

## **Трудовая адаптация молодого специалиста в коллективе**

Никитина А.Б.

Научный руководитель - доцент Володько О.М.  
Белорусский национальный технический университет

В современном мире большую остроту приобретает вопрос адаптации молодых специалистов в коллективе. Это связано с тем, что, во-первых, каждый год на работу принимаются новые сотрудники, не всегда имеющие опыт работы, как в этой организации, так и вообще; во-вторых, каждая организация, принимая на работу нового специалиста, надеется получить большую прибыль, а в этом ей может помочь только заинтересованный работник.

Трудовая адаптация — это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга.

Трудовая адаптация может быть первичной — при первоначальном вхождении работника в производственную среду и вторичной, когда идет замена рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях среды.

Для успешной адаптации молодого специалиста на предприятии необходимо знать те трудности, с которыми он сталкивается в процессе адаптации:

- завышенные ожидания;
- недостаточность практических умений и навыков работы;
- привыкание к коллективу;
- новые условия труда.

Все эти факторы могут серьезно затормозить привыкание человека к работе, а как следствие повлиять на дальнейшую мотивацию его труда.

Если для человека мотивация окажется отрицательной, а не положительной, то это может привести к тому, что он просто уйдет с работы. Для организации это будет означать рост издержек. Чтобы этого избежать необходимо не просто оставить работника на производстве, а простимулировать его так, чтобы он сам хотел делать свою работу хорошо, в чем поможет только работа по адаптации.