

ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕССА ТРУДОВОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИИ

PROBLEMS OF THE PROCESS OF LABOR AND SOCIAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN MODERN CONDITIONS OF THE ORGANIZATION

I. Soloviev

Summary. This article examines the problems of the process of labor and social adaptation of young professionals during the period of primary employment. The categories of problems that may arise during adaptation to new working conditions are determined, and the periods of professional adaptation that a young professional goes through are determined. The role of mentoring in the framework of labor and social adaptation is noted, and a number of actions and stages that should be followed when working together between a mentor and a junior employee are highlighted.

Keywords: adaptation, social adaptation, labor adaptation, mentoring, young professionals, adaptation period, working environment.

Соловьев Илья Алексеевич

Аспирант, Государственное автономное образовательное учреждение высшего образования города Москвы «Московский городской педагогический университет»
solovevia@mgru.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы процесса трудовой и социальной адаптации молодых специалистов во время периода первичного трудоустройства. Определяются категории проблем, которые могут возникать во время адаптации к новым условиям труда и определены периоды профессиональной адаптации, через которые проходит молодой профессионал. Отмечена роль наставничества в рамках трудовой и социальной адаптации, а также выделены ряд действий и этапов, которые следует соблюдать при совместной работе наставника и младшего сотрудника.

Ключевые слова: адаптация, социальная адаптация, трудовая адаптация, наставничество, молодые специалисты, адаптационный период, рабочая среда.

Адаптация молодых специалистов в новом трудовом коллективе требует помощи и поддержки со стороны организации, которая, используя все свои возможные ресурсы, должна поддержать специалиста в его социально-психологической и профессиональной адаптации. После окончания образовательного учреждения, человек переходит от получения теоретических знаний к применению их на практике, часто молодому специалисту тяжело дается этот переход, он утрачивает уверенность в своих силах и компетенциях, задумывается о неспособности работать по полученной специальности. Успешная адаптация для молодого человека в современных условиях означает не только успешную профессиональную деятельность, но и разрешение некоторых личностных проблем, выработку позитивной жизненной ориентации, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий. В период первичной адаптации молодой специалист может сталкиваться со следующими проблемами:

1. Психологические (личностные) проблемы — это завышенные ожидания от работы и собственного успеха. Переоценка своих способностей. Недооценка сложности трудовых обязанностей. Недостаточная мотивация и потеря интереса к профессиональному развитию. Трудности с вхождением в коллектив и в общении с коллегами и пр.

2. Организационные проблемы — это некомфортные рабочие места. Неподходящий ритм труда и внешние воздействия. Отсутствие наставников. Слабая заинтересованность наставников (при их наличии) в обучении молодых работников и др.
3. Профессиональные проблемы — это отсутствие практического опыта для выполнения трудовых обязанностей. Пробелы в знаниях. Отсутствие навыков командной работы. Недостаточная компьютерная или иная грамотность, позволяющая автоматизировать работу, и др [3].

Большинство людей в первые дни стремятся быстрее освоить работу и доказать свою ценность для организации. Но поспешность в данном случае недопустима. В период адаптации человек должен спокойно ознакомиться с новой обстановкой, чтобы легче и быстрее войти в нее, понять расстановку сил, формальные и неформальные взаимоотношения коллег и руководства, их личные цели, выбрать правильный тон и форму общения с окружающими. Чтобы избежать ненужных проблем, необходимо создать определенную систему регулирования и контролирования процесса адаптации и процесса внедрения специалиста в рабочую сферу деятельности с целью поддержки и развития.

Наравне с социальной, профессиональная или трудовая адаптация — один из самых важных этапов любого человека, ведь именно с помощью своей профессии и трудовых навыков человек сможет обеспечить себе комфортную жизнь, чтобы реализовать и удовлетворить свои потребности.

