



# Першае месца

**(Заканчэнне. Пачатак на 1-й стар.)**

Якраз цяпер учарашнія студэнты, якія толькі што атрымалі прафесійную адукацыю, робяць свае першыя крокі ў выбранай прафесіі. Псіхалагі падлічылі: кабпрызвычаіцца да першага працоўнага месца пры так званай першаснай адаптацыі (калі гаворка ідзе пра дасведчанага спецыяліста, гэта завецца «другасная адаптацыя», і яна, зразумела, праходзіць лягчэй і хутчэй), патрабуецца да чатырох месяцаў. І яшчэ адна цікавая лічба: большасць людзей, якія звольніліся з таго ці іншага прадпрыемства ці арганізацыі ў першыя два гады з пачатку работы, прымалі гэтае рашэнне ў першыя два тыдні на працоўным месцы. Калі адаптацыя праходзіць паспяхова і маладому супрацоўніку ўдаецца лёгка ўліцца ў калектыў, шанцы, што ён затрымаецца ў кампаніі больш чым на два гады, уз-

растае прыкладна на 70 %, сцвярджаюць псіхалагі.

## 3 пункту гледжання работніка

— Адаптацыя на першым рабочым месцы мае на ўвазе наступныя віды — сацыяльную, вытворчую (прафесійную), псіхалагічную, арганізацыйную, эканамічную і нават фізіялагічную, — кажа **практыкуючы псіхалаг, гештальт-тэрапеўт Кацярына АЛЁХІНА.**

Сацыяльная адаптацыя — гэта паспяховае ўключэнне ў сацыяльнае асяроддзе таго працоўнага калектыву, дзе вам прыйдзеца працаваць (вывучэнне норм і правіл паводзін, прынятых у калектыве, знаёмства з калегамі, даданне ў чат вашага адрэса або кампаніі, калі такі ёсць). Псіхалагічная адаптацыя блізкая да сацыяльнай: вы

становіцеся «сваім», вас прымаюць калегі.

— Заўважу, што на рабоце мы праводзім без перабольшання палову, а часам і большую частку жыцця, а значыць адносіны ў працоўным калектыве не менш важныя, чым у сям'і, — адзначае суразмоўніца.

Вы вызначаеце сваё месца ў камандзе; разумеете, да каго ў калектыве па якім пытанні можна прыйсці, хто можа дапамагчы і падказаць, калі нешта незразумела.

Вытворчая (а таксама прафесійная) адаптацыя — гэта пра «крылатую фразу» вопытных работнікаў: «Забудзьцеся пра ўсё, чаму вас вучылі, і пачынайце вучыцца нанова». Фраза, вядома, катэгарычная, але ўсё ж шмат у чым яна дакладная. Таму на многіх складаных вытворчасцях распаўсюджаны інстытут настаўніцтва, калі маладога спецыяліста на практыцы знаёмяць з абсталяваннем і праграмным



забеспячэннем, з якімі яму трэба будзе мець справу. Сюды ж адносіцца ацэнка маладым спецыялістам асабістых перспектыв прафесійнага і кар'ернага росту.

Эканамічная адаптацыя — гэта прывыканне да ўзроўню зарплаты, на які вы можаце разлічваць. Калі вы былі класічным студэнтам, жылі на стыпендыю ў інтэрнаце, гэты аспект можа парадаваць. Можа і зсмуціць, калі вы разлічвалі на большае. У любым выпадку, атрымаўшы першы заробак, важна навучыцца суразмерваць свае патрэбы з магчымасцямі, як гэта робяць дарослыя людзі (бо вы больш не навучэнец, а спецыяліст, які ўжо амаль што атрымаўся).

Ну а арганізацыйная адаптацыя — гэта прыстасаванне да графіка работы, разлік часу, каб прыходзіць на яе без спазненняў; вы святленне, дзе сталовая і як прайсці ў пакой адпачынку; ці прынята ў гэтай кампаніі затрымлівацца на працоўным месцы пасля заканчэння рабочага дня або прапускі абедаў перапынак, калі «спраў безліч». І нарэшце, адаптацыя фізіялагічная мае на ўвазе прыстасаванне да распарадку дня, які дыктуе ваша першая работа (асабліва калі, напрыклад, яна прадугледжвае начныя змены). Калі вам заўтра ўставаць у шэсць гадзін раніцы, мабыць, не варта заседжвацца з сябрамі ці за камп'ютарам да глыбокай ночы, як гэта можа дазволіць сабе студэнт...

