

Я. В. Ворошкевич

Научный руководитель

О. В. Ежель

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ СОЛИГОРСКОГО РАЙПО)

Профессиональная адаптация – процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении сотрудника в трудовой процесс в новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. На ее ход влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта.

Проблема адаптации касается всех категорий работающих, но особенно молодых специалистов. Молодые специалисты – особая категория сотрудников, которая является стратегически ценным кадровым ресурсом. Основным преимуществом этой категории является уникальное сочетание личностных и деловых качеств. К тому же у молодых специалистов отсутствуют привычные стереотипы в работе, они легко адаптируются и воспринимают новую информацию. Однако большинство работодателей не хотят принимать молодых специалистов на работу, так как их необходимо обучать, что требует большого количества времени, денежных инвестиций, наличия преподавателей и специальной инфраструктуры.

С целью определения проблемы адаптации в райпо было проведено анкетирование молодых специалистов, прибывших на новые места работы не более двух лет назад. Оно позволило более точно изучить проблему социально-психологической и трудовой адаптации при построении карьеры молодых специалистов.

Анализ показал, что для большинства молодых специалистов характерна удовлетворенность профессиональным выбором, а это, безусловно, является позитивным фактором их вхождения в профессиональную среду, принятия своей профессиональной роли, реально соответствующей рабочей обстановке.

Однако процесс адаптации молодых специалистов в Солигорском райпо осложняет ряд факторов:

- отсутствие программы адаптации для молодых специалистов;
- недостаток практики во время обучения;
- недостаток общей информации о целях и задачах организации;
- недостаточная осведомленность о карьере и перспективах роста;
- расхождения ожиданий и реальной выполняемой работы.

Положительно на процесс адаптации молодых специалистов влияют отношения в коллективе, помощь и поддержка коллег, взаимопонимание и хороший контакт с руководством. Можно предположить, что значение этих факторов в некоторой мере компенсирует неудовлетворенность заработной платой.

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что профессиональная адаптация молодых специалистов во многом зависит от коллектива, который окружает его, прикрепленного к нему наставника и наличия программы адаптации в организации. Наличие наставника у молодого специалиста ускорит процесс адаптации на рабочем месте. Необходимо как можно больше уделять внимание практическому руководству молодыми специалистами.

Для их эффективной адаптации в организации мы разработали детализированную программу адаптации, целью которой является обеспечение более быстрого вхождения в должность, уменьшение количества возможных ошибок, формирование позитивного образа организации, а также оценка уровня квалификации и потенциала сотрудника во время периода адаптации. Она также направлена на сокращение срока и улучшение качества введения в должность молодого специалиста.

Программа рассчитана на три месяца и включает в себя общие положения, область применения, ответственность за предусмотренные программой задачи. Даны предложения по организации первого рабочего дня молодого специалиста и первой рабочей недели, а также рекомендации по поводу организации наставничества в райпо и самому наставнику молодого специалиста. В качестве оценки уровня и эффективности адаптации предложен квалификационный экзамен для молодого

специалиста и подробно расписаны этапы его проведения.

Эффективность программы адаптации ощутимо возрастет, если в райпо будет практиковаться индивидуальный подход к каждому молодому специалисту. Если учитывать профессиональные и личностные способности, потребности и амбиции конкретного человека, можно в полной мере раскрыть его потенциал. При внедрении данной программы адаптации молодых специалистов в райпо важно помнить, что найти нужного человека – только часть дела. Не менее важно помочь новичку освоиться на новом для него месте, вписаться в коллектив для того, чтобы раскрыть свои лучшие стороны, быстро и уверенно выйти на уровень максимальной производительности труда.