УДК: 331.104.2

# ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ СРЕДУ ОРГАНИЗАЦИИ, ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

# THE PROCESS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE PROFESSIONAL SPHERE ORGANIZATION, THE MAIN PROBLEMS AND METHODS OF THEIR SOLUTION

***©Нагорнов С. В.***
*АО «НПП „Рубин“»*
*г. Пенза, Россия, Nagornovserg@yandex.ru*
***©Nagornov S.***
*JSC NPP Rubin*
*Penza, Russia, Nagornovserg@yandex.ru*

*Аннотация.* Статья посвящена проблемам, с которыми сталкиваются выпускники вузов, оканчивающие учебные заведения, формированию модели поведения молодых специалистов, рассмотрению путей, способных сгладить процесс психологической и профессиональной адаптации. Автор приводит пути решения выявленных проблем и дает им оценку.

*Abstract.* The article deals with the problems faced by university graduates, graduating from schools, the formation of behavior patterns of young professionals, consider ways that can smooth the process of psychological and professional adaptation. The author gives solutions of the revealed problems and gives them an assessment.

*Ключевые слова:* молодой специалист, психологическая адаптация, профессиональная адаптация, чувство собственного достоинства, работа на результат, трудовая деятельность.

*Keywords:* young professional, psychological adaptation, professional adaptation, self-esteem, work on the result, work.

В далеком прошлом осталось то время, когда молодой специалист, получивший высшее образование, обязан был отработать два–три года «по распределению». Подобная практика, принятая в СССР, имела свои как положительные, так и отрицательные черты. Но важнейшим плюсом этого метода, являлся, пожалуй, накопленный опыт, помогавший пережить статус «молодого специалиста». В XXI веке, веке рыночной экономики, когда технологии, кажется, достигли своего пика, талантливым и амбициозным ребятам все сложнее набраться настоящего «боевого» опыта, требуется как можно быстрее адаптироваться к профессиональной среде [1].

Итак, молодому специалисту, получившему высшее образование, придется столкнуться со следующими проблемами:

1. Поиск места работы. Поскольку «метод распределения» в наше время практически отсутствует, и государство сложило с себя обязанности трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, бремя ответственности за выбор места работы полностью ложится на него самого.

2. Психологическая адаптация — процесс взаимного приспособления работника и коллектива.

3. Профессиональная адаптация — процесс взаимного приспособления работника и организации [2].

Попробуем определить пути решения этих проблем.

Опыт и заработная плата крепко связаны между собой в прямо пропорциональной зависимости. И потому куда бы ни устраивался молодой специалист, — конструктором, технологом, экономистом, — необходимо быть готовым, что карьеру свою придется начинать с низшей ступени при минимальном окладе. При этом требования, предъявляемые к молодому сотруднику, будут высоки.

Многие вузы в настоящее время практикуют предоставление студентам 4-ых, 5-ых курсов возможности совмещения работы и учебы, на половину, а то и на целую ставку. Это хороший шанс получения настоящего опыта в той сфере, где молодой специалист избрал свой путь. Так же возможно освоение рабочей специальности в это время. Выпускник вуза имеющий, к примеру, диплом инженера по специальности технология машиностроения, и имеющий опыт работы фрезеровщиком, токарем, слесарем механосборочных работ, при устройстве на работу по специальности всегда будет иметь большие шансы. Совмещение работы и учебы естественно повлечет за собой увеличение нагрузки на студента, но станет для него ступенью в профессиональном развитии и подспорьем в учебе. Поможет в психологической адаптации и даст реальные шансы в дальнейшем устроиться на работу, способствующую не только накоплению опыта, но и высокооплачиваемую, приносящую удовольствие.

Психологическая адаптация — приспособление человека к существующим в обществе требованиям и критериям оценки за счет присвоения норм и ценностей данного общества. Процесс сложный и болезненный. Возможно облегчить этот процесс за счет расстановки приоритетов. В каждом из нас живет чувство, о существовании которого не все знают, это чувство собственного достоинства. Именно оно способно помочь в сложный период адаптации.

Чувство собственного достоинства — самоощущение (и связанное с этим поведение) человека, высоко оценивающего свои социальные права и свою социальную ценность [3].

