

*Садкова Наталья Анатольевна
студентка 2 семестра
Профиль организационная психология
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Владимир
e-mail: sad_kova31@mail.ru*

*Научный руководитель: Путина Анастасия Юрьевна,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Москва*

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ (В ОРГАНИЗАЦИИ)

***Аннотация:** В данной статье рассматривается проблема адаптации молодых сотрудников. Работа с новым сотрудником начинается на этапе адаптации. От того, насколько эффективно организован данный процесс, зависит результативность дальнейшей работы и возможность реализации способностей как самого сотрудника, так и достижения целей всей организации.*

Ключевые слова: сотрудник, адаптация, психологическое обеспечение, организация.

*Sadkova Natalia Anatolyevna
student of 2 semesters
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Vladimir*

*Scientific adviser: Putina Anastasia Yurievna,
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Moscow*

PSYCHOLOGICAL SUPPORT FOR THE ADAPTATION OF YOUNG EMPLOYEES AT THE ENTERPRISE (IN THE ORGANIZATION)

***Abstract:** This article deals with the problem of adaptation of young employees. Working with a new employee begins at the stage of adaptation. The effectiveness of further work and the ability to realize the abilities of both the employee and the achievement of the goals of the entire organization depend on how effectively this process is organized.*

Keywords: employee, adaptation, psychological support, organization.

Термин «адаптация» (от лат. *adaptio* – «приспособление»), был впервые введен в научный оборот немецким физиологом Х. Аубертом, а также понятия «адаптация» он понимается как процесс приспособления людей, групп и организмов к условиям существования [1].

Процесс, от которого зависит, как быстро молодой сотрудник сможет приносить организации необходимую прибыль - это процесс его адаптации в организации. Вторая задача, которая решается процедурой адаптации нового сотрудника - это снижение издержек по поиску и найму новых сотрудников.

Наличие четко регламентированной процедуры адаптации делает первые несколько месяцев работы молодого сотрудника «прозрачными», тем самым, снижая риск ухода последнего из организации. Переход из организации в организацию всегда является мощным стрессогенным фактором для сотрудника, формализованная процедура адаптации является инструментом, нивелирующим его стрессогенность.

Важными для эффективной адаптации сотрудников и установления хороших отношений в коллективах являются:

- удовлетворенность выбранной профессией и местом службы;
- увлеченность работой и приверженность подразделению.

Наибольшую сложность у молодых сотрудников вызывает усвоение групповых традиций и ценностей, включение в сложившуюся систему межличностных отношений.

Наибольшую важность для молодого сотрудника представляет информация относительно групповых норм и правил, соблюдение которых является обязательным.

Процесс взаимного приспособления молодого сотрудника и организации, основанный на принятии или непринятии первым новых профессиональных и организационных условий работы, должен быть связан как со стратегическим планированием в организации, так и с существующими

программами мотивации сотрудников, оценки и развития персонала и, конечно же, со сложившейся корпоративной культурой компании.

Основными, наиболее характерными причинами адаптационных затруднений молодых сотрудников, как правило, выступают:

- недостаток или несвоевременность получения необходимой служебной информации, позволяющей сориентироваться в новой обстановке и найти правильное решение и стиль поведения;

- отсутствие необходимого опыта и знаний в выполнении обязанностей по служебной специальности;

- необходимость решать одновременно несколько очень важных задач: изучать обстановку и принимать решения, устанавливать полезные контакты, осваивать новые элементы деятельности, особенно тщательно строить свое поведение со старшими начальниками;

- недостаточное представление о нормах поведения в силовых структурах и неумение презентовать себя как добросовестного их исполнителя;

- необходимость формировать позитивное мнение окружающих о себе, постоянное пребывание в зоне оценивания и контроля, иногда необходимость изменить неблагоприятное мнение других о себе.

Также существует определенная система форм и методов, направленных на совершенствование механизмов адаптации молодых сотрудников. Она включает:

1. Проведение обследования молодых сотрудников по программе, включающей изучение психологических и психофизических характеристик, оказывающих наибольшее влияние на процесс адаптации к условиям служебной деятельности.

