

Зиборова Э. В.

Студент

Московский финансово-промышленный

университет «Синергия»

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ)**

Аннотация: В статье рассматривается сущность адаптации молодых сотрудников на предприятии (в организации). В работе уделено особое внимание психологическому обеспечению адаптации молодых специалистов. Были проанализированы ключевые составляющие процесса психологической адаптации, условия эффективности и успешности адаптации молодых сотрудников.

Ключевые слова: адаптация, молодые сотрудники, психологическое обеспечение, организация, предприятие, управление персоналом.

Ziborova E.V.

Student

Moscow financial and industrial

University «Synergy»

**PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF ADAPTATION OF YOUNG
EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE (IN THE ORGANIZATION)**

Abstract: The article examines the essence of adaptation of young employees at an enterprise (in an organization). The work pays special attention to the psychological support of adaptation of young specialists. The key components of the process of psychological adaptation, the conditions for the effectiveness and success of adaptation of young employees were analyzed.

Key words: adaptation, young employees, psychological support, organization, enterprise, personnel management.

Молодые специалисты - это перспективные кадровые ресурсы для современных предприятий и организаций в нашей стране. Сталкиваясь с дефицитом молодых специалистов, предприятия и организации понимают значимость привлечения молодых кадров. Перед руководящим составом организаций лежит задача не только по привлечению кадров, но и по адаптации молодых кадров в профессиональной деятельности. Процесс

адаптации выступает фундаментальным звеном в системе управления персоналом организации. Первые годы трудовой деятельности сотрудника являются решающими в определении позиций специалиста в социальной и профессиональной среде.

Адаптация молодых сотрудников выступает значимой стадией профессионального становления и развития личности. Процесс адаптации может длиться до одного года. [2, с. 87-92]

От эффективности организации процесса адаптации зависят дальнейшие результаты работы сотрудника и организации в целом.

Система адаптации молодых сотрудников в организации необходима с целью легкого и комфортного вливания кадров в коллектив и совершенствования концепции деятельности всех сотрудников.

Адаптация молодых сотрудников представляет собой многосторонний процесс привыкания к условиям труда в организации и коллективу, требующий вовлеченности и заинтересованности молодого сотрудника и его новых коллег. Адаптация подразумевает также приобретение профессиональных навыков и умений, развитие личностных качеств, формирование положительного восприятия своей работы сотрудником.

Система формирования управленческих программ по адаптации молодых сотрудников не имеет должного уровня развития. Как правило, организации не уделяют внимания процессу адаптации, что приводит к тому, что молодые специалисты испытывают сложности при вхождении в организацию. Согласно статистике, большой процент молодых сотрудников увольняются с нового места работы в первые три месяца работы.

Четкая стратегия развития предприятия и управления персоналом влияет на скорость и эффективность адаптации сотрудников.

Комплексный подход к организации работ с молодыми специалистами, а также планирование ее на перспективу является основой

успешной их адаптации, способствуют росту трудовой активности, повышению квалификации и профессионального мастерства. [1, с. 18-21]

Адаптация является сложным и многогранным процессом, касающийся всех сторон личности и предусматривающий использование разных механизмов, предполагающих его эффективность.

Наставничество и практическое обучение являются успешными инструментами адаптации молодых специалистов. Также важным этапом в процессе адаптации выступает знакомство с организацией, подразделениями и коллективом.

Адаптация способствует:

- снижению оттока кадров из организации;
- комфортному трудовому процессу новых сотрудников;
- быстрому освоению должностных обязанностей и недопущение ошибок в процессе трудовой деятельности;
- формированию позитивного климата в организации среди кадров.

Неэффективная адаптация или ее отсутствие способствуют формированию у молодого сотрудника отрицательных психических состояний, развитию напряженных отношений среди сотрудников, уменьшению показателей производительности труда, увольнению новых сотрудников.

Под психологическим обеспечением процесса адаптации молодых сотрудников следует понимать систему организационных и психологических мероприятий, направленных на совершенствование работы с кадрами и повышение профессиональной эффективности сотрудников.

Психологическая адаптация является ключевой составляющей всего процесса адаптации молодого специалиста.

Процесс психологического обеспечения адаптации молодого сотрудника зависит от удовлетворенности положением среди коллег, удовлетворенности собой на работе, отношении к руководству.

Ключевое положение в процессе психологической адаптации занимает служба управления персоналом организации, создающая систему мероприятий, способствующую снижению психологических затрат адаптации молодых специалистов. При разработке адаптационной программы следует учитывать особенности, характерные для молодых кадров: стремление к динамичному развитию и профессиональному обучению, открытость к новым технологиям, легкообучаемость, умение работать с большим объемом информации, многовекторность.

В процессе психологической адаптации сотрудник проходит этапы освоения социально-психологических особенностей предприятия, вхождения в сформировавшуюся в организации систему отношений, взаимодействия с коллегами.

Психологическое обеспечение адаптации является творческим, интересным процессом ознакомления с установленными правилами, фиксирования ценностных ориентаций.

Индивидуальные характерные черты в значительной степени определяют результативность процесса психологической адаптации молодых сотрудников. Проведенные исследования позволяют сделать выводы, что специалисты, являющиеся экстравертами, быстрее адаптируются в организации. Тревожные, депрессивные, агрессивные сотрудники сложнее справляются с процессом адаптации.

Эффективности психологической адаптации способствуют условия благоприятного психологического климата в организации. Настрой коллектива по отношению к молодому сотруднику играет огромную роль в процессе адаптации. Также большое значение в психологической адаптации отводится руководителю организации, поскольку именно его оценка закладывает фундамент в самоидентификации личности как сотрудника, через руководителя приходит понимание сформировавшейся корпоративной культуры и установленных норм и требований.

В процессе адаптации должны быть достигнуты:

- чувство причастности к делам подразделения;
- правильное понимание своих задач, должностных обязанностей;
- развитие навыка выполнения своих обязанностей;
- высокий уровень мотивации к труду;
- заинтересованность в улучшении дел в подразделении;
- понимание своей роли в успехе подразделения. [3, с. 26-28]

Процесс адаптации молодых сотрудников следует считать эффективным, когда сотрудник имеет высокие профессиональные результаты и достижения, стабильные социальные отношения и дружественные связи с коллегами.

Использованные источники:

1. Галиакберова Р. Ф. Особенности психологической адаптации молодых специалистов // Актуальные вопросы экономических наук. - 2008. - С. 18-21.
2. Закирова Н. Н., Ушакова А. Ю., А. Ю. Дергачева Психологическое обеспечение процесса адаптации молодых сотрудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2005. - № 2 (24). - С. 87-92.
3. Оферкин С. Ф. Социально-психологический климат и адаптация молодых сотрудников // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2004. - № 2(22). - С. 26-28.