

**Я. В. Ворошкевич**

*Научный руководитель*

**О. В. Ежель**

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

## **АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИЗ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Вопросы адаптации молодых специалистов имеют большое практическое значение. От их решения зависит пополнение высококвалифицированных кадров в организации, эффективность ее деятельности. Чем быстрее осуществляется адаптация молодого специалиста, тем больше его отдача, выше профессиональные результаты, ниже психологическое напряжение, связанное с вхождением в новый коллектив.

К сожалению, важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации. Эта проблема в той или иной мере касается всех категорий работающих, но наиболее остро она стоит для молодых специалистов.

Период адаптации молодых специалистов длится долго. Он не может быть одинаковым для всех и зависит от различных факторов.

Программа адаптации работника – это документ оперативного планирования деятельности по управлению персоналом, определяющий порядок реализации комплекса мероприятий, направленных на восприятие работником поведенческих (профессиональных, социальных и иных) основ корпоративной культуры предприятия, и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам.

Отсутствие программы адаптации в компании приводит к негативным последствиям, например, к увольнению человека, на поиск которого было потрачено много времени, сил и средств.

Программа адаптации персонала в организации предоставляет молодым специалистам следующие возможности: в короткий срок получить всю нужную информацию, оценить перспективы карьерного роста, быстро включиться в трудовой процесс, органично влиться в коллектив и стать членом единой команды, пройти результативное обучение, в полной мере реализовать свои способности и амбиции.

Объектом нашего исследования выступило Солигорское райпо Минского облпотребсоюза. В Солигорском райпо по состоянию на 1 января 2013 г. работает 889 чел. С целью определения проблемы адаптации в райпо было проведено анкетирование молодых специалистов, прибывших на новые места работы не более двух лет назад, направленное на выявление факторов их адаптации в Солигорском райпо. Оно позволило более точно изучить проблему социально-психологической и трудовой адаптации при построении карьеры молодых специалистов.

В исследовании принимали участие 14 молодых специалистов в возрасте до 25 лет. На втором этапе данные были обработаны, на основании чего осуществлен анализ полученных результатов и сделаны соответствующие выводы. Оценивая факторы, помогающие адаптации, сами молодые специалисты как наиболее действенные выделили мотивационные факторы (желание работать и интерес к работе), поддержку коллег, помощь наставника и личностные качества.

Также было выявлено, что процесс адаптации молодых специалистов в Солигорском райпо осложняет ряд факторов: отсутствие программы адаптации для молодых специалистов, слабая подготовка в вузе к условиям работы, недостаточный практический опыт, полученный во время обучения, слабая информированность о целях и задачах организации. Необходимо четко определить: кто, когда и где такую информацию дает молодым специалистам. Следует отметить и слабую осведомленность о возможной карьере и перспективах роста. Для того чтобы фактор «перспективы карьерного роста» выполнял свою стимулирующую функцию, разработанные схемы планирования должностной карьеры должны не оставаться на бумаге, а своевременно доводиться до молодых специалистов.

Для эффективной адаптации молодых специалистов в организации мы разработали детализированную программу адаптации, целью которой является обеспечение более быстрого вхождения в должность, уменьшение количества возможных ошибок, формирование позитивного образа компании, а также оценка уровня квалификации и потенциала сотрудника во время периода адаптации. Программа рассчитана на три месяца и включает в себя общие положения, область своего применения, ответственность за предусмотренные программой задачи. Четко определены цели и задачи программы, этапы адаптации. Внесены предложения по организации первого рабочего дня молодого специалиста, а также в последующем – первой рабочей недели. Даны рекомендации по организации наставничества в райпо, а также рекомендации самому наставнику молодого специалиста. Предложен в качестве оценки уровня и эффективности адаптации квалификационный экзамен для молодого специалиста, и подробно расписаны этапы его проведения. Программа включает приложения. Данная программа в настоящее время готовится к внедрению в Солигорском райпо.