Профессиональная адаптация заключается в том, что при данном процессе человек входит в трудовую деятельность, приспосабливается к условиям и требованиям организации, происходит вовлечение в новый коллектив и ознакомление с его нормами и ценностями. В ходе данной адаптации применяется множество методов: наставничество, материальные и нематериальные стимулы, мероприятия по повышению квалификации. Данный путь начинается очень тяжело для любого начинающего специалиста, сталкиваясь со многими проблемами, о которых говорили ранее. Развитие профессионального пути человека очень сильно характеризуется в первые годы профессиональной деятельности и во многом может сформировать его дальнейшую карьеру. И при прохождении данного процесса можно выявить следующие периоды профессиональной адаптации, рассмотрим их:

- Студенческий период. Данный этап обусловлен тем, что в этот период идет первоначальное получение практического опыта путем прохождения производственной практики, в рамках которой будущий специалист может убедиться в правильности выбора профессии и оценить рабочую деятельность, в которую он будет вовлечен в будущем.
- Период начала профессиональной деятельности. Начальный этап профессиональной деятельности в конце которого молодой специалист осваивает свои профессиональные обязанности в рамках конкретной организации, устанавливает благоприятные межличностные связи со своими коллегами и успешно проходит этап первоначальной период адаптации.
- Период второго года профессиональной деятельности, во время которого специалист вникает лучше в особенности своей профессиональной деятельности, инициативность проявляется все чаще действиях молодого профессионала. Данный период характеризуется тем, что происходит человек способен самостоятельно принимать решения и нести ответственность за свои действия, а также задумывается о профессиональном росте в данной организации.
- Период третьего года работы происходит полное вовлечение молодого специалиста в систему организации, он становится неотъемлемой ячейкой коллектива и рабочего процесса, полностью сформированного профессионала в своей области [2].

Прохождение данных процедур поддерживает выполнение программы по адаптации и внедрения сотрудника в организационную систему. Для реализации данной программы необходимо осуществлять грамотный контроль за выполнением данных процедур. Ответственность за осуществлением данных процессов частично несет и наставник начинающего специалиста.

Как ранее было отмечено, что наставником, как правило, выступает более опытный специалист, который сможет провести начинающего профессионала сквозь все этапы адаптационного периода для формирования новой трудоспособной рабочей силы для решения конкретных задач организации. Наставник сквозь призму свои сформированных личных ценностей и нравственных ориентаций приобщает молодого специалиста к организационной культуре организации. Основная задача наставника — это оказать всю поддержку сотруднику в адаптационный период. И для успешного прохождения данного этапа необходимо обоюдное взаимодействие между ним и учеником. И для этого наставнику следует обращать внимание молодого профессионала на следующий ряд действий при их совместной работе [5]:

- Выполнение обязанностей и принятия ответственности
- Соблюдение правил и норм поведения
- Установление межличностных и деловых контактов с коллегами
- Обращение на обратную связь от коллег и руководителей
- Планирование карьерного роста и профессионального развития

Как и любой процесс, в процессе взаимодействия наставника и молодого сотрудника можно выделить несколько этапов, проходя через которые, выстраивается профессиональная деятельность сотрудника:

1. Прогностический этап — это этап, в котором определяются цели взаимодействий, построение отношений взаимопонимания и доверия между наставником и молодым специалистом, формирование круга обязанностей, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
2. Практический этап — это разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.
3. Оценка результатов — на данном этапе наставник оценивает результат работы, проделанной в совместной работе с младшим сотрудником, дает обратную связь по полученным результатам и вносит замечания с целью улучшения работоспособности и эффективности выполняемой работы [1].

Об успешном прохождении адаптационного периода можно судить по следующие показатели [4]:

- достижение необходимого уровня профессиональных знаний и навыков;
- удовлетворенность работой;
- участие в корпоративной жизни;
- результаты выполненной работы;
- обратная связь от коллег и руководства.

Можно отметить то, что успешное прохождение социально-профессионального адаптационного периода

молодого сотрудника требует серьезной организационной работы как со стороны компании, так и желания самого специалиста для внедрения в новый коллектив. Успех заключается в том, что организация и сотрудник должны быть мотивированы на совместное взаимодействие друг с другом для достижения определенных результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Громова А.А. Направления тьюторской поддержки молодого учителя общеобразовательной школы // Ярославский педагогический вестник. 2012. №2.
2. Жегульская Ю.В. Программа введения сотрудника в должность как средство профессиональной адаптации молодого специалиста // Экономика и социум. 2015. №2–5 (15).
3. Казначеева С.Н., Репина Р.В. Проблемы адаптации персонала в кадровом менеджменте // Вестник евразийской науки. 2015. №5 (30).
4. Степаненко Е.В. Факторы профессионального становления молодых специалистов // Научный вестник МГТУ ГА. 2014. №202.
5. Терелецкова Е.В., Такаев А.Ч. Наставничество как инструмент адаптации молодых специалистов // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. №6–2 (100).

© Соловьев Илья Алексеевич (solovevia@mgpu.ru)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»