2. Проведение по результатам исследования консультаций, в первую очередь с сотрудниками, которые в силу неблагоприятного сочетания указанных выше характеристик могут испытывать трудности в процессе адаптации. Цель этой работы не сводится только к созданию у сотрудников

внутренних психологических предпосылок для более эффективной адаптации, она направлена на развитие личности, повышение ее потенциала.

3. Проведение (по возможности) групповых психологических консультаций. Эта форма работы может перерасти в социально-психологический тренинг навыков общения. Этот метод может быть использован для выяснения групповых проблем и повышения сплоченности подразделения (группы).

4. Проведение психологами перед выполнением служебных заданий занятий по регуляции эмоциональных состояний, в основе которых используются элементы аутогенной тренировки. На этих занятиях должны в первую очередь присутствовать сотрудники с низким уровнем эмоциональной устойчивости [3].

Для успешной организационной и профессиональной адаптации предлагается внедрить институт наставничества в организации, чтобы новый сотрудник после выхода на работу не был «брошенным». Наставником, будет выступить опытный сотрудник данного подразделения, положительно зарекомендовавший себя. На наставника возлагается основная часть работы по профессиональной адаптации нового сотрудника, а также часть работы по организационной адаптации.

Выделяют два ведущих аспекта адаптации в сфере труда: профессиональный и психологический.

Психологическая адаптация - это адаптация к личностной среде предприятия, производственному коллективу, которая выражается в благополучном вхождении новичка в производственный коллектив, в усвоении и принятии им норм жизни данного коллектива, в закреплении и развитии умений и навыков межличностного общения в данном коллективе, в достижении такого положения, когда он становится полноправным членом коллектива, достигает зоны эмоционального комфорта.

Особенности психологического изучения адаптации заключаются в том, что, во-первых, отношения индивида и общества рассматриваются как опосредованные малыми группами, членом которых является индивид, во-вторых, малая группа сама становится одной из сторон, участвующих в адаптационном взаимодействии, образуя новую социальную среду - сферу ближайшего окружения, к которому приспосабливается человек.

Другими словами, психологическое обеспечение адаптации рассматривается как процесс изменения взаимодействующих сторон. Личность, входя в новое социальное окружение, определенным образом меняет систему своих отношений. В свою очередь, группа реагирует на появление новичка корректировкой своих норм, традиций, правил.

Целью системы психологического обеспечения адаптации молодых сотрудников является в основном снижение издержек организации за счет следующих факторов:

1. Ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность: достижение необходимой эффективности работы в минимальные сроки; уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей.

2. Сокращение уровня текучести кадров: снижение кол-ва сотрудников, не прошедших испытательный срок; уменьшение количества сотрудников, покинувших компанию в течение первого года работы [4].

Успешность психологического обеспечения адаптации в сфере труда зависит не только от реального состояния и прогрессивного изменения всех сторон производственной ситуации, но и от их субъективной оценки со стороны работника.

Основные недостатки в организации и условиях труда, которые негативно влияют на его эффективность, процесс психологической адаптации и состояние здоровья работников.

Психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников должно строиться на всестороннем учете рассмотренных факторов в их взаимосвязи и взаимодействии [2].

Психологическое сопровождение в ходе адаптации заключается в диагностике профессионально значимых психофизиологических свойств, так как этот вид адаптационного синдрома часто детерминирован скрытой профессиональной непригодностью. Для снятия тревожности и мобилизации профессиональной активности специалиста целесообразно использовать психологическое консультирование, а в отдельных случаях и тренинги саморегуляции эмоциональных состояний.

Если молодой сотрудник психологически подготовлен к новому образу жизни в новой организации, значит, организация добивается своей цели - снижения издержек.

Список литературы:

1. Березин Ф.Б. Психическая адаптация и тревога // Психические состояния. СПб.: Питер, 2010. С. 219-229.
2. Кочубей Б., Новикова Е. Лики и маски тревоги // Воспитание школьника. 2010. № 6. С. 34-41.
3. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога. М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2007. 384 с.
4. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Пер. с нем. Т 2. М.: Педагогика, 2006. 243 с.