

Умовою продуктивного спілкування вчителя та учнів під час вивчення музичного мистецтва є вибудовування його за принципом суб'єкт-суб'єктних стосунків, зосередження уваги педагога на індивідуальних психологічних особливостях учня, його інформаційних, естетичних запитах, забезпечення рівності психологічних позицій співрозмовників.

Література

1. Аносов І. П., Яремчук С. В., Молодиченко В. В. Психологічні основи педагогічного спілкування : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : Інститут сучасного підручника, 2007. 272 с.
2. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : навчальний посібник. Київ : Видавничий центр «Академія», 2006. 256 с.
3. Науменко С. І. Психологія музичної діяльності: монографія. Чернівці : ПП «Видавничий дім «Родовід», 2015. 408 с.
4. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача» : навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2003. 240 с.
5. Фіцула М. М. Вступ до педагогічної професії: навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2007. 168 с.

References

1. Anosov I.P., Yaremchuk S.V., Molodychenko V.V. Psykholohichni osnovy pedahohichnoho spilkuvannya [Psychological foundations of pedagogical communication] : navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchlykh navchalnykh zakladiv. Kyiv : Instytut suchasnoho pidruchnyka, 2007. 272 s.
2. Volkova N.P. Profesiino-pedahohichna komunikatsiia [Profession and pedagogical communication] : navchalnyi posibnyk. Kyiv : Vydavnychiy tsentr "Akademiiia", 2006. 256 s.
3. Naumenko S.I. Psykholohiia muzychnoi diialnosti [Psychology of musical activity]: monohrafiia. Chernivtsi : PP «Vydavnychiy dim «Rodovid», 2015. 408 s.
4. Fedorchuk V.M. Sotsialno-psykholohichniy treninh «Rozvytok komunikativnoi kompetentnosti vykladacha» [Social and psychological training «Development of teacher's communicative competence»] : navchalno-metodychnyi posibnyk. Kamianets-Podilskyi : Abetka, 2003. 240 s.
5. Fitsula M.M. Vstup do pedahohichnoi profesii [Introduction to the teaching profession]: navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchlykh pedahohichnykh zakladiv osvity. Ternopil : Navchalna knyha – Bohdan, 2007. 168 s.

УДК 378.147.88

DOI 10.31652/2415-7872-2022-71-65-72

ТЕТЯНА ФАДЕЄВА

kholkovska@gmail.com

кандидат географічних наук,

Вінницький торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету

вул. Київська, 80, м. Вінниця

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СФЕРИ ТУРИЗМУ

У статті розглядаються особливості професійної адаптації випускників магістратури в галузі туристичного менеджменту. З'ясовано, що визначальними чинниками успішної професійної адаптації фахівців сфери туризму виступають пізнавальна самостійність, потреба у вдосконаленні комунікативних умінь, формування ієрархічно структурованої системи ціннісних орієнтацій, професійне самовизначення, конкретизація життєвих планів, здатність до самореалізації. Розглянуті класифікації видів адаптації за різними критеріями: за відносинами суб'єкт-об'єкт; за впливом на працівника; за рівнями; за напрямками. На основі соціологічного опитування здійснено аналіз практики професійної адаптації студентів-менеджерів з туризму. Проаналізовано етапи кар'єрного зростання менеджерів у сфері туризму (кар'єра професійна та внутрішньо-організаційна).

Ключові слова: адаптація, професійна адаптація, кар'єра, студенти, менеджери у сфері туризму, етапи професійної адаптації.

TETIANA FADIEIEVA

Candidate of geographical sciences,

Vinnitsia College of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics

Kyivska St. 80, Vinnitsia

PECULIARITIES OF THE PROFESSIONAL ADAPTATION OF FUTURE SPECIALISTS IN THE SPHERE OF TOURISM

The article examines the peculiarities of the professional adaptation of tourism management students. It is noted that the development of cognitive independence, the need to improve communication skills, the emergence of a

hierarchically structured system of value orientations, the implementation of professional self-determination, the specification of life plans, the formation of the ability to self-realization are the determining factors of the professional adaptation of future specialists in the field of tourism. Classifications of adaptation according to various criteria are presented: according to subject-object relations; by impact on the employee; by levels; by directions. Different types of adaptation are characterized: labor, professional, social-psychological, social-organizational, cultural-household, sanitary-hygienic, psychophysiological. On the basis of a sociological survey, an analysis of the practice of professional adaptation of tourism management students was carried out. The stages of career growth (professional and intra-organizational career) are analyzed.

Key words: adaptation, professional adaptation, career, students, managers in the field of tourism, stages of professional adaptation.

