

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Решетникова А.А. Адаптация молодых сотрудников в организации // IV –я Всероссийская научно-практическая конференция «Актуальные вопросы современности: взгляд молодых исследователей», 10 - 20 мая 2017 г. – 0,2 п. л. – URL: http://akademnova.ru/publications_on_the_results_of_the_conferences

СЕКЦИЯ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Решетникова А.А.

**Студентка 2-го курса экономического факультета
Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова**

Демененко И.А.

старший преподаватель

кафедры социологии и управления

**Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г.Шухова**

г.Белгород, Белгородская область, Российская Федерация

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Время пролетает незаметно, и совсем скоро мы будем новыми сотрудниками в каких-либо организациях. Ведь совершенно не секрет, что первые дни, недели работы на новом месте – самые сложные. Этим обусловлено множество страхов. Как себя вести? Как влиться в коллектив? Как не настроить сотрудников против себя?

Но ведь именно в нашей профессии, управление персоналом, важно знать и уметь, как вести себя в таких ситуациях, а тем более, как помочь новым сотрудникам. Ведь, адаптация «новеньких» – одна из главных задач менеджера по персоналу.

Молодые специалисты, попадая в новые и сложные для них жизненные условия, нуждаются в помощи и поддержке, а также в мероприятиях по социально-психологической адаптации. Успешная адаптация это не только начало активной профессиональной деятельности, но и, в некоторой мере, решение личностных вопросов, появление положительных жизненных ориентиров, стабильность собственных сил, которые так необходимы для преодоления психологических препятствий, связанных с началом работы в новых условиях.

В социальном и профессиональном становлении молодого специалиста заинтересованы, в первую очередь, руководители, которые сопровождают его и управляют адаптационными процессами молодого специалиста.

Проблема оптимизации профессиональной деятельности, адаптации и социализации молодого специалиста особенно актуальна в настоящее время, а также она является очень важной в России, т.к. спрос на рабочее место со стороны молодых профессионалов растет и растет.

В настоящее время многие организации активно занимаются мотивацией и развитием персонала, его подбором и обучением. Большое внимание уделяется образованию, развитию и сохранению контингента своих сотрудников. Ведь квалифицированный и лояльный персонал – одна из основных важных составляющих успеха на рынке. Поэтому большинство организаций уделяют мало внимания адаптации молодых специалистов, а некоторые и вовсе не уделяют. Большое значение этому придает примерно 50% отечественных компаний.

Рассмотрим выгоды, получаемые работником, после прохождения адаптации, а также выгоды для компании с выстроенной системой адаптации (рис.1) [2].

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Для сотрудника	Для компании
Получение полной информации, требуемой для эффективной работы	Создание механизма оценки профессиональных и управленческих компетенций сотрудника и его потенциала по итогам работы в первые месяцы
Снижение уровня неопределенности и беспокойства	Выявление недостатков существующей в компании системы подбора
Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом	Обоснование кадровых решений в отношении как новичка, так и наставников после окончания адаптационного периода
Освоение основных норм корпоративной культуры и правил поведения	Повышение лояльности сотрудника компании как работодателю
Получение обратной связи от наставника и линейного руководителя по итогам испытательного срока	Развитие управленческих компетенций наставников и линейных руководителей

Рисунок 1. Выгоды для работника и для компании

Таким образом, можно сделать вывод, что достоинства молодого специалиста при адаптации определяются не только темпами освоения профессиональных ролей, приспособлением к техническим и социально-психологическим условиям, но и сохранением самостоятельности, что дает возможность быстро и критически оценивать рабочие ситуации и активно влиять на их изменение.

На наш взгляд, это повышенное внимание к молодым специалистам очень оправдано. От того, насколько быстро и безболезненно пройдет их процесс адаптации, они освоятся в новой для них среде и вникнут в свои обязанности, во многом зависит качество их работы. А ведь это прямой путь к повышению производственных показателей и успехам сформированного коллектива, включающего новых сотрудников. А достижения «новичков» в плане личностного развития будут непременно работать на благо компании.

