROCESS
(For Jsc «Pulkovo-Airport»)**

Coming into the labour collective, an employee integrates in to the new system of professional and social connections, and assumes the responsibility in the face of the collective and the society. The adaptation process to the internal regulations, principles and norms takes place. The adaptation process at the airport differs from other professional adaptation process, as there is a need to react efficiently to the emerging situations and to follow strictly the instructions which describe in detail the technologies of actions and interactions.

Keywords: FSUE «Pulkovo-airport», personnel policy, professional socialization, social adaptation.

Социальная трудовая среда представляет собой отношения, возникающие между конкретными людьми — участниками процесса труда. Вступая в трудовой коллектив,

сотрудник аэропорта включается в новую систему профессионально-трудовых и социальных отношений, принимает особую ответственность перед группой (коллекти-

вом) и обществом. Происходит адаптация индивида к коллективным требованиям, принципам и нормам. Вновь принятый работник вынужден принять те правила поведения, которые присущи данной трудовой среде, в противном случае возникают трудности в процессе адаптации и социализации личности.

Адаптация как социальный процесс «имеет целью обеспечение устойчивости, традиционности, повторяемости социального опыта, а также его изменение на основе инновационного обогащения» [1, с. 17]. Социальная адаптация происходит в течение всей жизни индивида. Профессионально-трудовая адаптация определяется как «приспособление индивида к новым условиям труда. Трудовая адаптация происходит при перемене места работы или смене профессии» [2, с. 16]. Задача организации заключается в создании всех необходимых условий, позволяющих сократить срок «вживаемости» новых работников в коллектив. По оценке специалистов, трудовая адаптация занимает от 1 до 3 месяцев. Отметим, что данный период определен трудовым законодательством как испытательный срок для вновь принятых на работу по трудовому контракту.

Адаптационный процесс на рабочем месте подразумевает «подчинение» структуре и системе взаимоотношений и взаимосвязей в группе. Под социальной структурой понимается внутреннее устройство общества или социальной группы; упорядоченная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социальных групп, социальных институтов и отношений между ними. Таким образом, адаптационный процесс направлен на формирование социальной группы, имеющей общую цель — качественное обслуживание пассажиров и обработку багажа, единую внутреннюю организацию, единый стиль взаимодействия и взаимоотношений, образцы трудовой деятельности. Процесс адаптации в аэро-

порту отличается необходимостью оперативно реагировать на возникающие ситуации и строго следовать инструкциям, где подробно описаны технологии работы и взаимодействия. Специфика работы состоит в том, что сотрудник, вовлеченный в процесс обслуживания, осваивает теоретическую и практическую части профессионального обучения одновременно, что требует от него повышенного внимания, сосредоточенности и самодисциплины. Работа, подчиненная временным нормативам, дисциплинирует сотрудника, расширяет сферу контактов, так как основана на взаимодействии с различными службами организации.

Адаптируясь на рабочем месте, сотрудник подразделения, обеспечивающего наземное обслуживание пассажиров, приспосабливается к системе информационного обмена в организации, вбирает социально-профессиональные нормы и требования трудовой среды.

Исходя из определений понятия «адаптация», можно вывести критерий его успешности. Успешность профессионально-трудовой адаптации предполагает обретение индивидом субъектности для самостоятельного осуществления профессиональных действий и функций с оптимальными психофизиологическими затратами. Другими словами, успешным процесс адаптации признается в том случае, когда работник аэропорта, являясь членом социальной группы, признает приоритетный статус интересов коллектива, а не своих собственных. Специфика отрасли и соответственно структуры межличностных и межгрупповых взаимодействий аэропорта, применение автоматизированных и радиотрансляционных систем в процессе обслуживания позволяют довольно быстро выявить так называемое «слабое звено» в том или ином процессе обслуживания. При совершении индивидом ошибки на том или ином участке ра-

боты основная цель деятельности социальной группы (коллектива) не может быть достигнута. Требуется вмешательство других участников процесса для устранения нарушения.

Полученные в ходе профессиональной подготовки знания и навыки позволяют индивиду вступить в новые для себя социально-трудовые отношения. Вновь прибывший работник приобретает статус «полноценного» сотрудника, способного на самостоятельное осуществление процедур по обслуживанию пассажиров, принятие оперативных решений при возникновении сбойных ситуаций. Качественное, или безошибочное, выполнение вышеперечисленных процессов определяет успешность профессиональной социализации и адаптации на рабочем месте.

Выделим три основные характеристики социально-трудовой среды в организации:

1) оперативный порядок работы, многообразные кратковременные контакты с пассажирами;

2) принцип взаимозаменяемости работников (структура взаимосвязей не меняется при отсутствии одного из работников);

3) однотипность производственного процесса и моделей взаимодействия.