Специфіка адаптації студентів-менеджерів з туризму визначається умовами навчання, їх індивідуальними особливостями та, що не менш важливо, особливостями юнацького віку. Юність – один з важливих етапів соціалізації особистості. Перед молодими людьми стоять завдання адаптації, що продиктовані необхідністю більшої зрілості. Якщо особистість не встигає пристосовуватися до нових ситуацій, то виникає небезпека дезадаптації. Головне завдання цього віку – вибір професії та професійна освіта. Професійна підготовка стає провідною діяльністю студента, а однією з проблем навчання у нових умовах є його соціально-професійна адаптація. Для юнацького віку характерне поглиблення та диференціація пізнавальних процесів, розвиток пізнавальної самостійності, потреба у спілкуванні з однолітками, виникнення ієрархічно структурованої системи ціннісних орієнтацій, професійне самовизначення, виникнення життєвих планів, формування здатності до самореалізації.

Професійна адаптація студентів-менеджерів з туризму – це складний, динамічний, багаторівневий та різнобічний процес перебудови ціннісно-мотиваційної сфери, комплексу наявних навичок, умінь відповідно до нових завдань, цілей, перспектив та умов їх реалізації [1; 5]. Професійна адаптація передбачає формування індивідуального стилю професійної діяльності і включення в систему виробничих і соціальних відносин [2, с. 53].

На етапі входження до нового середовища в умовах освітнього закладу спілкування з оточуючими людьми стає особливо значущим фактором соціальної адаптації студентів. У процесі спілкування відбувається адаптація особистості до зразків поведінки, характерних для мікросередовища, підпорядкування соціальним вимогам. Спілкування є складовою спільної виробничої діяльності [4].

Отже, спілкування як специфічний вид активності є одним з провідних чинників адаптації. У зв'язку з цим, значної ролі набуває розвиток комунікативних умінь, оптимізація спілкування за допомогою численних прийомів, розроблених нині.

Одним зі шляхів оптимізації власної комунікативної сфери є усвідомлення труднощів спілкування та, по можливості, їх усунення. Великого значення набуває диференціація різних труднощів у соціально-педагогічній, професійній адаптації майбутніх менеджерів з туризму.

Одним з важливих аспектів адаптації є необхідність побудови кожним студентом власної системи ціннісних орієнтацій. Ефективність процесу входження у професію визначається, з одного боку, активним оволодінням особистістю професійними знаннями, вміннями та навичками, з другого, – мотивами, настановами, ціннісними орієнтаціями студента на професійну діяльність, і навіть рівнем ідентифікації з середовищем. Професійна адаптація майбутніх менеджерів з туризму залежить від того, наскільки значущі для них професія, робота, успіх, які вимоги вони висувають до себе, професійної підготовки, майбутнього місця роботи, як вони реагують на невдачі та труднощі у навчально-професійній діяльності [4].

Аналіз наукових досліджень [1; 5] з проблем адаптації студентів до майбутньої професійної діяльності дозволяє здійснити класифікацію видів адаптації за такими критеріями:

1. *За відносинами суб'єкт-об'єкт:* активна – коли індивід прагне впливати на середовище для того, щоб змінити його (у тому числі й ті норми, цінності, форми взаємодії та діяльності, що він має освоїти); пасивна – коли він не прагне такого впливу та змін.

2. *За впливом на працівника:* прогресивна – сприятливо впливає на працівника; регресивна – пасивна адаптація до середовища з негативним змістом (наприклад, з низькою трудовою дисципліною).

3. *За рівнем:* первинна – коли людина вперше включається у постійну трудову діяльність на конкретному підприємстві; вторинна – за наступної зміни роботи.

4. *За напрямками:* виробнича, невиробнича.

Трудова адаптація – це соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації, під час якого особистість і трудове середовище активно впливають один на одного, що перетворює їх на адаптивні й водночас адаптувальні системи. За умов влаштування на роботу, людина активно включається у систему професійних та соціально-психологічних відносин конкретної трудової організації, засвоює нові для неї соціальні ролі, цінності, норми, узгоджує власну індивідуальну

позицію з цілями та завданнями організації (трудового колективу), тим самим підпорядковуючи свою поведінку службовим розпорядженням підприємства чи установи [5].

Однак під час прийому на роботу людина вже має певні цілі та ціннісні орієнтації, відповідно до яких формує свої вимоги до підприємства, а воно, виходячи зі своїх цілей та завдань, висуває свої вимоги до працівника, до його трудової поведінки. Реалізуючи свої вимоги, працівник та підприємство взаємодіють, пристосовуються один до одного, внаслідок чого здійснюється процес трудової адаптації. Таким чином, трудова адаптація – двобічний процес, що характеризує відносини між особистістю та новим для неї соціальним середовищем.

