

УДК 159.9

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

М. Л. ПАЩУК

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Могилев, Беларусь

Одной из проблем, разрабатываемых в психологии, является проблема формирования культуры молодого специалиста, пришедшего в организацию из какого-либо учебного заведения. Молодой специалист практически в любой сфере деятельности имеет такие трудности, как адаптация в новом коллективе и организация своей работы. Пренебрежение адаптацией новых сотрудников автоматически приводит к текучке кадров и непроизводительному расходованию средств.

Адаптация начинается с общей ориентации, включающей информирование об организации в целом и структурном подразделении, где предстоит работать новичку. В результате сотрудник знакомится с историей фирмы, характером деятельности, структурой управления, узнает имена руководителей, правила внутреннего распорядка. Общую ориентацию может проводить кадровая служба с участием непосредственного начальника подразделения, используя как традиционные беседы и демонстрации, так и специальные видеофильмы, брошюры и возможности компьютера.

Адаптация работника на производстве, эффективное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Поэтому на многих предприятиях создаются также специализированные службы адаптации кадров. Организационно это делается по-разному: в зависимости от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, и других моментов. Основные задачи службы адаптации – разработка и внедрение мероприятий по сокращению неблагоприятных последствий от работы неадаптированного работника, по стабилизации трудового коллектива. Важная задача службы адаптации состоит также в координации деятельности всех звеньев предприятия, имеющих отношение к адаптации.

Чтобы сгладить проблемы адаптации, современные компании разрабатывают и применяют методики, направленные на максимально быстрое и эффективное включение нового работника в деловую жизнь фирмы. Так, проходят семинары и тренинги, нацеленные на снятие психологических и организационных преград, мешающих полноценно участвовать в работе коллектива. Опытные работники получают доплату за помощь в приобщении новичков к секретам профессионального мастерства.

Особую проблему представляет адаптация к труду в новых условиях хозяйствования. Это своего рода повторная адаптация: человек, оставаясь на

своем рабочем месте, адаптированный к нему, должен приспособливаться к новой экономической, социальной и психологической ситуации. Важную роль здесь играет психологический климат в коллективе.

В трудовых коллективах нередко появляется возможность возникновения конфликтных ситуаций и конфликтов. Это естественные закономерные процессы в жизнедеятельности людей и организаций, неизбежное условие их развития, поэтому культура разрешения конфликтов в организации является составной частью формирования культуры молодого специалиста и его адаптации. При анализе конфликта очень важно вскрыть подлинные причины его возникновения. Задача состоит не в том, чтобы устранить или предотвратить конфликт, а в том, чтобы не вызывая агрессии, найти способ сделать его продуктивным. Для того чтобы максимально использовать продуктивные возможности конфликта и свести к минимуму отрицательные его последствия, необходимо научиться управлять конфликтом и научить управлять им других членов организации.

Отметим, что одной из важных частей в формировании культуры специалиста и его адаптации является контроль, который должен стать со временем самоконтролем профессионала. Руководитель и члены организации, давно работающие в ней, могут сделать так, чтобы работа для молодых кадров стала источником самореализации. Они обладают достаточной силой, чтобы сохранить целостность и положение коллектива.

Таким образом, для того, чтобы облегчить процесс адаптации молодых специалистов на предприятии, необходимо привлекать работников, сохраняющих традиции данной организации; а также привлекать самого молодого специалиста к мероприятиям, проводимым в организации; поощрять самостоятельность и проявления инициативы; контролировать процесс вхождения в новую среду; учитывать индивидуальные особенности человека, пришедшего в организацию.