

Адаптация специалистов как начальный этап профессионального становления

Ившина Татьяна Сергеевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В статье рассматривается сущность адаптации персонала, ее необходимость и положительный результат, как для самого специалиста, так и для организации в которую был принят новый сотрудник. Роль адаптационного периода в профессиональном становлении специалиста, его влияние на развитие личностных и профессиональных качеств необходимых в профессиональной деятельности. Целью исследования было подтвердить важность адаптации в достижении высоких результатов. Предметом исследования является адаптация как начальный и необходимый этап профессионального становления специалиста.

Ключевые слова: адаптация, специалисты, наставник, обучение персонала, персонал.

Adaptation of specialists as the initial stage of professional development

Ivshina Tatiana Sergeevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article examines the essence of personnel adaptation, its necessity and positive result, both for the specialist himself and for the organization in which the new employee was accepted. The role of the adaptation period in the professional development of a specialist, its impact on the development of personal and professional qualities necessary in professional activity. The aim of the study was to confirm the importance of adaptation in achieving high results. The subject of the study is adaptation as an initial and necessary stage of professional development of a specialist.

Keywords: adaptation, specialists, mentor, staff training, staff

Молодые специалисты, пришедшие в новый коллектив, в непривычные и трудные для них жизненные условия, зачастую, нуждаются в помощи и поддержке, в создании условий по социально-психологической адаптации. Успешная адаптация для молодого специалиста в современных условиях означает и успешную профессиональную деятельность, и уровень роста

профессионального становления, актуализацию собственных ресурсов для преодоления жизненных препятствий.

Адаптацию чаще всего рассматривают как активный процесс, включающий самоизменение, самокоррекцию в соответствии с требованиями среды [5].

Адаптация новых работников организаций социальной направленности является прямым продолжением процесса отбора, что приводит к повышению интереса к теме адаптации персонала в организациях социальной защиты [2].

Этот процесс способствует развитию индивида как личности, позволяет плавно войти в новую стадию окружающей среды. На успешность прохождения периода адаптации влияют различные факторы:

- содержание, условия и организацию труда;
- условия профессионального обучения и возможности продвижения;
- уровень заработной платы и льгот; морально-психологический климат в коллективе и стиль управления.

А результативность успешного прохождения процесса адаптации оценивается критериями:

- выполнение должностной инструкции и соблюдение стандартов
- качество и количество выполненной работы;
- способность влиться в коллектив и производить положительное впечатление на людей [6].

Целью адаптации является научение молодого специалиста выполнять свои профессиональные обязанности, уменьшение первоначальных издержек, сокращение вероятности увольнения новых специалистов, формирование чувства причастности к организации, заинтересованности в улучшении дел в ней [1].

Исследованием адаптации молодого специалиста занимались отечественные и зарубежные ученые: Г.М. Андреева, Е.А. Ануфриев, И.М. Ильинский, И.С. Кон, В.Т. Лисовский и многие другие. Адаптацией в социальной сфере связанной с профессиональным становлением относятся работы (В. Т. Ащепков, М. П. Будякина, В. И. Кожарская, А. А. Русалинова. В ходе их научной деятельности были выделены следующие трудности возникающие в процессе адаптации: [3]

- 1) не соответствие реальности ожидаемому успеху;
- 2) переоценка собственных возможностей;
- 3) недооценка тяжести выполняемой работы;
- 4) сложности при взаимопонимании с коллегами и начальством;
- 5) недостаток практических знаний и навыков, углубленных в сфере деятельности.

На сегодняшний день улучшить адаптационный период и решить ряд проблем связанных с адаптацией в современных условиях можно, выполнив следующие действия: договоренность с будущими коллегами нового сотрудника о помощи и взаимодействии; подготовка рабочего места нового сотрудника и его оснащение всем необходимым; подготовка всех

нормативных актов и информационных материалов, которые должен учитывать и которыми должен руководствоваться новый сотрудник; договоренность с руководителем отдела о назначении куратора или наставника из числа более опытных коллег, обладающих способностями и опытом [4].

Необходимость и положительный результат от адаптации, ее двухсторонняя заинтересованность и взаимодействие были подтверждены эмпирическими данными полученными в ходе исследования, которое проводилось методом онлайн-анкетирования на базе ОГБУ «Комплексный центр социального обслуживания Еврейской Автономной Области» в г. Биробиджан. В период времени январь 2022г.

В качестве респондентов приняли участие 28 действующих специалистов центра, которые уже прошли этап адаптации и выразили свое мнение о его продуктивности и необходимости, а также влияние на их личностное и профессиональное становление.

По результатам опроса 46% (19 чел.) согласны с предложенными утверждениями и считают их важными для себя относительно карьеры, 22% (9 чел.) частично согласны и считают их относительно важными и 32 % (13 чел.) не согласны с утверждениями и считают их абсолютно неважными (Рис. 1).



Рисунок 1. Процентное соотношение ответов данных респондентами от числа всех вопросов

Проведя анализ можно предположить, что больше половины сотрудников (специалистов по социальной работе) в ОГБУ «Комплексный центр социального обслуживания Еврейской Автономной Области» являются квалифицированными специалистами своего дела, чувствующими себя

уверенно и стабильно занимая свою должность, готовы продуктивно развиваться, повышать свое профессиональное мастерство и делится опытом.

Исходя из ответов данных респондентами можно сделать вывод, что для них период адаптации был важным этапом, в результате его успешного прохождения они приобрели личностные и профессионально необходимые качества, навыки и умения необходимые для дальнейшего роста в профессиональном становлении и успешности в профессии. Также по мнению испытуемых немалую роль в адаптации сыграла заинтересованность организации в успешности прохождения этапа адаптации новым специалистом, ведь от его исхода зависит профессионализм и мастерство работника, от чего повышается уровень престижности и конкурентоспособности на рынке услуг самой организации.

Библиографический список

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М., 2015. 398 с.
2. Нехорошева Е. В. Педагогическое сопровождение профессиональной адаптации будущих социальных работников. М., 2011. 24 с.
3. Патрахина Т. Н., Ткаченко Ю. И. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 464-466.
4. Пешкова Д. М., Никишина А. Л. К вопросу об адаптации персонала в современных условиях //Современные научные исследования и инновации. 2016. №. 10. С. 191-195.
5. Рослякова С. В. Педагогика в социальной работе. Челябинск: Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2011. 388 с.
6. Симанина Е. Д. Факторы адаптации персонала //Научный журнал. 2018. №. 6 (29). С. 67-68.