ФАКТОРЫ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Авазов Муродбек Шомуротович
Узбекистон Республикаси Мудофаа вазирлиги бўлим бошлиғи подполковник
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0008-8990-0369
avazovmurodbek99@gmail.com+998977607717

Аннотация: В статье анализируются процесс психологической адаптации личности характеризуется активностью человека, которая выражается в целенаправленности его действий по преобразованию действительности, среды как с использованием различных средств, так с подчинёнными ему приспособительными актами.
Ключевые слова: адаптация сотрудников, психологические аспекты, государственные предприятия, эффективность работы, наставничество и программы адаптации.
Annotatsiya:: Ushbu maqolada inson faoliyati bilan tavsiflangan psixologik moslashuv jarayoni tahlil qilinadi, bu turli xil vositalar va subordinativ harakatlar orqali voqelik va atrof-muhitni o'zgartirishga qaratilgan harakatlarining maqsadga muvofiqligida ifodalanadi.
Kalit so'zlar: xodimlarning moslashuvi, psixologik jihatlari, davlat korxonalari, ishlash, mentorlik va moslashish dasturlari.
Annotation:: This article analyzes the process of psychological adaptation, characterized by human activity, which is expressed in the purposefulness of their actions to transform reality and the environment, both through various means and through subordinate adaptive actions.
Keywords: employee adaptation, psychological aspects, state-owned enterprises, performance, mentoring, and adaptation programs.

Введение

Психологическая адаптация нового сотрудника - это процесс снижения тревожности, принятия корпоративной культуры и выстраивания отношений в коллективе, который в среднем длится 3–6 месяцев. Успешная адаптация требует поддержки наставника, четкого плана действий, регулярной обратной связи от руководителя и вовлечения в неформальную жизнь компании для лояльности. Имеются некоторые основные этапы адаптации нового сотрудника как – преадаптация от одного дня до нескольких недель. Знакомство с компанией начинается для будущего сотрудника еще до официального трудоустройства: Ознакомление от одного дня до недели; Приспособление от 1 до 3 месяцев; Интеграция -от 3 до 12 месяцев; Ассимиляция — после 12 месяцев. Например: Люди, умеющие адаптироваться , не придерживаются жестко фраз типа «это не моя работа» или «я здесь не лидер», когда обстоятельства требуют от кого-то действий . Если ситуация требует от кого-то принятия решения, координации действий других или принятия ответственности, они готовы это сделать, даже если это выходит за рамки их обычной роли.

Адаптация — это процесс приспособления работника к содержанию и условиям труда, а также к социальной среде организации. Актуальность темы обусловлена тем, что грамотный ввод в должность снижает текучесть кадров, сокращает время выхода новичка на полную продуктивность и минимизирует стресс.

Переход на новое место работы всегда предполагает стрессовую ситуацию. Причем стресс испытывает не только новый сотрудник, но и компания, которая его нанимает. Процесс адаптации означает, что все участники трудовых отношений привыкают и присматриваются друг к другу.

В этот период каждая сторона пытается понять, оправдаются ли ее ожидания:

-сотрудник надеется раскрыться с профессиональной стороны, быть принятым в трудовой коллектив, рассчитывает на достойный уровень оплаты труда и на дальнейшие карьерные перспективы;

-организация хочет найти профессионала, который принесет ей пользу, будет принят коллективом и уважительно отнесётся к ее корпоративной культуре.

Понятно, что мы все испытываем волнение, попадая в новую обстановку. На противоположной стороне также имеется волнение, возможно, даже недоверие к новичкам. Обычно в любом коллективе уже есть четкое понимание того, кто есть кто, уже выстроена своя иерархия отношений и схема взаимодействия коллег друг с другом. Приход нового человека ломает эту устоявшуюся структуру и вносит в неё элемент непредсказуемости. Поэтому адаптация на новом рабочем месте - это процесс, через который проходит не только новичок, но и весь коллектив от рядового сотрудника до начальника.

Психологическая адаптация означает то, что человек столкнется с некоторым стрессом. Привыкнуть к новым условиям с психологической стороны, перестать испытывать волнение и тревожность – основная цель новичка с точки зрения психологической адаптации.

Анализ литературы и методология

Психологическая адаптация нового сотрудника - это процесс приспособления его индивидуальных особенностей, ожиданий и привычек к психоэмоциональному климату коллектива, корпоративной культуре и требованиям организации. Суть процесса и основная цель адаптации -достижение гомеостатического равновесия между требованиями среды и внутренними стимулами личности. Если ожидания новичка не совпадают с реальностью, возникает конфликт, порождающий тревогу.

