

**Полозова Диана Николаевна**

Магистрант

**Направление:** Психология

**Магистерская программа:** Общая психология и история психологии

**Показатели психологической оценки успешности профессиональной адаптации молодых сотрудников**

**Аннотация.** В статье рассмотрены показатели психологической оценки успешности профессиональной адаптации молодых сотрудников, которые могут иметь объективный и субъективный характер. Описаны выгоды и преимущества, которые получает как молодой сотрудник, так и организация от реализации мероприятий по психологическому обеспечению профессиональной адаптации.

**Ключевые слова:** сотрудник, профессиональная адаптация, организация, показатели профессиональной адаптации, мероприятия по адаптации.

С точки зрения управления персоналом большой интерес вызывает психологическое обеспечение динамичной производственной адаптации. Данный вид деятельности играет важную роль в процессе развития карьеры нового сотрудника в компании, обеспечивает приспособление к новому рабочему месту, трудовому коллективу, компании в целом.

Адаптация работника происходит по двум направлениям: профессионально и психологически.

Под профессиональной адаптацией понимается максимальное овладение субъектом труда коммуникативными навыками, развитие позитивного отношения к выбранной профессии, а также профессионально важных качеств, которые позволяют без особых проблем приспособиться к особенностям задач профессиональной деятельности.

Психологическая адаптация рассматривается в контексте психологической готовности к осуществлению профессиональной деятельности, гибкости мышления, способности выстраивать позитивные контакты с окружающими. В свою очередь, психологическая адаптация субъекта труда основана на принятии общепризнанных норм, традиций, правил, принятых в организации [6].

На основании вышеизложенного процесс психологического обеспечения адаптации можно рассматривать как:

- совокупность внутренних психологических процессов, в рамках которых происходит привыкание к новой работе, полное приспособление (ассимиляция) к внутренней организационной среде, отождествление (идентификация) личных интересов и целей с общими интересами организации;
- совокупность организационных мероприятий, протекающих под контролем службы персонала и облегчающих новому работнику овладение новыми трудовыми функциями, усвоение правил и стандартов служебного поведения, приспособление к условиям труда и социальной среде организации.

Наличие психологического обеспечения адаптации молодых специалистов позволяет компании получить социальные и финансовые выгоды.

Успешное прохождение адаптации молодым сотрудником характеризуется двойной выгодой: для самого сотрудника и для компании. Рассмотрим подробнее эти выгоды.

Выгодами, получаемыми сотрудником после прохождения профессиональной адаптации, считаются:

- приобретение полной информации, необходимой для результативной деятельности;
- минимизация степени тревожности, неопределенности и беспокойства;
- повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом;
- освоение общепризнанных ценностей корпоративной культуры;

- формирование позитивных отношений и коммуникаций с коллегами по работе;

- приобретение положительного опыта работы с наставником и линейным руководителем по итогам испытательного срока.

Выгодами, получаемыми компанией с выстроенной системой адаптации, считаются:

- возможность оценки профессиональных и управленческих компетенций работника и его потенциала согласно результатам деятельности в первые месяцы работы;

- обнаружение недочетов, имеющих в системе подбора и отбора персонала;

- развитие управленческих компетенций наставников и линейных руководителей;

- обоснование кадровых решений в отношении как новичков, так и их наставников после окончания адаптационного периода;

- повышение лояльности сотрудника компании к работодателю [2].

Успешность психологического обеспечения адаптации в данном случае находится в зависимости не только от всех сторон функционирования организации, но и от индивидуальных качеств нового сотрудника.

Для определения эффективности адаптации психологи выделяют объективные и субъективные показатели адаптированности сотрудников. К объективным показателям относятся эффективность трудовой деятельности, активность в различных сферах жизнедеятельности организации [5]. Объективным показателем профессиональной адаптации является соответствие квалификации требованиям рабочего места.

Субъективные показатели общей адаптированности – это желание или нежелание продолжать работу в данной организации, общая удовлетворенность работой. Для социально-психологической оценки адаптации важны участие в жизни коллектива, ролевая позиция в нем, для психофизиологической – степень утомляемости.

Кроме этого существует целый ряд факторов, на которые компания влиять не может. Это такие личностные факторы, как пол, возраст, семейное положение, планы на будущее, нормы и ценности молодого работника, подчас его ожидания. Но из этого не следует, что информация о характере влияния этих факторов на адаптацию не нужна.

Для психологического обеспечения адаптации необходимо контролировать, в какой мере адаптирован конкретный сотрудник, регулярно проводить мониторинг текущего состояния адаптации, потому что только при этом условии можно эффективно оперировать всей системой соответствующих мероприятий. Лишь постоянная реализация всесторонней системы мер позволяет успешно обеспечивать процесс адаптации.

