

Проблема адаптации молодых специалистов в организации

Научный руководитель – Пожарская Елена Леонидовна

Барахтенко Анастасия Александровна

Студент (бакалавр)

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Факультет менеджмента,
Москва, Россия

E-mail: barahtenkon@mail.ru

Исследованию студентов как молодых сотрудников организации посвящено не так много работ, однако среди компаний всю большую тенденцию набирает трудоустройство молодежи, в том числе выпускников и студентов старших курсов. Это связано в первую очередь с заинтересованностью самих студентов, которые стремятся получить практические навыки в работе по избранной специальности, продуктивностью молодых специалистов в производственной деятельности предприятий, а также с заинтересованностью предприятия в высокой отдаче, которую обеспечивают молодые специалисты в производственной деятельности предприятия [2]. Но не всегда новому сотруднику легко адаптироваться на рабочем месте, так как у него нет необходимого опыта. В случае низкой адаптации работника в организации могут возникать различные проблемы [3]. Чтобы избежать этого руководителям нужно тщательно следить и помогать молодым сотрудникам.

Для этого следует четко понимать, насколько зависит уровень адаптации молодого сотрудника и уровень его удовлетворенности работой, чтобы вовремя проводить профилактические мероприятия и вырастить неопытного «новичка» в достойного специалиста [1].

Для оценки адаптационного потенциала был использован многоуровневый личностный опросник (МЛО) «Адаптивность» (А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин).

По данной методике проведенное исследование показало, что более половины всех опрошенных молодых сотрудников (62,5%) имеют сниженный адаптационный потенциал. Это можно объяснить тем, что 61% опрошенных совмещают работу с обучением в ВУЗе, тем самым могут возникать проблемы в переключении ролей студента и работника. Такие сотрудники не на полную вовлечены в процесс работы, имеют несколько жизненных приоритетов и направленностей.

Сотрудники с удовлетворительной и хорошей адаптацией (суммарно 37,5%) успешны в приспособлении к новым и изменяющимся условиям окружающей среды.

У подавляющего большинства опрошенных работников дезадаптационные признаки не превышают норму или отсутствуют. Однако около 15% респондентов проявляют значительный уровень дезадаптационных нарушений, что говорит о том, что скорее всего данные сотрудники не приспособлены к работе в организации на должном уровне.

На основе полученных данных был построен профиль уровня адаптации среднестатистического молодого сотрудника организации, исходя из средних арифметических значений стенов по следующим шкалам: личностный адаптационный потенциал, поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность, дезадаптационные нарушения, астенические реакции, психотические реакции.

Таким образом можно сделать вывод, что среднестатистический молодой сотрудник организации (сотрудники обучающиеся на старших курсах вуза и молодые специалисты) имеет сниженный адаптационный потенциал, однако поведенческая регуляция, коммуникативный потенциал, моральная нормативность находятся в пределах средних значений, а дезадаптационные признаки - в пределах нормы.

Подводя итог, следует отметить, что изучение психологических аспектов адаптации и дезадаптации очень важно для управления персоналом и особенно молодых сотрудников организации. Это позволит предотвратить многие нежелательные явления в организации, такие как текучесть кадров, низкая продуктивность работников и т.п. В потоке постоянных нововведений и изменений необходимо иметь высокий уровень адаптационного потенциала, чтобы оставаться востребованным и эффективным работником.

Источники и литература

- 1) Адамс Б. Эффективное управление персоналом. АСТ Астрель, М. 2008.- 367
- 2) Володина Н.В.. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. Эксмо, М.2009. - 365 с.
- 3) Кибанов, А.Я. Организация профориентации и адаптации персонала / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2015. - 313 с.