Факторы, которые ускоряют адаптацию:

1. Наставничество: Наличие опытного коллеги , который помогает разобраться в неформальных правилах.

2.Предварительная подготовка: Предоставление новичку всей нужной информации еще до выхода.

3.Психологическая гибкость: Умение сотрудника подстраиваться под новые условия и эффективно справляться со стрессом.

В среднем, с наибольшими трудностями человек сталкивается в первые 3-6 месяцев работы на новом месте. В отдельных случаях адаптация может занимать и больший период — вплоть до года. Влиять на внешние факторы работник, тем более только начавший выполнять свои обязанности, может весьма ограниченно. В то же время у вас всегда есть возможность проработать свои внутренние качества.

Мы будем считать, что работник уже смог познакомиться с компанией на этапе первоначальных интервью, возможно, тестов. Скажем только, что наиболее успешно человек будет адаптироваться в той организации, которая подходит ему в силу его личных и профессиональных качеств. Если вы по каким-то причинам не хотите работать в

компании, самым лучшим вариантом будет даже не пытаться туда устраиваться. Поэтому подходить к выбору своего места работы нужно ответственно, не полагаясь на «авось». Следует помнить, что так же, как в компании будут пристально изучать вас, вам также необходимо тщательно изучить потенциального работодателя. И сделать это лучше всего еще до выхода на работу. Основные аспекты адаптации:

- Психологическая: Устранение страха, тревожности и стресса, связанных с новой обстановкой, привыкание к стилю руководства.

-Социальная: Вхождение в коллектив, установление межличностных отношений, принятие неписаных правил, коммуникация с коллегами.

-Организационная: Понимание регламентов, структуры компании и своих должностных обязанностей. Отдельно нужно обратить внимание на этапы адаптации: Начальный (первые дни): Снижение стресса, знакомство с пространством и базовыми правилами (безопасность). Активный (первые недели): Выполнение первых задач, обучение, взаимодействие с наставником.

Закрепляющий (первые месяцы): Полная самостоятельность, принятие ценностей компании.

Результат

Адаптация в первую очередь ассоциируется с переходом на новое место работы. Но такой сценарий - далеко не единственный. Адаптация также может касаться и работников, формально не меняющих своего работодателя. Дать советы для успешной адаптации. Для ускорения процесса рекомендуется использовать систему наставничества, тренинги, пульс-опросы (еженедельно) и неформальные встречи с руководителем (раз в 1–2 недели).

Сталкиваясь с такими карьерными изменениями, человек каждый раз оказывается в новой для себя обстановке, он сталкивается с необходимостью выработать новые нормы поведения. При этом ему будет требоваться определенная адаптация. Возможно, в какие-то моменты адаптация будет безболезненной, а в какие-то - очень тяжелой. Все будет зависеть от специфики работы и от психологических особенностей личности человека.

Процесс адаптации на рабочем месте имеет свои особые аспекты. Так, адаптация может быть: профессиональной; психологической; социальной; организационной. Перед тем что начать работу в новом местенужно разработать стратегии адаптации.

Часто успешная адаптация на рабочем месте зависит от выбранной стратегии. В общем случае можно выделить две различных стратегии адаптации нового сотрудника и организации к новому члену своего коллектива: активная и пассивная.

Самым простым вариантом может показаться пассивная адаптация. При выборе этого типа стратегии сотрудник пытается принять новые правила игры и подстроиться под них. Естественно, при этом он часто будет испытывать дискомфорт. Скорее всего ему придется поменять сложившиеся стереотипы о том, как должно выстраиваться взаимодействие внутри компании и со своими коллегами. Он должен будет выработать новые привычки, отбросив при этом старые. Иногда невозможность измениться внутри не дает сотруднику раскрыться на новом месте, что приводит к невозможности плодотворной и полноценной работы.

Второй вариант - активная адаптация. При таком варианте сотрудник пытается изменить систему «под себя». Часто этим занимаются авторитарные руководители, которые при устройстве на новое место работы дают понять своим подчиненным, что «новая метла»

теперь будет мести по-новому. Впрочем, не всегда такие попытки перестройки нужно относить к признакам своеволия и волюнтаризма. Иногда организациям нужны преобразования и свежий взгляд на происходящие внутри них процессы.

Отдельно стоит сказать о стратегиях адаптации новоприбывших сотрудников в зависимости от стиля управления в компании. При строго вертикальном руководстве и четкой регламентации процессов, естественно, что новоприбывший будет вынужден подстраиваться под новые для себя условия.

