

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА
И СОЦИАЛНИТЕ ГРИЖИ

ПРОБЛЕМИ НА ТРУДА

5/ 1996

ПРОБЛЕМИ НА АДАПТАЦИЯТА В ПРОФЕСИОНАЛНАТА ИЕРАРХИЯ

ДЕЛЯНА КОЛЕВА

През последните няколко години навлизането на частния бизнес и създаването на нови социално-икономически отношения и модели на работа предполагат поведение и работни отношения, за които се изисква тепърва създаването на специална култура.

Интересното в тази ситуация е, че за отношения, каквито са наемните и честата смяна на работните места, на практика у нас няма подготвени специалисти, които да оказват съдействие на новопостъпилите на работа. Цел на настоящото изложение е да обособи факторите, причинили този проблем, както и да обоснове необходимостта от такива специалисти на работното място.

Главните фактори са няколко.

От една страна, активното поколение е възпитано и отгледано във и от система, където стабилността като постоянност (на работното място, в отношенията, в пространството) е ценност и е нещо естествено и смяната на работното място не е толкова честа.

За него тази стабилност е съзнателно търсена и е аргумент при вземането на множество решения, които могат да породят вътрешна неудовлетвореност, но носят стабилност в статуса. На всички ни се е случвало да се утешаваме с мисълта: „така ще бъде спокоен“. Нестабилността, свързана с честа смяна — била тя в работата, била в междуличностните отношения, е разглеждана от психолозите като стресов фактор с негативни последици за здравето и бъдещето на човека като цяло.

От друга страна обаче, новите икономически реалности ни поставят в положение, в което сме принудени да живеем в разрежения въздух на несигурността — положение, за което мнозина от нас не са подготвени психологически. Честата смяна на работата и смяната дори на населеното място във връзка с това, а оттук и по-голямата мобилност в междулич-