Таким образом, в рамках выполняемых должностных обязанностей происходит поэтапное структурное изменение личности, повышающее ее способность включаться в социально-трудовые связи. Вторым компонентом, реализующимся в социальной адаптации, является «поддержание обществом (в данном случае трудовым коллективом) внешних для индивида средств его социальной адаптации. Иначе говоря, организация создает необходимую материально-вещественную, информационную и социокультурную среду, способствующую успешной адаптации на рабочем месте. Таким образом, закладывается теоретический и практический фундамент для последующих этапов

профессиональной социализации и адаптации.

В случае принадлежности вновь прибывшего работника к другой социально-профессиональной среде в прошлом происходит не только адаптация работника к условиям и содержанию труда, но и переустановка профессиональных ориентиров, способа мышления и принятия решения. Иначе говоря, в процессе социальной адаптации индивид может принимать или отвергать ценности, следовать нормам или отклоняться от них.

Профессиональная адаптация на рабочем месте имеет целью обеспечение устойчивости и повторяемости профессионального опыта и приспособление индивида (группы) к изменениям внутренней структуры, внешних обстоятельств, влияющих на традиционный уклад профессионально-трудовой деятельности. Образующиеся формы взаимодействия в коллективе формируют структуру как модель социальных отношений со своими особенностями и отличительными признаками. Однако структура не является собой абсолютно постоянную форму. Благодаря своим действиям, индивиды могут трансформировать и даже производить структуры, т. е. социальные практики.

В 2008 г. было проведено пилотажное социологическое исследование среди работников, задействованных в наземном обслуживании пассажиров. Респондентам предлагалось ответить на вопросы анкеты, касающиеся характера взаимодействий в коллективе и степени удовлетворения социально-профессиональных потребностей сотрудников. Выборка составила 400 человек.

На вопрос анкеты о характере социально-трудовых отношений в коллективе респонденты отвечали следующим образом: 45% опрошенных называли свой коллектив сплоченным, а работников — способными в сбойных ситуациях сообща решать про-

блему. 34,8% респондентов дали следующий ответ: «У нас сплоченный деловой коллектив, нацеленный на качественное выполнение своей части работы для достижения общего результата». Еще 13,2% работников полагают, что «в нашем коллективе неформальные взаимоотношения важнее формальных. Мы чувствуем себя непринужденно «как в домашней обстановке»».

Около 7% респондентов предлагали альтернативные мнения. Наиболее распространенные среди них: «у нас разрозненный коллектив», «коллектив разделен на малочисленные группы», «затрудняюсь ответить».

На вопрос «Имеют ли для Вас значение личные взаимоотношения и симпатии в коллективе при принятии ответственных решений в ходе работы?» ответы распределились следующим образом: «Да» — 48,2%, «Нет» — 47,1%. Остальные 4,7% опрошенных работников ответили: «в зависимости от ситуации» или «затрудняюсь ответить».

Ответы на поставленные вопросы показали, что большинство работников успешно осваивают возложенные на них обязанности. Структура взаимодействий в ходе работы в обычном режиме работы не нарушается. Работники с той или иной

степенью успешности развиваются профессионально (в том числе с помощью социального опыта). Таким образом, коллектив как профессиональная группа в структуре службы выполняет возложенную на него социальную функцию. Однако принцип обезличивания, позволяющий не нарушать цепочку взаимосвязей и взаимодействий, основанный на строго официальных отношениях, принят далеко не всеми. При этом значительная роль группы (коллектива) в выполнении работы неоспорима. А для создания благоприятной обстановки, способствующей успешности трудовой адаптации, для половины работников имеют значение личные связи, которые могут повлиять на то или иное решение производственной деятельности.

Между тем руководство организации решает вопрос перераспределения ролей в процессе социально-трудовой адаптации и профессиональной социализации. В частности, руководство показало свою заинтересованность в самореализации молодых сотрудников. Выстраивая диалог с молодым поколением работников, руководство призывает молодых сотрудников проявлять инициативу в работе, непрерывно профессионально развиваться и быть частью общей команды.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Иванов В. Н., Семигин Г. Ю.* Социологическая энциклопедия. — М.: Мысль, 2003.
2. *Кравченко С. А.* Социология; Э. Гидденс: синтез деятельных агентов и самоорганизующихся структур. — М.: Экзамен 2004.
3. *Нартов Н. А., Бельский В. Ю.* Социология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ-ДАНА., 2005.
4. Нормативные документы ОАО «Аэропорт "Пулково"».

REFERENCES

1. *Ivanov V. N., Semigin G. JU.* Sociologicheseskaja jenciklopedija». — M.: Mysl',2003.
2. *Kravchenko S. A.* Sociologija; JE. Giddens: sintez dejatel'nyh agentov i samoorganizujuvihsja struktur. — M.: Jekzamen, 2004.
3. *Nartov N. A., Bel'skij V. JU.* Sociologija: uchebnik dlja vuzov. — M.: JUNITI-DANA, 2005.
4. Normativnye dokumenty ОАО «Ajeroport «Pulkovo»».