

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Т. А. Мышковская, магистрант ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук,

доцент **Л. П. Ермалович** (ГИУСТ БГУ)

В современных условиях немаловажное значение для нанимателей имеет проблема введения новых сотрудников в трудовой коллектив. Руководитель организации хочет видеть в штате не просто специалистов, а сплоченную команду. И поэтому адаптация новичков является одной из приоритетных задач организации. Однако и сам работник имеет потребность в самореализации и поэтому также заинтересован в скорейшей адаптации к коллективу. Но для одних этот процесс является трудоемким, а другие приспосабливаются к новому коллективу быстро. Человек в социуме ежедневно сталкивается с адаптацией к тем или иным условиям окружающей среды. Это или новый коллектив на курсах иностранного языка, или трудовой коллектив организации. Под термином трудовая адаптация можно рассматривать ряд мероприятий, включающих в себя знакомство сотрудника с особенностями деятельности предприятия, условиями труда и т. д. [1].

Для молодых специалистов – это приспособление к новым условиям жизнедеятельности, привыкание к графику работы организации, к новым людям, к новой обстановке и т. п. Теперь от него требуется подтверждение своих знаний на прак-

тике. На первоначальном этапе у новичка могут возникнуть сложности с коммуникациями, т. к. молодой сотрудник, как правило, может постесняться обратиться к старшему товарищу для консультации по каким-либо вопросам. Может столкнуться с проблемой непонимания стиля общения, сложившегося в организации, неправильного представления о корпоративной культуре организации, даже вплоть до неправильного толкования служебной документации, что, в свою очередь, может повлечь более серьезные последствия, из-за которых организация может понести убытки.

Динамично развивающиеся компании все чаще отдают предпочтение молодым специалистам, потому что они более восприимчивы к усвоению новой информации, связанной с профессиональной деятельностью.

Для нового сотрудника-выпускника особенно важна открытость, прозрачность во всем происходящем в организации, т. к. он впервые сталкивается с рабочим коллективом, как механизмом, где он является составной частью.

Наниматель изначально нацелен на прием профессионально подготовленного специалиста, но при этом часто сталкивается с проблемами, характерными для молодых специалистов. Это и завышенные ожидания молодого специалиста, проблемы с трудовой дисциплиной, с деловой этикой, с неумением применить знания на практике и т. п.

Как молодой специалист справится с проблемами, зависит в первую очередь от HR-

специалиста, который осуществляет функцию адаптации, и от руководителя подразделения, в котором трудится этот новый сотрудник. Руководителю необходимо уделить особое внимание обеспеченности нового сотрудника всей необходимой информацией, касающейся сложившихся ценностей в организации, дать сотруднику первичное представление о корпоративной культуре, стиле управления в целом. Важно с первого дня подготовить всю документацию, связанную с введением в должность. К таким документам и положениям можно отнести: устав организации, в котором четко представлена информация о видах деятельности предприятия, должностную инструкцию, документацию, где представлена исчерпывающая информация об испытательном сроке, о регламентированных перерывах, рабочем времени и т. д. В некоторых организациях новому сотруднику вручают «ориентационную папку новичка».

Часто процесс адаптации отождествляют с испытательным сроком. Но здесь надо учитывать, что во время испытательного срока можно определить, насколько хорошо кандидат справляется с обязанностями. Но как кандидат освоился в организации, воспринимает ли он ее культуру, мотивирован ли он на дальнейшую работу в этой организации – это все вопросы, которые решаются в процессе адаптации.

Приемы, которые помогут новому сотруднику адаптироваться в максимально короткие сроки, могут быть самыми разнообразными с учетом

конкретного работника, его опыта, психофизиологического состояния и т. п. Наряду с такими распространенными методами адаптации как обучение, инструктаж, ознакомительные экскурсии, пожалуй, наиболее эффективным является наставничество. Эффективно работает «правило 2 недель»: через две недели со времени выхода на работу нового сотрудника HR-специалист проводит с ним встречу и выясняет, какие проблемы, вопросы у него остались или возникли.

В результате применения данных мероприятий организация может значительно сократить сроки введения в должность, за короткое время получить прибыльность от деятельности данного сотрудника и, самое главное, сократить текучесть кадров. Также у нового сотрудника возникает чувство причастности и значимости для организации, и он уже не боится проявлять инициативу, выдвигать свои идеи и тем самым принимать активное участие в деятельности компании. Новый сотрудник понимает совместимость своих целей и целей организации, и, что немало важно, у нового сотрудника снижается уровень тревожности, связанной с увольнением в период испытательного срока.

Литература

1. Котлова, А. С. Адаптация персонала на предприятии в 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: 19.02.2017.
-