Адаптованість людини до конкретного трудового середовища проявляється в її реальній поведінці, у конкретних показниках трудової діяльності: ефективності праці; засвоєнні соціальної інформації та її практичній реалізації; зростанні всіх видів активності; задоволеності різними аспектами трудової діяльності. Трудова адаптація може бути первинною – за умов початкового входження працівника у виробниче середовище та вторинною – під час зміни робочого місця (без зміни та зі зміною професії або за суттєвих змін середовища). Трудова адаптація має складну структуру і відображає єдність професійної, соціально-психологічної, суспільно-організаційної, культурно-побутової та психофізичної адаптації [3].

Професійна адаптація полягає в активному освоєнні професії, її специфіки, необхідних навичок, прийомів, способів прийняття рішень для вирішення штатних ситуацій [5]. Вона починається з того, що після з'ясування обсягів досвіду, знань та індивідуальних особливостей новачка для нього визначають найбільш прийнятну форму підготовки. Наприклад, направляють на курси або прикріплюють до куратора.

Складність професійної адаптації залежить від широти та різноманітності діяльності, інтересу до неї, змісту праці, впливу професійного середовища, індивідуально-психологічних властивостей особистості молодого фахівця.

Соціально-психологічна адаптація полягає в усвідомленні соціально-психологічних особливостей трудової організації (колективу), входженні в систему взаємовідносин, що склалася в ньому, позитивній взаємодії з його членами. Це включення працівника до системи взаємовідносин трудової організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. Під час такої адаптації молодий фахівець поступово отримує інформацію про свою трудову організацію, її норми, цінності, про систему ділових та особистих взаємин у групі, про соціально-психологічну позицію окремих членів групи у структурі взаємин, про групових лідерів. Ця інформація не засвоюється працівником пасивно, а співвідноситься з його минулим соціальним досвідом, з його ціннісними орієнтаціями та оцінюється ним [1].

За умов відповідності інформації минулому досвіду молодого фахівця, його орієнтаціям, вона оцінюється ним позитивно. Працівник починає приймати групові норми та поступово відбувається процес ідентифікації особи з трудовою організацією. В результаті соціально-психологічної адаптації працівник входить у реальне життя організації, бере участь у ньому, встановлюються позитивні стосунки з колегами, безпосереднім керівником, адміністрацією.

Суспільно-організаційна адаптація означає освоєння організаційної структури підприємства (колективу), системи управління та обслуговування виробничого процесу, режиму праці, відпочинку тощо.

Культурно-побутова адаптація – це освоєння молодим фахівцем особливостей побуту та традицій проведення вільного часу в трудовій організації.

Характер цієї адаптації визначається рівнем культури виробництва, загального розвитку членів організації, специфікою та особливостями використання вільного від роботи часу. Швидко і безболісно відбувається культурно-побутова адаптація у тих трудових організаціях, члени яких пов'язані не тільки відносинами по роботі, а й разом проводять дозвілля, використовуючи його для різнобічного розвитку особистості.

Санітарно-гігієнічна адаптація – це процес освоєння умов, необхідних для працівників під час праці. На жаль, у сучасному виробництві поступово морально застарівають не тільки техніка і технології, а й санітарно-гігієнічні норми виробничої обстановки. Покращення санітарно-гігієнічних умов праці та побуту працівників, поява все більшої кількості комфортних та сучасних квартир, видів транспорту, предметів одягу, туалету не можуть не позначитися на якості виробничої діяльності. Сучасний працівник чутливо ставиться до відхилень від норм санітарно-гігієнічного комфорту, ритмів праці, зручностей робочого місця, що суб'єктивно сприймаються ним. Матеріали багатьох досліджень свідчать, що для працівників питання санітарно-гігієнічних умов праці, її комфорту стоять дуже гостро й оцінюються ними болісно.

Психофізіологічна адаптація – адаптація до трудової діяльності на рівні організму працівника як цілого, результатом чого стають менші зміни його функціонального стану (менша втома, пристосування до високих фізичних навантажень тощо).

Психофізіологічна адаптація особливих труднощів не викликає і відбувається відносно швидко. Її перебіг великою мірою залежить від здоров'я людини, її природних реакцій, характеристик умов праці. Проте більшість нещасних випадків трапляються в перші дні роботи саме через її відсутність.

Аналіз практики професійної адаптації показує, що адаптація відбувається швидше та успішніше, якщо правильно обрано професію. Проблема вибору професії молоддю представляє як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній відображаються прагнення, наміри молоді, з іншого, – конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів. З'ясувати ці наміри та особисті плани студентів ВСП «ВТЕФК ДТЕУ», майбутніх менеджерів туристичної сфери, дозволило соціологічне опитування, проведене нами серед студентів 1-2 курсів (22 особи) та 3-4 курсів (22 особи) спеціальності «Туризм».

