

- форума (24.11.2016 г.). Ч.III. СПб.: МИЭП при МПА ЕврАзЭС, 2017. 324 с.
4. Рахмон Э. О современном мире и основных аспектах внешней политики Республики Таджикистан / Сост.: З.Ш. Саидов (З.Ш. Сайидзода), М.Р. Камолова. Душанбе, 2019. 222 с.

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Шежова А. А., Барнаул (Россия)

***Аннотация.** Профессиональная адаптация – это «овладение и совершенствование профессиональных способностей на основе получения знаний и навыков, формирования необходимых личностных качеств, свойственных профессии, отношения к выполняемому труду». Проблемы социальной адаптации молодого специалиста в организации появляются еще задолго до трудоустройства, когда выпускник школы определяется с будущей специальностью. Автор работы проводит обоснование программы адаптации молодых специалистов. Обращаясь к процессу адаптации молодого специалиста в организации, автор акцентирует внимание на разработке программы адаптации молодых специалистов. Практика рассмотрения адаптации состоит в возможности использования разработанной программы адаптации молодых специалистов кадровыми службами различных организаций. В работе приведены результаты социологического исследования об эффективности реализации адаптации молодых специалистов в компании.*

***Ключевые слова:** программы адаптации молодых специалистов компании*

SOCIAL ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS

Shezhova A. A., Barnaul (Russia)

***Abstract.** Professional adaptation is "mastering and improving professional abilities based on obtaining knowledge and skills, forming the necessary personal qualities inherent in the profession, and attitude to the work performed." Problems of social adaptation of a young specialist in an organization appear long before employment, when a school graduate is determined with a future specialty. The author of the work substantiates the program of adaptation of young specialists. Referring to the process of adaptation of a young specialist in an organization, the author focuses on the development of a program for the adaptation of young specialists. The practice of considering adaptation consists in the possibility of using the developed program of adaptation of young specialists by the personnel services of various organizations. The results of a sociological study on the*

effectiveness of the implementation of the adaptation of young professionals in the company are presented.

Keywords: *adaptation programs for young specialists of the company*

Выбирая профессию, молодые люди не имеют четкого представления о профессиональной деятельности, требованиях к специалисту, не задумываются о перспективах выбранной специальности. Необходимо учитывать имеющиеся возможности предприятия для внедрения программы адаптации (условия и организация труда, график рабочего процесса, финансирование и т.д.), а также ограничения в изменении сотрудника (развитие тех или иных способностей, отказ от вредных привычек и т.д.).

В научных публикациях встречается утверждение, что адаптационный и испытательный срок используются как синонимы. Социальные психологи утверждают, что адаптационный период может длиться от двух месяцев до двух лет, а испытательный срок от трех до шести месяцев. Этот вопрос необходимо решать в каждой организации отдельно. Все зависит от уровня работника и должности, которая ему предоставлена. Важно понимать какие адаптационные мероприятия нужно отвести для каждой из категорий. Это не должно быть хаотичным процессом. Для этого важно определить этапы адаптации нового сотрудника.

В процессе адаптации необходимо фокусироваться на развитие имеющихся навыков у молодого специалиста, с учетом потребностей предприятия. Е.В. Маслов среди мер, способствующих минимизации периода адаптации и его негативных последствий, выделяет профессиональный отбор кадров и профессиональную ориентацию [2, с. 55]. Молодые люди часто ожидают высокую заработную плату, быстрый карьерный рост и высококлассные условия труда. Такие идеалистические представления о профессии только препятствуют поиску работы и самоопределению, необходимо объективно оценивать ситуацию на рынке труда и свои возможности [1, с.67].

На этапе формирования организации проявляется чувство причастности каждого работника к становлению коллектива, налаживанию взаимодействия. Но проходит время, предприятие развивается, идет процесс интенсивного роста, появляются новые сотрудники, и приходит время предпринимать некоторые шаги для обеспечения преемственности корпоративной культуры.

Прежде всего, возможна потеря информации. Например, если раньше работник был незаменим, т.е. был основным источником получения производственных результатов, но появляются новые

сотрудники, им важно перенимать знания и опыт необходимые для новой для них работы. Если вдруг наш ключевой сотрудник увольняется, то вместе с ним уходят и знания. Поэтому важно не допустить потери профессиональных знаний и квалификации. А сотрудники, только что пришедшие в организацию, могут скооперироваться и образовать сою субкультуру, и границы собственной корпоративной культуры могут намерено быть размыты.

Важно помнить, что формирование корпоративной культуры и размывание – это следствие отсутствия системы адаптации. В период интенсивного развития организации необходимо заботиться об освоении форм и методов адаптации персонала. Следующий этап – стабилизация. На нем уже размеренно новички приходят, старички уходят. И это уже нормальный обыденный процесс.

Особенности адаптации молодых специалистов в первые годы работы в организации заключаются в том, что у них возникает высокая личностная тревожность, которая может сопровождаться стрессом, низкими качественными показателями работоспособности, ухудшением самочувствия, возникновением переутомления и нарушением сна.

Молодым специалистам приходится преодолевать трудности, связанные с социальной и профессиональной адаптацией – приобретение новой социальной роли, изменение вида деятельности и формы поведения, выполнение задач в условиях высокой напряженности, привыкание к новой трудовой дисциплине.

Виды трудовой адаптации:

профессиональная,
психофизиологическая,
социально-психологическая,
организационно-административная,
экономическая,
санитарно-гигиеническая адаптация.

Методы адаптации молодых специалистов в первые годы работы в организации включают такие, как: наставничество, тренинг, коучинг, Buddying, Secondment, Job Shadowing, кейсы и ситуационные задачи, семинары, курсы, деловые игры, рабочая страница в корпоративной социальной сети.

К методам трудовой адаптации также относятся обучение на рабочем месте, научная организация рабочего места и рабочего процесса, производственная гимнастика, знакомство с коллегами, участие в общественной деятельности и в корпоративных мероприятиях, ознакомление сотрудника с историей организации,

ценностями, ключевыми процедурами в компании, разъяснение особенностей организационной структуры, знакомство с положениями, стандартами организации, с правилами трудового распорядка.

Таким образом, можно сделать вывод, что адаптация персонала – один из факторов успешного развития кадрового потенциала любой организации. Именно адаптация является первоначальным и решающим звеном в системе управления человеческими ресурсами.

Качественно разработанная программа адаптации создает такие условия сотруднику, чтобы он смог стать полноценным членом коллектива и производственного процесса, и эффективно выполнять свои функции, не испытывая чувства тревоги и беспокойство по поводу нового окружения и обязанностей.

Литература

1. *Бурцев В. А.* К вопросу формирования управленческой // Развитие современной науки и технологий в условиях трансформационных процессов: Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Москва, 23 сентября 2022 года. – Санкт-Петербург: Печатный цех, 2022. – С. 248-254.
2. *Зарубина Е. В.* Технологии набора персонала на предприятиях АПК // Современные концепции развития науки: Сборник статей междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург, 2017. С. 59-61.