Как правило, любовь к своей работе и измеряется влиянием ее на чувство собственного достоинства. Есть множество факторов влияющих на самооценку и самоуважение сотрудника: заработная плата, уважение коллег, руководства. Но все они зависят от одного — результата собственного труда. Одна из самых распространенных ошибок сотрудников — это мышление такого типа: «я работаю столько, сколько мне платят». Это мнение не только ошибочно, но и вредно для карьеры. Работать всегда надо на результат. Видеть результат своей работы, получать от него удовольствие, только это способно поднять чувство собственного достоинства, а уже «побочным эффектом» к нему обязательно придет и повышение заработной платы, уважение руководства, коллектива.

Итак, психологическая адаптация будет проходить намного легче, когда у сотрудника есть цель. В нашем случае цель преследует собой достижения результата, выполнение определенного задания. Именно при выполнении задания молодой специалист вынужден мобилизовать волю, энергию, сдерживать эмоции [1].

Работа на результат так же важна для профессиональной адаптации, как и психологической. На испытательном сроке сотрудник, как правило, закреплен за наставником. Но никто не запрещает общаться и с остальными членами коллектива, советоваться при выполнении определенного задания с тем или иным сотрудником, которого оно касается, тем

самым набирая багаж необходимых для работы знаний, а также налаживая коммуникативные отношения. В процессе выполнения задания молодой специалист может совершить ошибки, это не губительно, не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Допускаются ошибки из-за отсутствия знаний, не допускаются ошибки из-за халатности и невнимательности. Потому необходимо с первых дней наладить систему самопроверки, самоконтроля. Пусть это будет занимать поначалу больше времени, чем работа, но затем это войдет в привычку, самоконтроль — это отличительная черта каждого профессионала, причем проверять себя следует даже при выполнении самых простых заданий, как правило, там и закладываются самые грубые ошибки по невнимательности.

При работе на результат не допускается «просиживание времени». Бывают такие ситуации, что наставник о вас забыл, либо по иной причине задания не выдал, здесь следует напомнить о себе, получить цель. Наша трудовая деятельность похожа на бесконечный подъем в гору, только вы добираетесь до следующего уступа, не успели отдышаться и привести мысли в порядок, как появляется очередная вершина, очередной уступ, еще круче предыдущего, который непременно надо покорить, и только тот кто научится по настоящему получать удовольствие от покорения вершин, от результатов своего труда, может добиться успеха.

*Список литературы:*

1. Сафонов А. Обязательное распределение: «обязаловка» или уверенность в завтрашнем дне? Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1979693-obyazatelnoe-raspredelenie-obyazalovka-ili-uverennost-v-zavtrashnem-dne (дата обращения 15.04.2016).
2. Кантеева А. Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и настоящего плюс. 2014. Т. 2. №2 (18). С. 58–61.
3. Зайцева Ю. Чувство собственного достоинства как психологический феномен. Режим доступа: http://psibook.com/scholarly/chuvstvo-sobstvennogo-dostoinstva-kak-psihologicheskiy-fenomen.html (дата обращения 15.04.2016).

*References:*

1. Safonov A. Obyazatel'noe raspredelenie: «obyazalovka» ili uverennost' v zavtrashnem dne?. Rezhim dostupa: [http://www.e-xecutive.ru/career/hr-management/1979693-obyazatelnoe-raspredelenie-obyazalovka-ili-uverennost-v-zavtrashnem-dne] (data obrashcheniya 15.04.2016).
2. Kanteeva A. R. Kompleksnyi protsess adaptatsii molodykh spetsialistov v professional'nuyu sredu organizatsii. XXI vek: itogi proshlogo i nastoyashchego plyus. 2014, v. 2, no. 2 (18), pp. 58–61.
3. Zaitseva Yu. Chuvstvo sobstvennogo dostoinstva kak psikhologicheskii fenomen. Rezhim dostupa: http://psibook.com/scholarly/chuvstvo-sobstvennogo-dostoinstva-kak-psihologicheskiy-fenomen.html (data obrashcheniya 15.04.2016).

*Работа поступила в редакцию 16.05.2016 г.*

*Принята к публикации 19.05.2016 г.*