

Важность правильной адаптации и введения в курс дела новых сотрудников трудно переоценить. Наше исследование показало, что, несмотря на существующий механизм адаптации молодых специалистов, таможенным органам необходимо выработать действенный механизм управления процессом адаптации специалистов.

Профессиональная и психологическая адаптации молодых специалистов

*Суботкевич Ю. Г., магистрант АУнПРБ,
науч. рук. Брасс А. А., канд. эк. наук, доц.*

Молодой сотрудник, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации: профессиональный и психологический. Профессиональная адаптация — процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении сотрудника в трудовой процесс в новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, на ее ход влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта. Психологическая адаптация, по мнению специалистов, является наиболее важной. Это сложный, длительный, а иногда и болезненный процесс, связанный с изменением внутреннего мира человека. Он обусловлен отказом от привычного, связан с преодолением различных профессиональных затруднений. Молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции. При этом ломаются прежние представления, стереотипы деятельности, формируются новые навыки, умения, изменяется поведение. Чем быстрее молодой сотрудник поймет законы своего нового коллектива, отношения внутри него, тем быстрее пройдет его адаптация. Неприятие молодого специалиста, безразличное или даже агрессивное отношение к нему со стороны коллег способны негативно повлиять на профессиональное самоопределение.

Какие могут быть проблемы у молодого специалиста? В вопросе начинающих специалистов существуют общественные стереотипы. Речь идет об отсутствии восприятия старшими коллегами новичка как полноценного сотрудника и восприятие его как необразованного, глупого человека (широко известна фраза «Яйцо курицу не учит»). Нередко руководители и коллеги старшего поколения хотят от молодых специалистов простого выполнения обязанностей, подчинения, исключая их инициативу и творческие начинания. В таких случаях не рекомендуется начинающему специалисту все происходящее относить к «конфликту поколений»

и опускать руки. Выход виден в попытке создания имиджа серьезного работника, который видит свою цель в овладении основными навыками профессии, а также в проявлении ответственности и определенных организаторских способностей. Человек сам определяет свою позицию, находит те роли, которые ему подходят. Но в условиях вхождения в новый коллектив, на первом этапе, не стоит противопоставлять себя коллективу, лучше действовать в контакте с коллегами, быть готовым оказать и принять помощь от сотрудников. При этом молодому специалисту необходимо постараться не ставить себя на ступеньку ниже остальных работников, а попробовать решать профессиональные проблемы вместе с ними. Тогда специалист сможет завоевать определенное доверие к себе и приобретет профессиональный опыт.

Доверие со стороны руководства положительно влияет на адаптацию нового сотрудника. Для молодого специалиста это становится стимулом к более критичной оценке своих собственных действий, но в тоже время повышает профессиональную самооценку и придает уверенности в себе. В то же время в этом случае есть подводные камни. Высокая должность — сразу высокие требования со стороны коллектива, что зачастую негативно влияет на адаптацию молодого специалиста.

Благоприятным для успешной адаптации будет и кураторство со стороны старших коллег. Проявление интереса к делам коллег, вступление в обсуждение проблем коллектива, и не только профессиональных, вежливость и доброжелательность — все это создаст благоприятное впечатление о молодом работнике, покажет, что он заинтересован в общем деле организации. При этом рекомендуется разговаривать с людьми разных поколений на их языке. Не стоит молодому специалисту использовать молодежный сленг или свой какой-то непонятный язык, который уместен только в компании друзей, не связанных с работой.

Одним из немаловажных моментов является и внешнее впечатление о человеке, которое, в большинстве случаев, складывается на основе прически, глаз, улыбки. К нему можно добавить еще и одежду. А дальше мы уже присматриваемся к личным качествам. Встречая нового человека, коллектив сразу относит его к определенной категории и строит свое поведение в соответствии со сложившимися стереотипами. Лучше всего, конечно, определенная установка на то, что у каждого человека есть как положительные, так и отрицательные качества. И только умение гибко действовать в соответствии с положительными качествами сотрудника и мягко сглаживать отрицательные — создаст предпосылки более объективного оценивания и предупредит некоторые искажения в представлении о нем. При этом высокая профессиональная компетентность молодого сотрудника вызывает уважение.

Обобщая все изложенное выше, можно сказать, что сочетание тактики руководителя, помощи куратора и определенной политики молодого сотрудника, его знаний и умений в области профессиональных взаимоотношений поможет успешно пройти как профессиональную, так и психологическую адаптацию в организации. Молодой сотрудник постепенно приобретет опыт общения с коллегами, а с ним придут и профессиональный опыт, карьерный рост.

Проблемы современного общества: финансирование здравоохранения

*Трипуз И. Г., студ. III к. БГЭУ,
науч. рук. Авсейко М. Н., канд. эк. наук, доц.*

Любое процветающее общество характеризуется высоким уровнем развития здравоохранения. Однако финансирование даже такого важного элемента любой экономической системы — проблема практически для всех стран. Государство может принимать всю ответственность за обеспечение граждан необходимыми медицинскими препаратами и квалифицированными услугами на себя или же перепоручать ее отдельным хозяйственным субъектам. В качестве таких субъектов могут выступать как организации в лице работодателей, осуществляющих страхование своих работников, так и сами граждане.

Для любого современного социального государства в основе финансирования здравоохранения должны лежать два принципа: солидарность и справедливость. Справедливость означает равное право на медицинское обслуживание, гарантируемое государством. Солидарность — обеспечение этого права за счет перераспределения наиболее обеспеченными гражданами своих доходов через систему прогрессивного налогообложения или страховые взносы в пользу нуждающегося населения. Системы здравоохранения развитых стран, независимо от общественного строя, должны отвечать социалистическому принципу «От каждого по его материальным возможностям, каждому по его медицинским потребностям». Речь, конечно, идет о некоем идеале, к реализации которого в полной мере не удалось приблизиться еще ни одной стране мира. Однако существует ряд стран, чьи методы организации здравоохранения работают достаточно эффективно. Хорошим примером является система здравоохранения Германии, основывающаяся на организации публично-правовой системы медицинского страхования. Данная система справляется со своими основными задачами, действуя независимо от государственного бюджета, а размер страховых