Щодо планів на найближче майбутнє 31,8% студентів 1-2 курсів відповіли, що після закінчення коледжу збираються працювати за фахом, майже третина молодих людей хотіла б відкрити власну справу (27,3%). Турботу викликає те, що 13,6% планують працювати не за фахом, а також 27,3% студентів обирають «інше». Серед опитаних є такі, що не збираються працювати після закінчення коледжу: 6% респондентів планують продовжити освіту, 1% молодих людей хотіли б присвятити себе дому, сім'ї та 9% ще не визначилися у виборі.

Проаналізуємо зміни, що відбуваються в свідомості студентів у процесі навчання. Незначно змінилася кількість студентів, що після закінчення коледжу збираються працювати за фахом (28,6%), частина молодих людей зневірилася у можливості відкрити власну справу (23,8%). Серйозну схвильованість викликає той факт, що 23,8% планують працювати не за фахом, а також 23,8% студентів обирають «інше».

Для студентів молодших курсів торговельно-економічного коледжу найбільше значення під час вибору місця роботи мають мотиви цікавості виконуваної роботи (86,4%), матеріального добробуту (81%), можливості самореалізації (81%) та кар'єрного зростання (81%). Змістовні мотиви та мотиви суспільного визнання виражені дещо слабше: робота в молодіжному колективі (54,5%), можливість бути корисним (50%), творчий характер роботи (45,5%).

Цікаво, що для старшокурсників, які вже мають досвід роботи зі спеціальності, важливіші змістовні мотиви: робота в молодіжному колективі (66,7%), можливість бути корисним (61,9%). Залишається високим рейтинг таких мотивів, як цікавість виконуваної роботи (85,7%), можливість самореалізації (81%), кар'єрне зростання (81%). Ймовірно, ця частина молодих людей вступила до коледжу, обрала фах, пов'язаний з туристичним менеджментом, за покликанням. Яскраве тому підтвердження – вища значущість мотиву «творчий характер роботи» (57,1%).

За оцінками керівників підприємств, саме випускники-менеджери з туризму, в порівнянні з іншими категоріями працівників, мають високий рівень претензій до роботодавців, який, на жаль, не завжди підтверджується їхніми професійними знаннями та вміннями. У зв'язку з цим, особливий інтерес становить те, як самі студенти оцінюють свою підготовку до майбутньої професійної діяльності. На запитання: «Якою мірою Ваша професійна підготовка відповідає вимогам, що пред'являються до сучасних фахівців Вашого профілю на ринку праці?» 40,9% студентів 1-2 курсів відповіли, що «недостатньо відповідає», 36,6% – «в основному відповідає», 22,7% – «повністю відповідає». 52,4% студентів старших курсів ВСП «ВТЕФК ДТЕУ» відповіли, що в «основному відповідає», 42,9% – «недостатньо відповідає». Водночас 3% зазначили, що «зовсім не відповідає».

Відповідаючи на питання «Яких знань Вам не вистачає для ефективної реалізації на місці роботи?», студенти молодших курсів зазначили, що це знання з маркетингу. Майбутні менеджери з туризму, що навчаються на старших курсах, вже зрозуміли, що їм не вистачає знань з психології спілкування, обізнаності щодо індивідуальних особливостей можливих клієнтів, технологій подолання ситуативної тривожності, особистісних страхів. Найбільш необхідними вміннями при влаштуванні працювати студенти молодших курсів вважають наявність досвіду роботи зі спеціальності, вміння працювати в команді, вміння цілепокладання. Цікаво, що думка студентів щодо цього збігається з оцінками роботодавців. Більше половини (59%) старшокурсників хотіли б підвищити свою кваліфікацію у роботі з комп'ютером. Значна кількість студентів стурбована низьким рівнем розвитку власних комунікативних умінь, що призводить до зайвої тривожності, невпевненості, недостатнього рівня самореалізації на практичних заняттях.

Аналізуючи особистісні якості, які можуть допомогти майбутнім менеджерам бути ефективними у туристичній сфері, студенти молодших курсів визначали в себе наявність гідності, працьовитості, комунікативних умінь, відповідальності, стресостійкості, впевненості, сміливості, швидкості і рішучості у вирішенні складних ситуацій. Старшокурсники ВСП «ВТЕФК ДТЕУ» серед власних професійно важливих якостей називають відкритість, щирість, вміння спілкуватися, креативність, цілеспрямованість, ввічливість, бажання дізнаватися нове, відповідальність, пунктуальність.