Психологическое обеспечение адаптации предполагает ряд последовательных шагов:

- прояснение и конкретизация целей адаптации в компании новых сотрудников;
- выявление совокупности факторов, влияющих на адаптацию, анализ значимости каждого из них;
- разработка объективных и субъективных критериев оценки адаптации новых сотрудников;
- разработка процедуры мониторинга успешности процесса адаптации (как отдельных сотрудников, так и разных профессиональных групп);
- внесение необходимых корректив в работу по адаптации новых сотрудников [4].

Необходимым условием профессиональной адаптации является обучение важным навыкам работы. В решении этого вопроса необходим дифференцированный подход к новым сотрудникам. Это связано с тем, что для одних сотрудников нужен более короткий, а для других — более длительный срок обучения. В сроках обучения нельзя подгонять людей, поскольку этот процесс связан с их психофизиологическими и личностными особенностями.

Отечественные психологи, определили ряд условий, которые увеличивают эффективность адаптационных процессов и сокращают сроки формирования новых профессиональных навыков [4].

Во-первых, необходимо стимулирование интереса к работе, которое повышает эффективность овладения приемами профессиональной деятельности. Молодые сотрудники должны точно знать, каких качественных и количественных результатов им следует добиваться. С этой целью проводится своевременный, четкий инструктаж, а также правильно организованное нормирование и планирование труда.

Во-вторых, для успешной работы необходим контроль: предварительный, в процессе работы и по ее окончании. При правильно организованном контроле внимание молодых сотрудников будет сконцентрировано на том, чтобы выполнить работу без ошибок.

В-третьих, с самого начала установка молодых сотрудников должна быть не столько на время решения задач, сколько на качество. Темп работы должен увеличиваться после того, как рабочая функция будет хорошо усвоена и точно выполнена. Но темп должен быть с самого начала достаточно энергичным, однако не в ущерб качеству продукции.

В-четвертых, отработка навыков должны быть систематической и непрерывной. Перерыв на более или менее значительное время может привести к заметному ослаблению и даже потере приобретенного навыка.

В-пятых, в процессе адаптации происходит перестройка навыка, его совершенствование, отсюда – необходимость формировать у молодых сотрудников стремления улучшать свою работу.

При определении адаптационных возможностей нового сотрудника можно использовать следующие показатели:

- профессиональный рост сотрудника со времени его прихода;
- желание учиться, умение слушать и задавать вопросы;
- учет замечаний о результатах своей деятельности;
- умение адаптироваться к нестандартным ситуациям;

- наличие предложений по совершенствованию работы;
- инициативность;
- конструктивные, партнерские отношения с коллегами [1].

Эти же показатели можно использовать при принятии решения о дальнейшей работе сотрудника в компании и в прогнозировании его успешности.

Практика работы психологов с новыми работниками показала, что можно выделить следующие мотивационные особенности новых сотрудников:

- направленность на профессиональную сферу, то есть на содержание и процесс труда;
- на общение с другими людьми ввиду определенного склада личности (как правило, это ярко проявляется у демонстративных личностей, имеющих своеобразную психологическую структуру);
- на самого себя. У людей такого склада индивидуальные цели часто находятся в рассогласовании с организационными задачами.

К основным недостаткам организации, которые вызывают срыв профессиональной адаптации, относятся:

- некомфортное рабочее место, малая снабженность нужными ресурсами;
- неопределенность служебных обязанностей;
- монотонность деятельности;
- отдаленность места работы от места жительства;
- низкая заработная плата;
- отсутствие возможности повышения квалификации;
- неясные возможности продвижения по карьерной лестнице;
- недостаточная квалификация управления [3].

Следовательно, психологическое обеспечение адаптации заключается в минимизации состояния тревоги, формировании положительной установки на решение проблем, развитии ощущения востребованности и безопасности адаптирующегося работника как профессионала.

## Литература

1. Аксенова Е.А., Базаров Т.Ю., Беков Т.Ю., Лукьянова Н.Ф., Талан М.В. Управление персоналом в системе государственной службы. М.: ИПК госслужбы: Изд-во Российского психологического общества, 1997.
2. Анцупов А.Я., Ковалёв В.В. Социально-психологическая оценка персонала: теория и практика. М.: Проспект, 2018.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. Пер. англ. / Под ред. С.К. Мордовина. СПб.: Питер, 2009.
4. Бочарова В.Г., Львов В.Е., Яркина Т.Ф. Актуальные проблемы социального воспитания. М., 1990.
5. Киселев В.В. Психология и этика профессиональной деятельности. М.: КНОРУС, 2021.
6. Пасленов А.П. Работа с персоналом – новые возможности // Газовая промышленность. 2008. № 3.

© Бюллетень магистранта 2021 год №2