Успешная адаптация — это двусторонний процесс. Со стороны компании важна системная поддержка, а со стороны сотрудника — проактивность, дисциплина и готовность учиться. Эффективная программа адаптации позволяет компании сохранять ценные кадры и повышать общую эффективность труда.

Обсуждение

Продолжительность периода адаптации человека на месте может варьироваться в зависимости от многих факторов. Этими факторами могут быть внешние, такие как: степень сложности возложенных на сотрудника задач; психологический климат в коллективе; желание руководства или кадровой службы вовлекаться в процесс акклиматизации новых сотрудников;

наличие обратной связи от коллег или начальства о том, насколько успешно или неуспешно человек адаптируется. Но помимо этого существуют и внутренние факторы: психологические качества новичка; его желание или нежелание быстрее вникнуть во все процессы (уровень вовлеченности); уровень компетенции и степень профессиональной готовности человека.

В новой среде обычно существуют свои правила и законы. Новый сотрудник обязан стать членом команды, «своим» человеком. Многие нюансы, к которым вы привыкли на старых местах, могут отличаться от текущей реальности. В том месте , куда вы переходите работать, может быть своя особая корпоративная культура, корпоративная этика. От вас будут ожидать, что вы будете соответствовать всем этим требованиям.

Адаптация сотрудников — это процесс интеграции нового специалиста в рабочую среду компании. Он включает знакомство с командой, освоение рабочих задач, понимание внутренних процессов и норм корпоративной культуры. Адаптация — это не только обучение функционалу, но и приспособление к условиям труда и социальной среде организации. Должны работать с целью быстрое включение в работу, минимизация издержек на поиск нового персонала, формирование лояльности и снижение уровня тревожности у сотрудника. Чтобы была успешная адаптация, сотрудник должен понимать свои задачи и знать, к кому обратиться за помощью. При этом нужно соблюдать рабочую дисциплину. Сотрудник разделяет ценности компании и чувствует себя комфортно в коллективе.

Таким образом, эффективная адаптация, является двусторонним процессом: организация предоставляет условия для обучения и интеграции, а сотрудник проявляет проактивность, задает вопросы и изучает внутренние процессы

Приход нового сотрудника в компанию может на время нарушить привычную скорость работы и слаженность в коллективе. Чтобы таких сбоев было меньше или вовсе не было, в компании должна быть налажена система адаптации персонала. Она помогает включать

нового специалиста в рабочий процесс без ущерба для работы, а также без дополнительных временных и финансовых затрат.

Важно понимать, что методы адаптации для всех работников должны быть одинаковые, при этом уровень сложности может отличаться. Все зависит от должности работника, социального климата в компании и мотивации новичка. Так, например, в адаптацию руководителя входит полное изучения всего бизнеса, его процессов, продукции, структурных подразделений. А адаптация младшего специалиста отдела может включать только краткий инструктаж и наставничество.

Заключение

Главное, чтобы адаптация новых сотрудников в организации позволила им: узнать правила, процедуры и корпоративную культуру компании; вникнуть в структуру компании и получить четкое понимание того, с кем и как контактировать в ходе своей работы; понимать свои цели и ожидания в период испытательного срока, а также должностные обязанности и требования к ним.

Компания для своего удобства может внедрить автоматизированную систему адаптации: новому работнику после регистрации в системе предоставляется график ознакомительных мероприятий, план обучения, список задач и прочее. Такая система облегчает работу руководителю, но важно понимать, что для лучшей адаптации нельзя поручать все только программе. Работник будет чувствовать себя нужным и важным, если руководитель будет интересоваться его достижениями и поддерживать лично.

Список литературы:

1. Беляева Д.А. Селиверстова М.ЫВ. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. -2019.-№3-2.-С.-313-320.
2. Черненко Т.А. О критериях адаптации сотрудников в трудовом коллективе // Вестник магистратуры. -2019.-№2-2 (89).-52-55.
3. ЛебедеваО.В.Адаптация персонала в условиях изменений:проб.и решения. Современные научные исследования и разработки.2020. №12. С. 112-116
4. Киракосян А.М., Гарагина С.Н. Совершенствование адаптации персонала в организации . теория и практика.-2025- №1-2. (119)- С.109-113.
5. Семёнова, Н. А., Здорова, А. В. Организационная социализация как фактор повышения эффективности работы сотрудников. // Психология и право.,2019- 4(2).- С.78-85.