Окреме питання спрямовувало увагу студентів на ті особистісні якості, що розвинулися завдяки навчанню у коледжі. Студенти 1-2 курсів до таких віднесли комунікативні вміння, впевненість у собі, бажання йти до мети, людяність, відкритість, оптимістичне сприйняття життя, вміння правильно спілкуватися. Студенти 3-4 курсів вважають, що навчання в коледжі дозволило розвинути такі

професійно важливі особистісні якості: організованість, комунікативні вміння, впевненість у собі як фахівцеві, прагнення до самореалізації.

Як показало проведене дослідження, переважна більшість студентів 3-4 курсів починає шукати роботу, не чекаючи закінчення коледжу. Так, серед опитаних старшокурсників лише 5% не робили жодних спроб її пошуку. Найчастіше використовуються такі канали пошуку: через родичів (33,3%), друзів та знайомих (23,8%), через рекламу в ЗМІ (14,3%), через службу зайнятості (14,3%), безпосереднє звернення до роботодавця (9,5%).

Студенти молодших курсів і їх старші колеги визнають, що найбільш необхідний за умов влаштування на роботу досвід виконання професійних обов'язків за фахом (відповідно 50% і 47,6%). Також було акцентовано увагу на володінні комп'ютерними технологіями (9,1%).

Серед основних причин, які спонукають працювати, старшокурсники назвали прагнення бути незалежними від батьків (71,4%), матеріальні труднощі (9,5%). Деяка непослідовність у діях студентів простежується в тому, що, визнаючи досвід вирішальним фактором влаштування на роботу, майбутні менеджери з туризму не називають це важливою причиною пошуку роботи вже під час навчання. Водночас, варто зазначити: більшість студентів підкреслили, що поєднання роботи з навчанням негативно позначається на якості останньої.

Вибір професії піддається управлінню шляхом цілеспрямованого формування особистих намірів та інтересів молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства та приведенням у відповідність прагнень, особистих планів молодих людей з можливостями їх реалізації.

Певною формою такої роботи є професійний відбір. Професійний відбір – це процес виявлення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня та можливості формування медичної, соціальної та психофізіологічної придатності людини для виконання тієї чи іншої роботи. Стосовно виробничого колективу проблема профвідбору полягає у визначенні професійної придатності як сукупності особливостей людини, її здібностей та нахилів, що зумовлюють ефективність певного виду діяльності та задоволеність обраною професією.

Не всі люди однаково здатні освоїти ту чи іншу професію у сфері туризму: одні дуже швидко опановують навички та досягають професійної досконалості, в інших на це йдуть роки. Нерідко в процесі тривалого навчання втрачається інтерес до обраної професії, і людина змінює вид діяльності. Призначення профвідбору – зменшити втрати через незадоволеність обраною професією та відсутність у працівника необхідних здібностей та нахилів.

Професійний відбір здійснюється у два етапи. На першому етапі з урахуванням матеріалів спостереження, опитування, тестування робочих процесів, розмов з керівниками, провідними фахівцями складається професіограма. Професіограма – це всебічний опис професії, що дає уявлення про те, що і як має виконуватися майбутнім співробітником, фахівцем, за допомогою яких знарядь праці, в яких виробничо-технічних умовах. До неї входять і вимоги, яким має відповідати виконавець. Професіограма містить: виробничо-технічну, економічну, гігієнічну, медичну, соціальну, педагогічну та психофізіологічну характеристики.

На другому етапі вивчають природні дані, схильності, соціальні, психологічні та фізіологічні прояви молоді людини, що влаштовується на підприємство. І на їх основі складають карту особистості, що характеризує людину в соціальному аспекті (свідомість, мотиви професійної діяльності, професійні інтереси, широта кругозору, задоволеність виробничою діяльністю), психологічному (риса характеру, особливості уваги та пам'яті, швидкість та продуктивність розумових процесів, емоційні особливості, прояви волі) та фізіологічному (тип вищої нервової діяльності, особливості організації мозкових регуляторних систем). Для складання карти особистості використовують зазвичай два основних методи: систему тестів (набір завдань, у процесі вирішення яких визначаються психофізіологічні особливості та якості людини – увага, темперамент тощо) та особисту бесіду з вступником на роботу, анкетування.

