**Проблема адаптации молодых специалистов в новом коллективе**

Выпускники колледжа или вуза, впервые начав работать, могут сразу же столкнуться с множеством проблем. Меняется вся их жизнь: если раньше помимо обязанности учиться, вовремя сдавать зачеты и экзамены на положительные оценки, у них не было проблем как таковых, то с выходом на работу кардинально трансформируется вся их жизнь — распорядок дня, характер деятельности, круг общения. Естественно, для молодого человека такая ситуация является стрессовой. Возникает множество проблем с адаптацией молодых специалистов на рабочем месте. Работа занимает большую часть времени современного человека. Именно поэтому важно, чтобы она приносила не только деньги, но и нравилась сама по себе. От того, насколько успешно складывается ситуация на работе, зависит не только уровень дохода, но и психологическое состояние человека, развитие его личности. На профессиональное развитие личности оказывают решающее влияние первые годы работы, которые могут определить всю дальнейшую карьеру специалиста. В настоящее время многие студенты начинают работать уже на 4-м, 5-м курсе, поэтому можно утверждать, что профессиональная адаптация начинается еще до получения диплома.

Специалисты выделяют, по крайней мере, четыре этапа адаптации молодых специалистов в новом рабочем коллективе. *Первый этап* — адаптация проходит на старших курсах вуза или колледжа. В это время молодой специалист ощущает влияние сразу двух факторов — социокультурной среды учебного заведения и внешней профессиональной среды. В данной ситуации важно, чтобы у студента было сформировано достаточно адекватное представление о будущей профессии, чтобы погружение в нее не было неприятной неожиданностью и не оказало бы негативного влияния на желание продолжать работу по специальности в будущем. Неадекватное представление о характере будущей деятельности, сформировавшееся у студента под влиянием знаний, полученных в вузе, или общественного мнения, делает его неподготовленным к возможным трудностям. Большинство студентов не имеют реального представления о будущей профессии, именно поэтому так много выпускников, работающих не по специальности. Чтобы избежать такой ситуации, студенту нужно очень внимательно отнестись к производственной практике, прохождение которой предусматривается учебным планом, стараясь глубже вникнуть в рабочий процесс. *Второй этап* адаптации связан с первым годом работы молодого специалиста. Он интегрируется в организационную среду предприятия, усваивает практические знания и навыки. Этот период считается успешно пройденным, если человек в его конце чувствует себя частью коллектива и успешно выполняет должностные обязанности, не вступает в конфликт с другими членами коллектива, пользуется доверием сослуживцев. *Третий этап* адаптации начинается на втором году работы. Увеличивается профессиональный опыт, происходит дальнейшее погружение в коллектив. У молодого специалиста начинает формироваться представление о будущей карьере, путях профессионального роста в данном конкретном коллективе. Показателем эффективности адаптации на данном этапе могут служить проявление молодым специалистом инициативы, величина его собственного вклада в общее дело, приобретение новых навыков, самосовершенствование. *Четвертый этап* — адаптация третьего года работы. Он характеризуется глубокой вовлеченностью специалиста в профессию и коллектив. Показателем эффективности на данном этапе могут служить профессиональное признание специалиста в коллективе, полностью самостоятельное выполнение своих обязанностей без контроля наставника или начальства. Какие проблемы могут возникнуть у молодого специалиста на новом месте работы? Если для профессиональной адаптации необходим опыт и время, а также желание самого человека работать, то для психологической адаптации в коллективе очень важен внутренний психологический климат. Существует множество стереотипов в отношении молодых сотрудников. Сотрудники с большим опытом работы, а особенно значительно старше по возрасту, часто не воспринимают молодого специалиста как равноправного сотрудника, обладающего равными с ними правами. Зачастую они требуют от своих более молодых коллег простого выполнения обязанностей, подчинения, не приемлют проявления инициативы и творческого начала. В этой ситуации вчерашнему студенту не стоит отчаиваться и списывать все трудности только на межпоколенческий конфликт. Необходимо заработать себе репутацию ответственного сотрудника, быстро и с успехом овладевшего всеми профессиональными компетенциями, проявляющего искренний интерес к делу. Это должно произвести впечатление на старших коллег. Не стоит сразу же противопоставлять себя коллективу, необходимо внимательно слушать сослуживцев, не стесняться просить помощи и совета, ведь многому можно научиться только у них. Немаловажным в процессе психологической адаптации является отношение со стороны руководства. Если спустя непродолжительное количество времени начальство доверит вам самостоятельный участок работы или поручит ведение собственного проекта, важно не упустить полученный шанс и со всей ответственностью подойти к решению задачи. Положительный опыт решения самостоятельных задач не только повысит самооценку сотрудника, но и поднимает его авторитет в коллективе. Но вместе с тем не стоит брать на себя слишком много сразу. Тем более, слишком большое доверие со стороны руководства может создать негативный имидж молодому специалисту в коллективе. Назначение куратора из числа более опытных сотрудников, несомненно, облегчит как профессиональную, так и психологическую адаптацию молодого специалиста. В процессе вливания в коллектив не маленькая роль отводится и внешнему впечатлению о человеке, а именно его облику, манере общения, улыбке, одежде.