

молодых специалистов учреждений профессионального образования Ростовской области: материалы I региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на-Дону, 25 мая 2015 г.) [Электронный ресурс]: материалы и доклады; Дон. гос. техн. ун-т. – Электрон. текстовые дан. – Ростов н/Д: ДГТУ, 2015. 144 с. – URL:<http://ntb.donstu.ru/content/2015213>. – ЭБС ДГТУ

6. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. – URL:<http://partner@teletesting.ru>

7. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – URL:<http://podborkadrov.com/tynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

**Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Вихтинская А.Р.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Проблема адаптации молодых специалистов требует постоянного практического изучения и исследования для выявления трудностей адаптации этой категории специалистов и путей их решения. Особую важность приобретают проблемы профессионального становления молодых специалистов, приобретение профессиональных знаний и навыков.

Что же такое адаптация? Адаптация (лат. *adapto* – приспособляю) – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды. Как отмечает доктор экономических наук А.Я. Кибанов, «трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха» [1].

Адаптация на новом рабочем месте является одним из важнейших испытаний для тех, кто ищет работу впервые. Каждый по-разному переносит адаптационный период: кто-то легко включается в новую деятельность, для кого-то это время большого напряжения. Успешность прохождения адаптационного периода зависит от многих факторов: от психологических особенностей личности, от отношения новых коллег, от условий труда, интенсивности нагрузок и т. д.

Очень многое зависит от руководства организации. При системном и последовательном подходе, адаптация дает наибольший эффект. Правильно организованная системная адаптация позволяет новому сотруднику быстро и с минимальными издержками войти в должность, достигнуть необходимого уровня производительности труда к установленному сроку, избегая при этом ошибок, тем самым уменьшая затраты организации на персонал [2].

Составляющими успешной системы адаптации являются:

- инструктажи и специальные-тренинги, предполагающие осуществление первоначальной передачи сведений об организации и существующих в ней порядках, организационной культуре;
- программа адаптации, регламентирующая мероприятия и сроки обучения сотрудника, последовательность овладения функциональными обязанностями по должности;
- система наставничества, предполагающая привлечение опытного работника для помощи новому сотруднику;
- система аттестации по итогам адаптационных мероприятий, которая представляет собой порядок оценки работы нового сотрудника, понятный как руководству организации, так и самому работнику.

Существует ряд общих, базовых процедур и компонентов, таких как выделение рабочего места для нового сотрудника; знакомство сотрудника с коллективом; ознакомление с традициями, стилем общения и взаимоотношениями, принятыми в организации; изучение правил внутреннего трудового распорядка; разъяснение сотруднику должностных обязанностей; проведение необходимого инструктажа; знакомство сотрудника с задачами организации, своими новыми задачами, зоной ответственности и с полномочиями; ознакомление сотрудника с системой материальной и нематериальной мотивации и социальным пакетом организации; закрепление наставника за новым сотрудником; ознакомление сотрудника с требованиями к выполняемой работе; с технологической стороной организации и бизнес-процессами; разъяснение задач новому сотруднику на период испытательного срока и объяснение критериев их оценки; корректировка и контроль качества работы в период испытательного срока; дальнейшая поддержка и развитие сотрудника после окончания испытательного срока в организации [3].

Перечисленные процедуры и компоненты являются составляющими частями официальной стажировки под руководством куратора (наставника) – специалиста из числа более опытных работников. Основная задача стажировки – приобретение необходимых практических

и организаторских навыков для осуществления обязанностей по выполняемой должности, изучение специфики своей работы

Период адаптации молодого специалиста может быть различным по времени. Он интегрируется в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки. Этот период считается успешно пройденным, если человек чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступает в конфликт с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев и руководителя.

Затем увеличивается профессиональный опыт, происходит дальнейшее вливание в коллектив. Молодой специалист принимает окончательное решение по поводу продолжения работы по специальности или на данном месте. У него формируется представление о будущей карьере, о возможностях и путях профессионального роста в данном конкретном коллективе. Показателем эффективности адаптации на рабочем месте могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина его собственного вклада в общее дело, приобретение новых навыков, самосовершенствование [4].

При дальнейшей более глубокой вовлеченности специалиста в профессию и коллектив, следует профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих обязанностей без контроля наставника или начальства.

Более опытные сотрудники часто не воспринимают молодого специалиста как равноправного коллегу. Чаще всего они требуют от них простого выполнения обязанностей, подчинения, не приемлют проявления инициативы и творческого начала. В этой ситуации молодому специалисту необходимо заработать себе репутацию ответственного сотрудника, овладевшего всеми профессиональными знаниями и проявляющего искренний интерес к общему делу. Не стоит сразу же противопоставлять себя коллективу, необходимо внимательно слушать сослуживцев, не стесняться просить помощи и совета, ведь многому можно научиться только у них.

Немаловажным в процессе психологической адаптации является и отношение со стороны руководства. Если спустя некоторое время и руководитель доверит вам самостоятельный участок работы, важно не упустить полученный шанс и со всей ответственностью и усердием подойти к решению задачи. Положительный опыт решения самостоятельных задач повысит самооценку сотрудника и поднимает его авторитет в коллективе.

Работа занимает большую часть времени современного человека. Именно поэтому важно, чтобы работающему она приносила не только деньги, но и нравилась сама по себе. От того, насколько успешно

складывается ситуация на работе зависит не только уровень дохода, но и психологическое состояние человека, развитие его личности.

### *Литература:*

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2005 – 304 с.
2. Если посчитать, сколько компании теряют от отсутствия системы адаптации... То это будет больше, чем Чернобыль... // Управление персоналом. 2013. № 19 [http://](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) – [Электронный ресурс]. URL: [www.top-personal.ru/issue.html?3482](http://www.top-personal.ru/issue.html?3482) (дата обращения 20.04.2018)
3. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения // Регионоведение, № 4. – 2004, С. 171– 180.
4. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 – [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 31.07.2014).

**Шелкоплясова Ю.В., Мясоедов Р.А.**

*Белгородский государственный технологический*

*Университет им. В. Г. Шухова, г. Белгород*

### **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**Введение.** В настоящее время особое значение для работодателей приобретает проблема подбора кадров и последующее включение новых работников в коллектив. Ведь структура и состав персонала значительно влияет на эффективность функционирования организации в целом. Именно поэтому любое предприятие при выборе кадров должно уделять значительное внимание. Помимо этого, любой руководитель стремится иметь сплоченный коллектив, поэтому еще одной важной задачей для него является трудовая адаптация новых сотрудников. В этом заключается 50% успеха любого предприятия. Часто бывает так, что сотрудники покидают новые рабочие места на первых месяцах работы, а происходит это по разным причинам. Таким образом, проблема приспособления на новом месте работы становится актуальной, потому что от этого зависит будущее предприятия [1].

**Основная часть.** В новом коллективе, на новом месте работы, новый сотрудник неизбежно сталкивается с различными трудностями адаптации, которые могут быть вызваны как самой личностью, так и