Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты с высшим образованием. За время обучения студенты овладевают первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы на производстве — технологической, управленческой, конструкторской и др. Также студенты проходят производственную практику, в ходе которой они обучаются самостоятельному принятию решений, приобретают умения отвечать за свои действия, получают глубокие профессиональные знания. После окончания вуза студенты осваивают новую социальную роль — роль специалиста, и практически каждый молодой специалист сталкивается с проблемой адаптации к этой новой социальной роли. Важность правильной адаптации молодых специалистов трудно переоценить. Во-первых, надо учитывать, что на профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени именно первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность. А во-вторых, последствия неудачной профессиональной адаптации непосредственно влияют на текучесть кадров, на выпадение из профессии большого числа потенциальных специалистов.

Профессиональную адаптацию специалистов можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства. С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация — система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [1].

Производственная адаптация при поступлении специалиста на новую работу включает все аспекты приспособления специалистов к работе в новой организации и при служебно-профессиональных перемещениях внутри фармацевтической организации: технические, биологические, социальные. Типы адаптации можно разделить по функциональному назначению:

- Профессиональная адаптация — приспособление работника к выполняемой работе; освоение профессии, ее специфики, приобретение профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, развитие устойчивого положительного отношения к своей профессии;
- Психофизиологическая адаптация — процесс усвоения

совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда; приспособление на уровне организма к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности; · Социально-психологическая адаптация – включение работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами; · Организационно-административная адаптация – приспособление к сложившейся структуре предприятия, особенностям организационного механизма управления, месту своего подразделения и должности в общей системе целей. Идет привыкание сотрудника к новой корпоративной культуре, стилю руководства, усвоение ценностей организации и ее целей; · Экономическая адаптация – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения, ознакомление с экономическим механизмом управления организации, с системой стимулов и мотивации, с условиями оплаты труда; · Санитарно-гигиеническая адаптация – приспособление к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины. Таким образом, можно говорить о необходимости использования и развития такого инструмента, как управление адаптацией персонала на предприятии. На сегодняшний день общая схема работы с молодыми специалистами на предприятии выглядит следующим образом: 1. Прохождение производственной и функциональной практики в подразделениях предприятия; 2. Прием на работу молодого специалиста в отдел персонала; 3. Собеседование с заместителем руководителя по кадрам и председателем совета молодых специалистов; 4. Социальная адаптация молодого специалиста (1-3 месяца): · Для выпускников вузов — приказ о стажировке, встреча с руководителем стажировки, составление и утверждение индивидуального плана адаптации; · Для выпускников техникумов — приказ о наставничестве, встреча с наставниками и подготовка плана адаптации на рабочем месте; 5. Профессиональная адаптация на рабочем месте (до 3-х лет): · Стажировка в течение года, наставничество; · Составление отчета по стажировке; · Рассмотрение и принятие решения комиссии после завершения стажировки; · Выполнение заданий руководителя на рабочем месте; · Участие в научно-технических советах и конференциях; · Участие в рационализаторской и изобретательской работе; 6. Повышение деловой квалификации (курсы — ИПК, школа менеджеров, курсы рационализаторов); 7. Анализ профессиональной адаптации и включение в резерв: · Оценка потенциала специалиста; · Оценка индивидуального вклада; · Вхождение в трудовой коллектив; · Возможность профессионального выдвижения. Мы изучили опыт нескольких крупных компаний и предприятий в области управления адаптацией молодых специалистов. Так, ОАО «Газпром» разработало и реализует программу «Школа подготовки молодых специалистов ОАО «Газпром», которая направлена на: · профессиональную адаптацию в Компании; · ознакомление с современной

техникой и технологией, применяемыми на производстве; · ознакомление с корпоративными традициями; · отбор перспективных молодых специалистов. ООО «Тюментрансгаз» проводит семинары по адаптации молодых специалистов, в ходе которых молодых специалистов знакомят с основными направлениями деятельности Общества, организационной структурой, особенностями производственного комплекса, перспективами реконструкции и технического перевооружения, предметно освещаются темы охраны труда и техники безопасности, материального стимулирования, заработной платы. Также специалистов знакомят с вопросами социальной политики Общества, корпоративной культуры. С путями решения многих проблем адаптации в коллективе молодых специалистов знакомит лекция-практикум «С конфликтом – на ты». Стоит отдельно отметить и актуальность психологической подготовки к будущей профессиональной деятельности. На сегодняшний день требования работодателей к выпускникам образовательных учреждений несколько иные, чем раньше. Прекрасно понимая тенденции развития современного общества, а именно бурное развитие информационных технологий, многочисленные изменения в тех или иных сферах общественной жизни, изменение конъюнктуры рынка труда и т.п., работодатель желает получить не просто ответственного и исполнительного работника, хорошо знающего свое дело, но также обладающего инновационным мышлением, высокой адаптивностью, способностью работать в условиях неопределенности, желанием и готовностью постоянно самообразовываться, умением принимать самостоятельные и ответственные решения [2]. Психологическая подготовка должна быть обязательной составляющей профессиональной подготовки будущих специалистов. В дальнейшем она позволит молодому специалисту ориентироваться в сложной современной обстановке, будет способствовать овладению арсеналом основных исследовательских методик и практических навыков, которые окажут ему большую помощь в организации профессиональной деятельности[3]. По результатам исследований можно выделить ряд личностных качеств, свойств, умений и навыков, которые будут способствовать успешному процессу профессиональной адаптации молодого специалиста: стрессоустойчивость, самоменеджмент, умение управлять конфликтами, способность работать в команде, уверенность в себе, инициативность, способность принимать решения, организаторские и коммуникативные способности и т.д. Эти качества, умения и навыки должны формироваться и развиваться в процессе профессиональной подготовки. Отработка вышеперечисленных навыков будет наиболее эффективна при использовании активных методов обучения, в частности тренингов, с использованием учебных ролевых игр, с анализом конкретных ситуаций. Тренинг (от англ. training – тренировка) – это спланированные и систематические усилия по модификации или развитию знаний, умений и установок человека

посредством обучения, с тем, чтобы добиться эффективного исполнения одного или нескольких видов деятельности[4]. В тренинге можно моделировать различные ситуации, максимально приближенные к действительности, это дает ощущение реальной жизни, и впоследствии все навыки легко применяются на практике. Это достигается, прежде всего, с помощью проведения деловых игр и ролевых упражнений с последующим анализом действий участников. Игра воспроизводит стабильное, инновационное в жизненной практике, и, значит, является действительностью, в которой отражаются правила и условности игры – в них заложены устойчивые традиции нормы, а повторяемость правил игры создает трениговую основу развития студента. Инновационное же идет от рациональной установки игры, которая способствует тому, чтобы индивид верил во всё то, что происходит в сюжете игры [5].