Під час складання необхідних документів (професіограма та картка особистості), що відображають професійно цінні якості особи, виявляється її профпридатність. Практика свідчить, що більшість молодих людей визначають свій життєвий шлях або несамостійно, або під впливом обставин, що не мають нічого спільного з свідомою професійною орієнтацією. В результаті часто виникають загальна незадоволеність працею, байдужість до її умов і змісту, часте бажання змінити місце роботи тощо. Для проведення профорієнтаційної роботи потрібні спеціально оформлені кабінети, наочні інформаційні матеріали, спеціально підготовлені люди. Вона має проводитись у різних формах: екскурсії, уроки, лекції, бесіди, конкурси робочих місць та професій, зустрічі з різними людьми тощо. На підприємствах й організаціях повинна здійснюватися система посадового та професійного просування залежно від навчання фахівців, стажу їх роботи, професійних навичок, що поступово набуваються, ініціативності та зацікавленості в результатах якісної праці тощо.

Кар'єра – це індивідуально усвідомлені позиція та поведінка, пов'язані з трудовим досвідом та діяльністю протягом робочого життя людини (послідовність займаних посад, різних місць,

положень у трудовій організації). Розрізняють два види кар'єри: професійну та внутрішньо-організаційну [4].

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку: навчання, влаштування на роботу, професійне зростання, підтримка індивідуальних професійних здібностей, догляд за пенсією. Ці стадії конкретний працівник може пройти послідовно у різних організаціях.

Внутрішньо-організаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника у межах однієї організації. Вона реалізується за трьома основними напрямками:

- вертикальний напрям кар'єри – це підйом на більш високий рівень структурної ієрархії;
- горизонтальний – переміщення в іншу функціональну сферу діяльності, або виконання певної службової ролі, що не має чіткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи тощо). До горизонтальної кар'єри можна також віднести розширення або ускладнення завдань на колишньому рівні з додатковою винагородою;
- доцентровий напрям найменш очевидний, хоча в багатьох випадках є дуже привабливим для працівників. Це рух до керівництва організації. Наприклад, запрошення працівника на недоступні для нього раніше зустрічі, наради як формального, так і неформального характеру, довірче звернення тощо.

Головним завданням планування та реалізації кар'єри є забезпечення взаємодії двох кар'єр: професійної та внутрішньо-організаційної. Працівник повинен чітко знати не лише свої перспективи на короткостроковий та довгостроковий період, а й те, яких показників він має досягти, щоб розраховувати на просування по службі. На різних етапах кар'єри працівник задовольняє різні потреби [3].

Перший етап побудови кар'єри складається з навчання у школі, набуття середньої та вищої освіти і триває до 25 років. За цей період людина може змінити кілька різних видів робіт у пошуках виду діяльності, що задовольняє її потреби, відповідає її можливостям. Якщо такий вид знаходиться одразу, починається процес самоствердження як особистості, людина дбає про безпеку та добробут власного існування.

Етап становлення триває приблизно 5 років (від 25 до 30 років). У цей період працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, формується його кваліфікація, відбувається самоствердження та з'являється потреба встановлення незалежності. Зазвичай у цьому віці створюються та формуються сім'ї, тому виникає бажання отримувати заробітну плату, рівень якої вищий за прожитковий мінімум.

Етап просування зазвичай триває від 30 до 40 років особи. У цей час триває процес зростання кваліфікації, просування по службі. Відбувається накопичення практичного досвіду, навичок, зростає потреба у самоствердженні, досягненні вищого статусу та ще більшої незалежності, починається самовираження як особистості. У цей період значно менше приділяється уваги задоволенню потреби у безпеці, зусилля працівника зосереджені на збільшенні розмірів оплати праці та турботі про здоров'я.

Етап збереження характеризується діями щодо закріплення досягнутих результатів і триває від 40 до 55 років. Настає період (пік) удосконалення кваліфікації та відбувається її підвищення внаслідок активної діяльності та спеціального навчання. Працівник зацікавлений створити власну «школу», передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчими пошуками, що супроводжуються піднесенням на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності та самовираження. З'являється заслужена повага до себе та оточуючих, які досягли свого становища чесною працею, власними зусиллями. Хоча багато потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, але з'являється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках, капіталі інших організацій, акції, облігації тощо).

Етап завершення триває від 55 до 65 років. Тут людина починає серйозно замислюватися про пенсію. В цей час відбуваються активні пошуки гідної зміни та навчання кандидата на посаду, що звільняється. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри, і такі люди все менше отримують задоволення від роботи і відчувають стан психологічного та фізіологічного дискомфорту, самовираження та повага до себе та інших подібних людей у них досягає найвищого рівня за весь період кар'єри. Вони зацікавлені у збереженні рівня оплати праці, але прагнуть збільшити інші джерела доходу, які б замінили їм заробітну плату даної організації за умов виходу на пенсію, були б гарною добавкою до пенсійних виплат.

