

## **Профессиональная адаптация молодого сотрудника в организации**

**Дремлюгина Ксения Сергеевна**, СЗИУ РАНХиГС, факультет социальных технологий, магистратура, 2 курс

**Научный руководитель**

**Прихач Александр Юрьевич**, доцент, доктор экономических наук

### **Аннотация**

В статье отмечаются проблемы, возникающие в связи с адаптационными периодами молодых сотрудников в организации. Выпускники учебных заведений практически не имеют опыта работы, что также затрудняет адаптацию. Освещаются проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Отмечается значение социально-психологической адаптации для таких специалистов. Приводятся характеристики, которыми должны обладать наставники для данных работников.

### **Ключевые слова**

Адаптация, молодые специалисты, социально-психологическая адаптация, роль наставничества

## **Professional Adaptation of the Young Employee in the Organization**

**Dremluga Xenia S.**, NWIM, RANEPА, Faculty of social technologies, Master's degree student, 2 year of study

### **Abstract**

The article notes the problems arising in connection with the adaptation periods of young employees in the organization. Graduates of educational institutions have little experience, which also makes it difficult to adapt. The problems faced by young professionals are highlighted. The importance of social and psychological adaptation for such specialists is noted. The characteristics that mentors should have for these workers are given.

### **Keywords**

Adaptation, young specialists, social and psychological adaptation, the role of mentoring

Проблеме адаптации молодых сотрудников стали уделять особое внимание всего лишь несколько лет назад. Данная проблема изучена недостаточно, поэтому в статье рассматривается суть адаптации молодых специалистов и предлагается несколько рекомендаций по адаптации на основе теоретического анализа литературных источников и практического опыта сотрудников, занимающих руководящие должности.

Выпускники различных учебных заведений, впервые начав работать, могут сразу же столкнуться с множеством трудностей. Кардинально меняется образ жизни, если раньше их обязанности ограничивались успешной сдачей экзаменов, то с выходом на работу кардинально трансформируется вся их жизнь: становится меньше свободного времени, претерпевает изменения распорядок дня, меняется окружение.

Естественно? данные изменения являются большим стрессом для начинающего сотрудника. Возникает большое количество проблем на рабочем месте.

Поскольку в большинстве случаев работа занимает значительный объем времени в жизни современного человека, поэтому очень важно, чтобы работа приносила не только материальные выгоды, но и моральное удовлетворение. Прослеживается прямая связь между ситуацией, которая складывается на работе и психологическим состоянием человека, возможностью его личностного роста.

Начинающий специалист - это работник, который закончил учебное заведение и получил образование, впервые устроился на работу в период первого года после завершения обучения в соответствующем учреждении. После окончания образовательного учреждения наступает время перехода от теоретических знаний к практическому исполнению трудовых обязанностей. Зачастую данный переход трудно дается молодому специалисту, он теряет уверенность в своих знаниях и силах, думает, что ему следует найти другую работу, где он смог бы работать более уверенно и результативно [1].

Проблемы, которые возникают при адаптации:

- 1) ожидания по поводу работы не соответствуют реальности;
- 2) сотрудник переоценивает свои возможности;
- 3) сотрудник недооценивает всю серьёзность и сложность обязанностей;
- 4) трудности во взаимоотношениях с коллективом;
- 5) недостаток практических умений и навыков, смутные представления о специфике деятельности предприятия.

Чтобы предотвратить подобную ситуацию, необходимо помочь молодому специалисту адаптироваться к новой работе и коллективу. Адаптация молодого специалиста – это механизм гибкого приспособления, а также активное овладение нормами коллективного профессионального общения, производственными знаниями, соблюдение традиций организации. Данная тема актуальна, так как эффективность деятельности каждого специалиста зависит не только от степени адаптации на профессиональном уровне, но и от социально-психологической атмосферы в коллективе [4].

Социально-психологическая адаптация для молодых специалистов имеет существенное значение. Под данной адаптацией понимается привыкание к новому социальному кругу, его традициям и сложившимся нормам, а также к новой форме руководства. Новому работнику необходимо почувствовать себя значимым членом коллектива, которого уважают, ценят и к мнению которого прислушиваются. В то же время молодой специалист сам должен вести себя достойно, уважать устоявшиеся традиции коллектива и организации [3].

Первые годы работы оказывают прямое влияние на развитие личности и определяют её дальнейшее карьерное развитие. В наше время большинство студентов начинают работать уже на старших курсах, таким образом, можно сказать, что профессиональная адаптация начинается еще до окончания учебного заведения.

Принято выделять 4 этапа профессиональной адаптации молодых специалистов.

Первый этап приходится на старшие курсы ВУЗа или колледжа. В это время на молодого специалиста оказывается влияние сразу двух факторов – социокультурной среды учебного заведения и внешней профессиональной среды. В данной ситуации важно, чтобы у студента было сформировано достаточно адекватное представление о будущей профессии, чтобы погружение в нее не было неприятной неожиданностью и не оказало бы негативное влияние на желание продолжать работу по специальности в

будущем. Неадекватное представление о характере будущей деятельности, сформировавшееся у студента под влиянием знаний, полученных в ВУЗе, или общественного мнения, делает его неподготовленным к возможным трудностям. Большинство студентов не имеют реального представления о будущей профессии, именно поэтому так велико число выпускников, работающих не по специальности, полученной в ВУЗе. Чтобы избежать такой ситуации студенту нужно очень внимательно отнестись к производственной практике, прохождение которой предусматривается учебным планом, стараясь глубже вникнуть в рабочий процесс.