## 3 пункту гледжання работадаўца

— Але, акрамя ўласных намаганняў, малады спецыяліст сутыкаецца, скажам так, са «стылем адаптацыі новых супрацоўнікаў», які прыняты ў той арганізацыі, куды ён прыйшоў працаваць, — распавядае псіхалаг.

Асноўных падыходаў кіраўніцтва да гэтага пытання псіхалагі налічваюць тры. І два з іх — няпростыя для пачаткоўца. Першы можна назваць «Назіральным», тут дэвіз кіраўніцтва — «Пакажы, на што здольны, а мы цябе ацэнім». Ён можа быць характэрны для буйных кампаній, дзе працаваць прэстыжна і кадравыя праблемы. Часам у такіх арганізацыях перакананыя, што

малады супрацоўнік павінен адразу ўсвядоміць, як яму пашанцавала, і старацца з усіх сіл. У гэтым выпадку ні настаўніцтва, ні дадатковага навучання не мяркуецца. І гэта, мабыць, самы няўдалы падыход, кажа псіхалаг: ён правакуе стрэсы, пачуццё сваёй нікчэмнасці і некампетэнтнасці, а значыць, хуткае выгаранне.

Другі падыход — «шокавы»: «Каб навучыць плаваць, кідай у ваду». Першыя месяцы становяцца для пачаткоўца экстрэмальнымі: яму даюць няпростыя заданні, ставяць нязручны графік, на які не згаджаюцца вопытныя і каштоўныя кадры, «затыкаюць ім усе дзіркі». Калі чалавек валодае мэтанакіраванасцю і матывацыяй, ён праявіць сябе і заслужыць павагу ў калектыве. Але людзі з іншым псіхалагічным складам могуць проста «зламацца», перастаць верыць у сябе. Калі ў сацсетках пішуць: «Не магу больш адпрацоўваць па размеркаванні!», цалкам магчыма, што ў арганізацыі, куды трапіў учарашні студэнт, прыняты такі стыль адаптацыі.

І нарэшце, падыход «сяброўскі» — самы паспяховы і для пачаткоўца, і для прадпрыемства, ён

## Зрабі сам

Што можна параіць маладому спецыялісту?

— Памятаць, што як мінімум 60 % поспеху ў «першаснай адаптацыі» ўсё ж вынік вашых намаганняў, — падкрэслівае суразмоўніца.

► Перш за ўсё, азнаёмцеся са службовымі інструкцыямі, іншымі дакументамі, якія вызначаюць кола вашых прафесійных абавязкаў і ўнутраны распарадак арганізацыі. Падыдзіце да гэтага аспекту сур'ёзна, бо такім чынам вы знойдзеце для сябе адказы на мноства пытанняў.

► Звярніце ўвагу на «першае ўражанне». Калі ў кампаніі прыняты дрэскод, прытрымлівайцеся яго. Калі не — імкніцеся выглядаць сціпла і ахайна, бо «сустракаюць па адзенні». І ні ў якім выпадку не спазняйцеся — так вы прадэманструеце, што работа для вас важная. Лепш у першыя дні прыйсці крыху заздзя і патраціць час на азнаямленне з вытворчымі задачамі — гэта будзе «плюс», які паставяць вам і начальства, і калектыў.

► Праявіце цікавасць да калег: важна ўключыцца ў



## Асабісты вопыт

**Алена КЛІШЭВІЧ, член Пастаяннай камісіі па адукацыі, культуры і навуцы Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь:**

