

**Варнер Е. С., Костюченко Е. В., Семчук Л. А.**

Гродненский государственный университет им. Я. Купалы

## **ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ**

Процесс перехода на новую должность или новую работу – достаточно сложный период в жизни любого человека. Поступая на работу, человек активно включается в систему отношений организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива, тем самым, подчиняет свое поведение служебным предписаниям данного предприятия.

Однако, поступая на работу, человек имеет свои представления, свои цели, в соответствии с которыми формирует требования: условия и содержание труда, оплата, возможности роста. Таким образом, кандидат строит свои отношения с предприятием, исходя из собственной системы ценностей и мотивации, особенностей характера, темперамента, а также его философии жизни. Следовательно, и отношение работника к организации зависит от степени реализации его целей и удовлетворения его потребностей. С другой стороны, организация представляет собой общность со своими целями и задачами, системой ценностей и способами отношений, и предъявляет свои требования к работнику, к его трудовому поведению (образование, производительность, дисциплина, квалификация, коммуникабельность и многое другое). В результате взаимодействия работника и организации осуществляется процесс трудовой адаптации.

Как известно, адаптация играет большую роль, когда в организацию входит молодой работник, который имеет лишь теоретическое представление о том, как происходит трудовой процесс на определенном предприятии.

В различных областях науки выделяют социальную и трудовую адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая имеет и самостоятельные сферы приложения.

Трудовая адаптация - процесс вхождения человека в новую трудовую ситуацию, в котором личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. По мнению Д. П. Амирова трудовая адаптация работника - это процесс активного, взаимного приспособления работника и организации, основывающейся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [1].

А. П. Егоршин выделяет два термина при рассмотрении данного вопроса: «адаптация персонала» и «адаптация работника». Адаптация персонала – это процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации. Адаптация работника – это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу [2].

Трудовая адаптация имеет сложную структуру и включает в свой состав шесть видов адаптации: профессиональную адаптацию; социально-психологическую адаптацию; организационную адаптацию; экономическую адаптацию; психофизиологическую адаптацию и культурно-бытовую. Несмотря на различия между видами трудовой адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единого исследования инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации.

В этой связи было предпринято исследование, целью которого выступило предположение о том, что существуют особенности трудовой адаптации работников к новым условиям.

В исследовании приняли участие сотрудники ОАО «Дифа» г. Гродно, пришедшие работать на предприятие в течении одного года.

Для изучения уровня адаптивности личности, а также отдельных ее параметров был использован многоуровневый личностный опросник Адаптивность (МЛЮ-АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина; для диагностики особенностей деятельности в период адаптации были использованы специальные анкеты Е. И. Кудрявцевой [3].

Как показывают данные эмпирического исследования, существует определенный уровень адаптивности новых работников к предприятию в период трудовой адаптации: мужчин, проработавших на данном предприятии менее года можно отнести к группе удовлетворенной адаптивности, причем более высоким показателем характеризуется шкала морально-нравственной нормативности (83,3 %), что свидетельствует о высоком развитии данного качества. В свою очередь относительно низким значением по сравнению с другими показателями характеризуется шкала личностного потенциала, на основании чего можно предположить, что новые работники еще осознали себя как личности, имеющие определенный статус, права и обязанности, исполняющие разные социальные роли, своих интеллектуальных, эмоционально-волевых качеств, способностей, что отражается в профессиональной Я-концепции.

Ко второй группе адаптации – группе удовлетворенной адаптивности, можно отнести и основную часть испытуемых среди женщин (81,6 %), однако, следует обратить внимание, что 1/3 от общего числа респонден-

тов относится к первой группе – группе хорошей и нормальной адаптации. Исходя из этого, мы можем сделать вывод, что женщины, входящие в состав этой группы легко адаптируются к новым условиям деятельности. Необходимо отметить также, что к третьей группе - группе неудовлетворенной адаптации не относится ни один испытуемый из числа опрошенных женщин, работающих на данном предприятии не более года.

Данные исследования показывают, что существуют факторы успешной/затрудненной трудовой адаптации у новых работников. По мнению нанимателей, в период адаптации работников наиболее выраженным оказался критерий «работоспособность», т. е. новые работники склонны проявлять средний или повышенный уровень работоспособности в период трудовой адаптации. Кроме того, наниматели отмечают, что работники хорошо разбираются и действуют в пределах своих обязанностей; стараются поддерживать свой профессиональный уровень. Однако, работодатели отмечают, что в период трудовой адаптации новые работники не всегда могут справиться с вопросами координации без особых столкновений и отклонений, действуют малоэффективно. Кроме того, они редко проявляют инициативность и чаще всего анализируют свою деятельность с внешней помощью, причинно-следственные связи могут в большинстве случаев увидеть только при помощи руководителя.

По мнению самих работников, в период их трудовой адаптации наиболее способствует их ожиданиям способность к «планированию работы» и «взаимоотношения с окружающими». Наибольшие трудности в период адаптации к новому месту работы вызывают проблемы «обучаемости способность усвоить и применить на практике максимум знаний в минимальные сроки») и «дисциплина (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение сроков выполнения работ)».

Наибольшая удовлетворенность работников факторами производства наблюдается по показателям «содержание труда», «режим работы», и «соответствие квалификации работе». В наименьшей степени работники удовлетворены «отношениями с коллегами», «помощью и поддержкой руководителя» и «бытовыми условиями труда».

Результаты эмпирического исследования показывают, по выраженности личностных и деловых качеств существуют межполовые различия по показателю «отношение к работе», т. е. женщины относятся к работе более добросовестно по сравнению с мужчинами; по показателям производственного поведения существуют различия по критерию «качество», что свидетельствует о том, что женщины более тщательны и аккуратны в выполнении работы, независимо от ее количества; по степени удовлетворенности производственными факторами разница видна в проявлении

показателей «содержание труда» и «бытовые условия», где степень удовлетворенности у женщин значительно ниже, чем у мужчин.

Таким образом, гипотеза нашего исследования о том, что существуют особенности трудовой адаптации работников к новым условиям работы, подтвердилась.

#### **Литература**

1. Амиров, Д. П. Управление персоналом / Д. П. Амиров. – М., 2005.
2. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – М., 2006.
3. Кудрявцева, Е. И. Управление персоналом / Е. И. Кудрявцева. – СПб., 2007.