Адаптация, как правило, проходит в течение 1-2 недель [1]. Этого достаточно для того, чтобы обустроиться на новом месте. Новый сотрудник

также должен проявлять инициативу, быть открытым для общения, познакомиться с культурой компании и стараться соответствовать ей.

Какие же виды адаптации существуют? Существуют два вида адаптации – первичная и вторичная. Рассмотрим их более подробно.

– Первичная адаптация – приспособление молодых кадров, не имеющих опыта профессиональной деятельности. В данном случае речь идет о выпускниках учебных заведений.

– Вторичная адаптация – приспособление работников, имеющих опыт профессиональной деятельности. Как правило, меняющих объект деятельности или профессиональную роль.

Различают многообразные формы адаптации персонала.

Наиболее распространенной в практике компаний является профессиональная адаптация.

Профессиональная адаптация – заключается в том, чтобы освоить навыки работы, понять отличие работы в этой компании от других. Каждый начинающий сотрудник проходит этап обучения, когда опытный работник передает знания и навыки, наглядно демонстрирует работу. Иногда сотрудник какое-то время работает на разных должностях в разных подразделениях для того, чтобы ознакомиться с работой компании.

Профессиональная адаптация связана с социально-психологической, потому что личность, которая адаптируется к работе усваивает новые для себя общественные нормы, ценности данной профессии и организации, а также формирует свой социальный и профессиональный статус.

Психологическая адаптация – приспособление сотрудника к условиям труда и отдыха. В первую очередь она важна для производственных предприятий и организаций, где используется сложная технология.

Социальная адаптация персонала – приспособление к новому коллективу, установление личных и деловых взаимоотношений с сослуживцами. Происходит знакомство с расстановкой сил в подразделении, новичок выявляет влияние каждого сотрудника, включается в состав формальных и неформальных групп [3].

Более глубокой формой социально-психологической формой адаптации является аккомодация – индивид принимает систему ценностей и взглядов к окружающей среде, но вместе с тем коллектив признает и оценивает принципы и взгляды индивида. Существует множество различных социально-психологических форм адаптации.

Для того, чтобы подобрать наиболее действенную программу наставничества, тренинг или другую форму адаптации нового сотрудника необходимо использовать результаты анкетирования, опросов и тестов. От значения итоговых показателей опросов во многом будет зависеть цель и назначение выбранного метода адаптации, который может быть ориентирован как на развитие технических и коммуникационных навыков работы, устойчивости к стрессовым и конфликтным ситуациям, так и на помощь в овладении различными личностными навыками. Необходимо отметить, что вопросы, предложенные новым сотрудникам должны быть основаны на знании культуры, правил и специфики работы на новом месте.

Цели адаптации персонала заключаются в следующем и представлены на рисунке (рис.2).



Рисунок 2. Цели адаптации персонала

Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать вывод, что «вливание» молодых специалистов в новый коллектив, их становление на новом месте работы должно сопровождаться не только экономической, но и социально-психологической поддержкой. А поддержка их руководителями организаций совершенно необходима, поскольку решает проблему адаптации молодых кадров в организации и одновременно повышает профессионализм коллектива и производственные показатели.

Таким образом, адаптация молодых сотрудников играет большую и очень важную роль, так как влияет на эффективность дальнейшей деятельности компании. Чем больше усилий приложит организация для сокращения адаптационного периода, тем раньше компания начнет получать пользу от работы новичка.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список использованной литературы:

1. Андреев, А. А. Управление персоналом организации: учебник. – М.: Диалог-наука. – 2014. – 291 с.
2. Демененко И.А. Моделирование клиентоориентированной организационной культуры вуза // Социология образования. – 2016. - №6.- С. 62-69.
3. Лачугина Ю.Н. Адаптация сотрудника в организации: метод. указ. – Ульяновск: УлГТУ. – 2009. – 41 с.
4. HR-портал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/kak-pomoch-novenkomu-sotrudniku> (дата обращения 12.05.17)
5. Демененко И.А., Шавырина И.В. Клиентоориентированность в компаниях строительного сектора экономики // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. - 2017. -№3. - С. 176-181.

Опубликовано: 20.05.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», 2017

© Решетникова А.А., 2017