Пенсійний етап. Кар'єра в цій організації (у цьому виді діяльності) завершена. З'являється можливість самовираження в інших видах діяльності, які були недоступні в період роботи в трудовій організації або виконували функцію хобі. Стабілізується повага до себе та людей свого віку. Але фінансове становище та стан здоров'я в ці роки можуть зробити постійною турботу про інші джерела доходу та здоров'я.

З метою управління кар'єрою та наведення порядку на цій ділянці роботи на підприємстві (у трудовому колективі) на кожного працівника, що укладає трудовий договір, заводиться спеціальна карта адаптації та професійного просування. Карта є своєрідним реєстраційним документом, що відображає хід трудової адаптації новачків. У ній наводяться демографічні характеристики працюючого, дані про склад сім'ї, мотиви вступу на підприємство, мотиви вибору професії, його трудовий шлях до вступу на підприємство, побажання працівника щодо подальшого підвищення або зміни кваліфікації, професії, побажання щодо збільшення заробітку тощо. При черговому перенавчанні, перепідготовці, набутті стійких професійних навичок працівники заохочуються переміщенням по службових сходах, збільшенням заробітку тощо. Таким чином, карта допомагає простежувати професійні та кваліфікаційні зміни працівника, до певної міри керувати цим процесом, а етапи кар'єри можуть бути свого роду орієнтиром під час її планування.

Мета соціальної адаптації – нормальні взаємини з колегами по роботі та начальниками. Новачок не повинен відчувати внутрішнього дискомфорту в спілкуванні з тими, хто довше за нього працює у компанії, не кажучи вже про орієнтування в робочому просторі (знати внутрішні телефони; знати, до кого, як і коли варто звертатися; де і чим обідати; як поводитися у свій день народження тощо). У багатьох західних компаніях існують документи, що прописують процеси адаптації, для кожного нового співробітника призначається куратор, проводиться аналіз рівня адаптації після закінчення випробувального терміну. Але багато організацій роблять помилку, перевантажуючи новачків великою кількістю інформації, посадових інструкцій, корпоративних правил. Безумовно, всі ці документи важливі, але ми вважаємо, що не варто нехтувати неформальним спілкуванням, яке допомагає людині, яка нещодавно влаштувалася на роботу, уникнути страху, невпевненості та нерозуміння.

Одночасно зі своєю соціальною адаптацією новий співробітник починає проникати у сутність нових обставин виконання професійних обов'язків. Навіть знайома з попереднього досвіду діяльність на новому місці влаштована інакше. Форми звітності, політика та стандарти у спілкуванні з туроператорами, клієнтами та колегами – ці та подібні до них суттєві відмінності від попереднього досвіду повинні бути не просто знайомі співробітнику, а й розцінюватися ним як невід'ємна частина його нової роботи, а не додаткове навантаження.

Професійна адаптація – розуміння своєї професії у контексті нової роботи. Деякі професійні ресурси можуть виявитися незатребуваними, тоді як інші, навпаки, вимагатимуть подальшого розвитку та вдосконалення. Крім того, необхідно, щоб новий співробітник добре розумів свої професійні перспективи на новій роботі: навчання, кар'єрне зростання, нові масштаби завдань, інший рівень складності [3].

Професійна адаптація на робочому місці, яка відбувається до 3-х років, передбачає: виконання завдань керівника на робочому місці; участь у виставках та семінарах; участь у науково-технічних нарадах та конференціях; участь у раціоналізаторській та винахідницькій роботі; стажування протягом року (підвищення ділової кваліфікації у школі менеджерів, через тренінги, рольові ігри); складання звіту зі стажування; розгляд та прийняття рішення комісії після завершення стажування.

Аналіз практики професійної адаптації випускників ВСП «ВТЕФК ДТЕУ» спеціальності «Туризм» показує, що основним періодом адаптації нового співробітника в туристичних організаціях є *випробувальний термін*. Пункт про випробувальний термін включається до контракту за таких умов: цей період необхідний у зв'язку зі специфічними особливостями роботи; необхідність «придивитися» до нового співробітника, його особистісних якостей; прийнятий на роботу співробітник не повністю відповідає вимогам, що пред'являються до «ідеального» працівника; це відповідає чинному законодавству про працю; встановлений термін достатній для оволодіння робочими навичками; організовано систематичний контроль за виконанням роботи та регулярну допомогу (зворотний зв'язок із працівником); наприкінці цього періоду працівнику буде повідомлено про його відповідність або невідповідність займаному робочому місцю.

Якщо в організації встановили відповідний випробувальний термін (зазвичай 3 місяці), то після його закінчення керівництво дізнається, чи добре новий співробітник виконує роботу. При цьому важливо, щоб керівництво було максимально об'єктивним і робило висновки, ґрунтуючись на спостереженнях та аналізі виконуваних обов'язків протягом випробувального терміну, а також на відповідних критеріях оцінки.

