

МЕТОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Людина, яка починає освоювати нову для себе діяльність, яка починає звикати до особливостей роботи в конкретній організації, до її цілей і цінностей завжди проходить період адаптації. У психології кар'єри навіть існує поняття «адаптаційний шок», симптоми якого пов'язані з втратою трудової мотивації й у цілому бажання працювати в даній організації, зокрема. Сучасна статистика показує, що найбільша плинність кадрів в організаціях практично будь-якого типу і форм власності спостерігається серед працівників зі стажем роботи до 3 років, тобто у групі молодих фахівців, які знаходяться на стадії адаптації.

Дослідники виділяють декілька причин виникнення складнощів адаптаційного періоду:

1. Ідеалізація дійсності. Реальна ситуація професійної діяльності як виявляється, не відповідає попереднім очікуванням і може викликати не задоволеність людини не тільки організацією, в якій вона працює, але і своєю професією в цілому.
2. Як правило, професійний рівень новачка підприємства, який навіть володіє високим освітнім рівнем, не повністю відповідає вимогам організації. Новачок, може відчувати почуття власної некомпетентності в конкретних областях своєї роботи, що може сприяти розвитку «адаптаційного шоку», розчарування в собі і своїй професії
3. Необізнаність молодого спеціаліста про цілі та завдання діяльності організації і безпосереднього структурного підрозділу, в якому він працює. Крім того, новий співробітник часто не поінформований про свої права і обов'язки, канонах і традиціях поведінки в організації, внаслідок чого він, часто виявляється «білою вороною» серед своїх колег.

Слід зазначити, що основною потребою молодого спеціаліста в період адаптації є потреба в безпеці. У разі відсутності такої підтримки його довіра до

організації знижується, погіршується ефективність діяльності і підвищується ризик звільнення працівника з даного місця роботи.

Традиційно виділяють два види адаптації: професійну (освоєння змісту роботи) і соціально – психологічну (входження в колектив, в систему відносин в організації в цілому і в конкретному підрозділі) Таким чином, і методи роботи, спрямовані на оптимізацію адаптаційного процесу, можна умовно розділити на 2 групи: орієнтовані на «входження в професію» і орієнтовані на «входження в організацію».

Як правило, в рамках професійної адаптації новачкам необхідне «професійне узгодження», яке може проходити у вигляді адаптаційного стажування. З метою успішного входження в організацію нового співробітника з самого початку його роботи в організації варто познайомити з її філософією і стратегією, традиціями і стандартами поведінки, офіційними і неофіційними нормами і правилами. У деяких організаціях практикується проведення адаптаційних тренінгів із знову прийнятими на роботу працівниками.

В ході проведення такого тренінгу можуть розглядатися наступні питання: історія організації, її традиції, цінності, місія, правила, структура організації, система взаємовідносин і взаємозв'язків між підрозділами і співробітниками, опис змісту діяльності організації, критерії якості роботи, система охорони праці в організації. Під час проведення даного тренінгу можуть використовуватися прийоми зняття нервово – психічного напруження, різні релаксаційні та медитативні техніки, психогімнастичні вправи, тощо.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА.

1. Филипова Ю.В. Основы кадрового менеджмента. - Ярославль: ЯрГУ, 2002.- С. 268.
2. Чикер В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. - С-Пб.: Речь, 2013.- С.317.