— Я была абсалютна гатовая да работы, калі прыйшла на сваё першае працоўнае месца, у сярэдняю школу № 1 майго роднага Нясвіжа. Валодала і дастатковымі ведамі, і добрай матывацыяй, і ўпэўненасцю ў правільнасці выбару прафесіі. Што адчувала? Мабыць, была шчаслівая, бо мяне ўзялі ў школу, якую я скончыла з медалём, дзе я абагаўляла сваіх настаўнікаў — педагогічны калектыў, які яшчэ нядаўна вучыў мяне і ў які я павінна была ўліцца. Мусіць, мне было прасцей, чым іншым маладым спецыялістам: я, па сутнасці, пасля вучобы ў БДУ ў Мінску проста вярнулася дадому, у сваю родную школу. Яна заўсёды была і застаецца сёння адной з наймацнейшых адукацыйных устаноў нашай краіны і па ўзроўню ведаў, якія даюцца вучням, і па педагогічным складзе. Ці хвалявалася я тады? Вядома. Ці баялася ў нечым памыліцца, неяк выпадкова падвесці сваіх настаўнікаў, калектыву? Так, хвалявалася, і так, баялася. Але я дакладна ведала, чаго хачу — выкладаць сваю любімую беларускую мову і літаратуру, рускую мову і літаратуру, прафесійна расці. Зразумела, прыйшлося сутыкнуцца і са складанасцямі. На маім першым уроку прысутнічала завуч, яна зрабіла мне некалькі заўваг. І я са сваім «сіндромам выдатніцы» ўспрыняла сітуацыю балюча, вельмі перажывала. Але разуменне прыходзіць

з вопытам: цяпер я вельмі ўдзячная і завучу, і дасведчаным калегам — я ўлічыла ўсе недахопы, на якія яны ўказалі, і гэта дапамагло зрабіць мае ўрокі лепш, а навучальны працэс — больш эфектыўным. Вельмі дапамагла мне і мая мама, яна была загадчыцай дзіцячага садка. Яе парада была такой: «Ніколі не павышай голас на дзяцей, не смей абражаць іх. Кожнае дзіця ўжо з трох гадоў — асоба. Знаходзь іншыя рычагі ўздзеяння: праз любоў, павагу, дысцыпліну. І, галоўнае, не забывайся: кожнае дзіця ў тваім класе — тваё ўласнае».

Памятаю, мне ў першы ж год далі класнае кіраўніцтва. І згуртаваць усіх нас — і дзяцей, і іх бацькоў — мне ўдалося, калі мы афармлялі наш клас. Мы ўпрыгожылі яго стэндамі пра класнае жыццё, пра беларускіх пісьменнікаў, пра родны Нясвіж. Ідэя выклікала энтузіязм у вучняў, ім дапамагалі мамы і таты, атрымалася вельмі прыгожа. Што б я параіла маладым спецыялістам для паспяховай адаптацыі на першым працоўным месцы — дык гэта паважаць свае прафесійныя абавязкі і задачы як справу свайго жыцця. І ставіцца да людзей, з якімі вы працуеце — калег і кіраўніцтва, — з павагай і ўвагай. Калі вы не паважаеце калег, наўрад ці вы «прыжываецеся» ў калектыве. А калі без павагі ставіцеся да сваёй работы, вам няма чаго рабіць у прафесіі. Памятайце: гэта ваш выбар, вы яго свядома зрабілі, уклалі ў навучанне прафесіі асабістыя намаганні і свой час, дык станьце прафесіяналам выбранай справы. Гэта закладзе аснову вашага жыццёвага поспеху.



паказвае на эфектыўную і сучасную кадравую палітыку. Малады спецыяліст максімальна лёгка і без стрэсу ўваходзіць у свае прафесійныя абавязкі, часта да яго прымацоўваюць настаўніка, работніка са стажам падказваюць і падтрымліваюць. Гэты варыянт — добрая заяўка на тое, што малады спецыяліст на доўгія гады застаецца працаваць тут пасля завяршэння адпрацоўкі па размеркаванні (хоць, вядома, на такое рашэнне ўплывае мноства фактараў).

працоўны калектыў. Можна нават купіць торцік, якім пачаставаць калег у абедзены перапынак. Або спячы пірог.

► Не бойцеся пытацца, і галоўнае — не трэба баяцца магчымага памыліцца. Памыляюцца ўсе, а вы толькі пачынаеце свой прафесійны шлях. Таму, калі няўпэўненыя, звярніцеся да дасведчанага калегі за парадамі, а калі ўсё ж памыліліся — прызнайце сваю памылку і больш яе не паўтарайце.

**Аляксандра АНЦЭЛЭВІЧ.**