Второй этап адаптации приходится на первый год работы молодого специалиста. Он вливается в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки, набирается опыта. Этот период считается успешно пройденным, если человек в его конце чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступает в конфликт с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев.

Третий этап адаптации происходит на втором году работы. У молодого специалиста сформировался профессиональный опыт, происходит дальнейшее внедрение в коллектив. Молодой специалист принимает окончательное решение по поводу продолжения трудовой деятельности по выбранной специальности или на выбранном месте работы. У сотрудника начинает формироваться представление о будущем развитии карьерной деятельности, о путях подъёма по профессиональной лестнице в данном коллективе. Показателем эффективности адаптации на данном этапе могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина его собственного вклада в общее дело, приобретение новых знаний и навыков.

Четвертый этап приходится на третий год работы. Он характеризуется глубокой вовлечённостью в рабочий процесс и взаимодействие с коллективом. Показателем эффективности на данном этапе может служить профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих обязанностей без контроля наставника или начальства.

Рассмотрим проблемы, которые могут возникнуть у молодого специалиста на новом месте работы. Если для профессиональной адаптации необходим опыт и время, а также желание самого человека работать, то для психологической адаптации в коллективе очень важен внутренний психологический климат. Существует множество стереотипов в отношении молодых сотрудников. Сотрудники с большим опытом работы, а особенно значительно старше по возрасту часто не воспринимают молодого специалиста как равноправного сотрудника, обладающего равными с ними правами. Зачастую они требуют от своих более молодых коллег простого выполнения обязанностей, подчинения, не приемлют проявления инициативы и творческого начала.

В этой ситуации вчерашнему студенту не стоит отчаиваться и списывать все трудности только на межпоколенческий конфликт. В данном случае нужно заработать репутацию добросовестного и ответственного сотрудника, который быстро и с успехом овладел всеми профессиональными компетенциями, проявляет неподдельный интерес к делу. Это должно произвести впечатление на старших коллег. Не стоит сразу же противопоставлять себя коллективу, необходимо внимательно слушать сослуживцев, не стесняться просить помощи и совета, ведь многому можно научиться только у них.

Немаловажным в процессе психологической адаптации является отношение со стороны руководителя. Если спустя небольшое количество времени начальство доверит вам самостоятельный участок работы или поручит ведение собственного проекта, важно не упустить полученный шанс и со всей серьёзностью и ответственностью подойти к решению задачи. Положительный опыт решения самостоятельных задач не только повысит самооценку сотрудника, но и поднимает его авторитет в коллективе. Но вместе с тем, не стоит брать на себя слишком много сразу. Тем более, слишком

большое доверие со стороны руководства может создать негативный имидж молодому специалисту в коллективе.

Назначение наставника из числа более опытных и грамотных специалистов несомненно облегчит как профессиональную, так и психологическую адаптацию молодого специалиста. Система наставничества помогает молодым специалистам быстро и легко приспособиться к новым условиям, а также позволяет их опытным сотрудникам приобрести опыт руководства, что является для них мотивирующим фактором. Самое главное преимущество заключается в том, что данная система ускоряет процесс включения новых сотрудников в рабочий момент и повышает эффективность их работы за короткий промежуток времени. В роли наставников в организации могут выступать:

1) опытные сотрудники, которые работают в организации долгое время, готовые передать свой опыт и знания, а также проявляют интерес к этому;

2) сотрудники, которые готовы продвигаться по карьерной лестнице. В этом случае очень важно то, что они сумели показать отличные результаты за определенный период рабочего времени. Они могут рассматриваться в качестве кандидатов на должность наставника, но перед этим необходимо проверить, как они взаимодействуют с подчиненными, насколько эффективна и адекватна эта деятельность.

Участие наставника имеет очень большую роль в процессе адаптации, она заключается примерно в следующем :

- помощь сотруднику в понимании своего нового статуса в организации;
- освоение новых норм поведения, которые приняты в коллективе.
- ознакомление с корпоративной культурой организации;
- помощь в установлении уважительных отношений в коллективе;
- помощь сотруднику в формировании профессиональных умений и навыков, которые необходимы для выполнения его служебных обязанностей.

В обязанности наставника также входит определение целей и задач, поставленных на период испытательного срока, подведение итогов по его окончании и принятие решения о его прохождении. Для подведения итогов о прохождении испытательного срока наставник должен встретиться со своим подопечным проанализировать, были ли достигнуты поставленные цели и если нет, то по каким причинам[2].

Таким образом, подведя итоги, можно сделать вывод, что, среди управленческих методов адаптации персонала наставничество пользуется большой популярностью. Оно позволяет эффективно и в короткие сроки решать проблемы, которые связаны с обучением новых сотрудников и адаптацией всего персонала в целом. Важное преимущество наставничества – является экономически выгодным способом адаптации, простота в использовании, и возможность незамедлительного применения.

## Литература

1. Международный научный журнал «Иновационная наука». 2015. № 7.
2. Сб. статей Международной научно-практической конференции / отв. ред. А.А. Сукиасян А.А. – М., 2015. – С. 25.
3. *Белякова А.В.* Критерии социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров // Успехи современного естествознания. 2013. № 10. С. 18.
4. *Иванова Е.Н.* Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии // Наука и образование: электронное научно-техническое издание. 2014. № 12. С. 1023.
5. *Карасева С.З.* Повышение эффективности внутрикорпоративного обучения молодых специалистов в крупных российских компаниях // Интернет-журнал «Науковедение». 2013. № 1. С. 8.