

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И АНАЛИЗ ВОЗМОЖНЫХ ПУТЕЙ ИХ РЕШЕНИЯ

О. С. Батырева,

студентка 2 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

старший преподаватель,

магистр экономики и управления

Е. М. Бурак (ГИУСТ БГУ)

Проблема подбора кадров в наше время все более актуальна, ведь во многих организациях предприниматели часто не осознают в полной мере сложность адаптационного периода для новых сотрудников, в частности, молодых специалистов.

Под трудовой адаптацией понимают взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него условиях труда и отдыха.

Выделяют четыре основных этапа адаптации:

1. Профессиональный.
2. Психофизиологический.
3. Социально-психический.
4. Организационный [1].

На профессиональном этапе сотруднику требуется в кратчайшие сроки изучить все тонкости организации и подтянуть некоторые профессиональные навыки. Часто работодатели, нанимая опытных сотрудников, не считают нужным заниматься их профессиональной адаптацией. Молодых же специалистов часто обучают на месте, но в основном дают только теорию или показывают сами, и, подкованный теоретически, сотрудник, зная, что ему делать, теряется, когда приходит время выполнять то же самому. Выход из этого прост: показать сотруднику, что нужно делать, а затем попросить его повторить, тщательно следя за всеми его действиями. При обучении сотрудников стоит быть терпеливым. Стоит понимать, что перед новым сотрудником стоит непростая

задача – запомнить большой объем информации в сжатые сроки.

Под психофизиологическим этапом адаптации сотрудника понимается период привыкания к физическим и психическим нагрузкам, рабочему месту, режиму дня, уровню освещения и шума, санитарно-гигиеническим нормам и т. д. На этом этапе могут возникнуть проблемы, связанные с недостатком личного пространства. Под этим понимается как «перенаселение» в кабинете, так и длина стола, расстояние от одного рабочего до другого, посторонние шумы, мешающие работе, и даже то, насколько часто в кабинет заходят посторонние. Все это может помешать человеку на этапе адаптации, когда необходимо быть сконцентрированным. Решение проблемы напрашивается само: дать сотруднику по возможности как можно больше личного пространства и возможность изменять свое рабочее место исходя из своих предпочтений. Это должно обеспечить повышение производительности их работы.

Социально-психический этап адаптации обычно является самым сложным. На этом этапе любому новому сотруднику – и опытному, и молодому специалисту – важно не только быть принятым в трудовой коллектив, но и самому его принять. С этим часто возникают трудности, особенно при трудоустройстве по распределению. Мало того, что вчерашний студент обычно излишне критически относится к первому месту работы, но и сами сотрудники компании не сильно серьезно относятся к людям, пришедших на столь малый срок. На наш взгляд, именно поэтому последипломное распределение вызывает у студентов столько негативных эмоций.

Лучше всего знакомство с людьми происходит в неформальной обстановке. Поэтому нового сотрудника можно представить коллективу во время

обеденного перерыва и проследить, чтобы коллектив принял его дружелюбно. Но это только первый день. Далее опытным сотрудникам следует предлагать свою помощь, если видят, что новичок растерян, и наоборот, не отказывать в помощи, если он сам обращается за помощью в отсутствие руководителя или наставника.

В организационный (организационно-административный) период адаптации входит принятие организационного механизма компании, осознание места своего структурного подразделения и себя в структуре организации. Для того, чтобы избежать конфликтов на этом этапе, стоит познакомить сотрудника с корпоративной культурой, основной документацией, пояснить профессиональный сленг и, безусловно, не наказывать за промахи, а указывать на них и давать рекомендации и показывать, как исправлять подобные ошибки и как их избежать.

Таким образом, адаптация представляет собой целый комплекс действий, направленных на то, чтобы новый сотрудник как можно раньше влился в коллектив, стал его частью, и скорее приступил к профессиональной деятельности, давая наилучший результат. В последнее время теоретической составляющей вопроса уделяется, на наш взгляд, достаточно внимания, появляются новые и обновленные способы привлечения и удержания сотрудников в организации, однако с практической точки зрения, предприятиям все еще есть куда стремиться.

Литература

1. Котлова, А. С. Адаптация персонала на предприятии современных условиях [Электронный ресурс] / А. С. Котлова, О. А. Попова // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 6. – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> – Дата доступа: 27.02.2016.