

image not found or type unknown



Адаптация индивида к социальной среде, а тем более к новой, – сложное и многомерное явление. Человек, приступив к работе в новом коллективе, включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая одновременно несколько статусных позиций: от подчиненного, коллеги, а в дальнейшем, возможно, руководителя, до члена общественной организации. Каждый статус формирует определенные нормы поведения, цели и потребности и требует, в конечном итоге, изменения поведения работника в соответствии с правилами организации.

Адаптация выступает важным составным элементом в структуре подготовки кадров, а управление трудовой адаптацией персонала – одной из главных проблем при работе с человеческими ресурсами и привлечении новых сотрудников в организацию. Это двусторонний процесс, который предполагает взаимное приспособление и работника, и организации. В процессе чего у нового сотрудника должны выработаться устойчивые модели правильного поведения в различных условиях труда: профессиональных, организационных, экономических и социальных.

Трудовая адаптация имеет несколько траекторий, а именно: первичную и вторичную. Адаптация молодого специалиста и интеграция в рабочую среду требует от него мобилизации большого количества ресурсов: психологических, профессиональных, личностных.

Именно первичная адаптация молодых работников требует повышенного внимания со стороны руководства компании. Она должна стать неотъемлемым элементом организационной культуры любого предприятия.

А.Я. Кибанов дает следующее определение: «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации,

основывающееся на поэтапном принятии индивидом профессиональных, экономических и организационных условий труда». По его мнению, адаптация – это процесс, в рамках которого происходит знакомство нового сотрудника с организацией; данный процесс влечет за собой определенные изменения в поведении индивида в соответствии с требованиями социальной среды.

Адаптация представляет собой гармоничное состояние индивида, которое базируется на удовлетворение его потребностей и требований социума. Это некое приспособление личности к своему рабочему месту и трудовому коллективу.

Психофизиологическая производственная адаптация напрямую связана с условиями работы, режимами труда и отдыха, здоровья человека. Она определяется реакцией работника на стимулирующее воздействие со стороны организации.

Социально-психологическая производственная адаптация характеризуется как приспособление к новому статусу, распределению ролей в организации, личной ответственностью перед коллективом, чувством сопричастности личностных целей и целей организации. В качестве стимулов здесь выступают: стремление к профессиональному и персональному росту, полезность и значимость труда в коллективе. Успешное завершение процесса производственной социально-психологической адаптации формирует так называемый «профессиональный иммунитет». Модой специалист, обладающий профессиональным иммунитетом, без труда преодолевает сложности, возникающие в процессе трудовой деятельности. Он оказывается подготовленным к выполнению своих должностных обязанностей в условиях интенсивной производственной нагрузки.

Некоторые ученые уверены, что профессиональная и социально-психологическая адаптации молодого специалиста должны стать одной из главных задач системы управления персоналом на предприятии.

Ведь профессиональная адаптация – это вхождение в профессию, которое сопровождается освоением новых социальных ролей и статусов; профессиональное самоопределение, выработка профессиональных качеств, накопление профессионального опыта для самостоятельного выполнения должностных обязанностей.

Профессиональная адаптация призвана помочь новому сотруднику в полной мере овладеть системой профессиональных знаний и навыков и научиться эффективно использовать их в практической деятельности.

Для успешной адаптации нового молодого сотрудника необходимо, чтобы организация предоставила ему доступ к базовой информации, позволяющей более эффективно и в короткие сроки овладеть должностными инструкциями. Наряду с этим желательны вводные мероприятия (инструктаж, наставничество и пр.), которые проводят более опытные работники компании. Подобные процедуры

позволяют предотвратить многие потенциальные проблемы в коллективе, нацеливают персонал на сотрудничество, формируют навыки общения. Это и есть первичная профессиональная адаптация.

Нервно-психологическая устойчивость личности, ее самооценка, ощущение собственной значимости для окружающих и социальная поддержка коллектива, способность разрешать конфликтные ситуации, ориентация на общественные нормы и правила поведения – все это неполный перечень составляющих содержание личностного адаптационного потенциала, который влияет на успешное приспособление работника.

Грамотно встроенный процесс производственной адаптации дает возможность молодому специалисту овладеть недостающим числом профессиональных компетенций и плавно интегрироваться в социальную и кадровую структуры учреждения социальной защиты.

Очень важно, чтобы молодой специалист не разочаровался в выбранной им профессии.

Проблемы первичной профессиональной и психологической адаптации по сей день актуальны. Поэтому очень важно, чтобы во всех организациях предпринимались правильные действия в отношении молодых специалистов. Также эффективность адаптации зависит от таких условий: уровень готовности выпускника учебного заведения к профессиональной деятельности; профессиональный интерес к выбранной сфере трудовой деятельности; положительные межличностные отношения с руководством и сослуживцами, а также благоприятный психологический климат в коллективе; уверенность в себе как в профессионале, в занимаемой «нише»; устойчивое владение профессиональными компетенциями; стремление и умение преодолевать трудности процессе работы; адекватная самооценка; желание дальше обучаться и развиваться.