Якщо молодий фахівець не встиг проявити себе в новій роботі, керівництво може ухвалити рішення про продовження випробувального терміну (дати йому ще шанс); випускник, у свою чергу, може спробувати в чомусь удосконалити свою роботу. При цьому керівництво має на увазі, що витрати на наймання іншого працівника можуть значно перевищити витрати на навчання вже прийнятого працівника.

Перші три-шість місяців на новій роботі найважчі, і велика кількість новачків звільняється саме у цей період. Це відбувається через низку причин, з яких найпоширенішими є: несумісність з іншими співробітниками; незадоволеність стилем керівництва; уявлення про роботу організації, що не виправдалися; втрата «ілюзій» щодо організації; нерозуміння працівником вимог, що

висуваються до нього; висока інтенсивність та складні умови праці на новому місці; розбіжність між очікуваною та фактичною оплатою праці.

Для нейтралізації цих факторів керівництво туристичного підприємства має зробити все можливе, щоб працівники освоювалися на новому місці якнайшвидше. Для успішного проходження випробувального терміну випускники повинні чітко знати, що від них очікують, і що вони завжди отримають пораду та підтримку, а також можливості для навчання.

За період випробувального терміну керівник підрозділу зобов'язаний упевнитися про відповідність прийнятого працівника вимогам розробленої моделі робочого місця: відповідність його кваліфікації документу про освіту (диплому, атестату, свідоцтву); реальна наявність професійних знань та вмінь, що відповідають посаді; прояв особистісних та ділових якостей у стандартних та конфліктних ситуаціях; відсутність шкідливих звичок та негативних якостей, що не сумісні з вимогами організації; задоволеність працівника оплатою праці відповідно до досягнутої домовленості; культура поведінки та культура виробництва (чистота на робочому місці, дотримання правил загальної поведінки).

Адаптація нового співробітника здійснюється шляхом його пристосування до змісту та умов праці, соціального середовища. В результаті детального ознайомлення з колективом, новими обов'язками та прийняття їх новачком, а також засвоєння стереотипів поведінки відбувається асиміляція – повне пристосування до професійного середовища та, нарешті, ідентифікація – ототожнення особистих інтересів та цілей із загальними.

Література

1. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: збірник наукових праць III Всеукраїнської науково-практичної конференції / Упорядники: М.А. Міропольська, Л.М. Капченко, А.В. Алексєєва, Н.В. Савченко. Київ: ІПК ДСЗУ, 2008. 456 с.
2. Галузяк В. М. Психологія вищої школи: навчальний посібник. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2017. 204 с.
3. Галус О.М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ: монографія. Хмельницький: ХГПА, 2007. 473 с.
4. Єгорова Є.В. Як досягти успіху у працевлаштуванні: на допомогу учням, випускникам ПТНЗ та коледжів: методичні рекомендації. Київ: Науковий світ, 2008. 21 с.
5. Ничкало Н.Г. Адаптація професійна. *Енциклопедія сучасної України*. Київ, 2001. Т.1. С. 179-180.

References

1. Aktualni problemy profesiinoy orientatsii ta profesiinoho navchannia naseleennia: zbirnyk naukovykh prats III Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Actual problems of professional orientation and professional training of the population: collection of scientific papers of the III All-Ukrainian Scientific and Practical Conference] / Uporiadnyky: M.A. Miropolska, L.M. Kapchenko, A.V. Aliksieieva, N.V. Savchenko. Kyiv: IPK DSZU, 2008. 456 s.
2. Haluziak V. M. Psykholohiia vyshchoi shkoly: navchalnyi posibnyk [Psychology of the higher school: study guide]. Vinnytsia: TOV «Nilan LTD», 2017. 204 s.
3. Halus O.M. Profesiina adaptatsiia studentiv v umovakh stupenevoho pedahohichnoho VNZ: monohrafiia [Professional adaptation of students in the conditions of a graduate pedagogical university: monograph]. Khmelnytskyi: KhHPA, 2007. 473 s.
4. Iehorova Ye.V. Yak dosiahty uspikhu u pratsevlashtuvanni: na dopomohu uchniam, vypusknym PTNZ ta koledzhiv: metod. rekomend. [How to succeed in employment: to help students, graduates of professional vocational training and colleges: methodological recommendations]. Kyiv: Naukovyi svit, 2008. 21 s.
5. Nychkalo N.H. Adaptatsiia profesiina. *Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy* [Adaptation is professional. Encyclopedia of modern Ukraine.]. Kyiv, 2001. T.1. S. 179-180.