

Мариенко Елизавета Дмитриевна, магистрант НИУ РАНХиГС

Россия, Нижний Новгород

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, КАК ПЕРВАЯ СТУПЕНЬ В ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассмотрены основные цели, задачи, необходимость и проблемы адаптации молодых специалистов, пути их профессионального развития. Проведен анализ существующих моделей адаптации на предприятиях г. Н. Новгорода. На основе опросов работодателей г. Нижнего Новгорода и специалистов, только начавших свой профессиональный путь, разработаны рекомендации.

Ключевые слова: молодой специалист, адаптация, профессиональное развитие, наставничество, профессиональная самореализация.

Abstract: The article discusses the main goals, objectives, necessity and problems of adaptation of young specialists, ways of their professional development. The analysis of existing models of adaptation at the enterprises of N. Novgorod is carried out. Recommendations have been developed on the basis of surveys of employers in Nizhny Novgorod and specialists who have just started their professional career.

Key words: young specialist, adaptation, professional development, mentoring, professional self-realization.

Молодой специалист? Кто же он? Понятие «молодой специалист» не встречается в Трудовом кодексе и не выделено ни в одном федеральном законе. Лишь исходя из содержания региональных нормативно-правовых актов, можно

выделить основные критерии получения данного статуса:

- возраст до 35 лет (хотя в некоторых регионах возраст ограничен 30 годами);

- наличие начального, среднего профессионального или высшего образования, полученного по очной системе обучения в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию (ряд регионов устанавливает в качестве дополнительного условия обучение на бюджетной основе);

- первичное трудоустройство на предприятия различных сфер деятельности после получения диплома.

Главной проблемой на пути к профессиональной самореализации молодого специалиста- осуществления внутренних сил (способностей, потребностей, знаний и умений и т. д.) человека в конкретном виде профессиональной деятельности [4, с. 7] является несоответствие получаемых знаний и навыков в высших учебных заведениях, а также недостаточное количество рабочих мест по многим специальностям.

Исходя из данных банка вакансий ГКУ ЦЗН г. Нижнего Новгорода, стоит заметить, что в большинстве вакансий (68%) основным требованием к соискателю является наличие специального высшего образования и опыта работы по специальности. Наиболее востребованными являются специалисты в областях «Продажи», «Консультирование», «Администрирование» и «Промышленность». Нехватка специалистов наблюдается в Гуманитарных областях, это объясняется тем, что большинство студентов выбирают для себя наиболее перспективные специальности в области экономики, а ВУЗы со своей стороны поддерживают их в этом и выделяют огромное количество учебных мест. Таким образом, становится всё меньше возможностей для профессиональной самореализации молодежи, что впоследствии приводит к недостатку практического опыта и повышению уровня безработицы среди молодого поколения [4, с. 11].

По данным Государственного казенного учреждения Центра занятости населения г. Нижнего Новгорода на 01.11.2020 в числе зарегистрированных безработных молодежь в возрасте 18-29 лет составила 801 человек, или 10,5% (на 01.12.2019 – 693 человека, или 10,6%). Наибольшая доля молодых людей в общем числе безработных отмечена в Володарском районе (22,1%), Варнавинском районе (22,0%), г.о.г.Саров (17,4%), Балахнинском районе (14,8%), г.о.г.Дзержинск (14,6%).

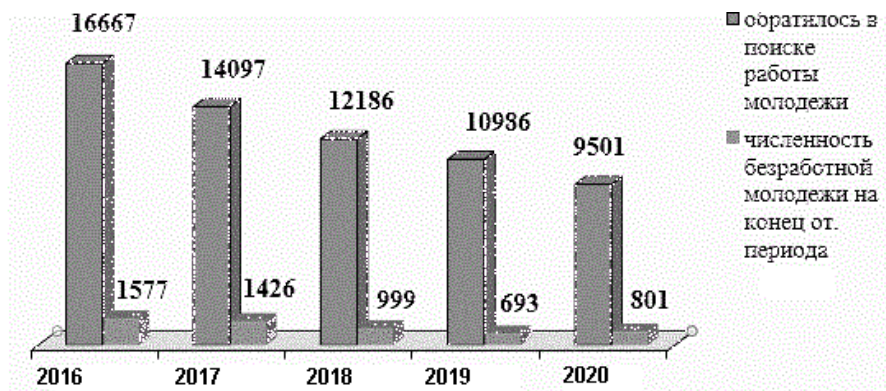


Рис. 1 Данные ГКУ ЦЗН

Каждому из нас знакома такая ситуация: получив заветный диплом, сталкиваешься с непониманием, куда идти и что делать. Попадая в новую организацию, малознакомый коллектив, молодые специалисты испытывают ряд трудностей:

- Непонимание возложенных на него обязанностей и степени ответственности.
- Внутрифирменные конфликты.
- Недостаток практических знаний и умений.
- Переоценки своих возможностей.

Для того, чтобы предотвратить возникновение этих проблем, необходимо помочь молодому специалисту адаптироваться на рабочем месте и влиться в новый коллектив. Каждый руководитель успешной организации понимает

необходимость того, чтобы новый сотрудник «вырос» в успешного специалиста и оставался на рабочем месте как можно дольше.

Адаптация молодого специалиста- приспособление нового сотрудника к социальным нормам поведения в давно сложившемся коллективе [2, с. 8]. Её цель - обеспечение эффективного труда в комфортных психосоциальных условиях, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессионального коллектива [3, с. 11]. Во время адаптации новый сотрудник принимает ценности новой для себя компании, успехи компании становятся для него своими.

Руководству организации следует определиться со следующими вопросами.

1) На какие открытые вакансии могут претендовать выпускники вузов, и чем определяется престижность этих образовательных учреждений?

2) Кто и как в организации должен предъявлять требования к профессиональным навыкам, знаниям и индивидуальным характеристикам молодых сотрудников?

3) Как сократить срок и повысить эффективность их адаптации? С применением каких методов?

4) Какова должна быть система поддержки карьерного роста сотрудников?

Когда в организацию приходит молодой специалист, любому руководителю необходимо создать комфортные условия труда, обустроить рабочее место и поддерживать позитивный настрой в коллективе. Для создания благоприятных условий можно разработать новые внутрифирменные мероприятия, проводить тренинги или обратиться за помощью к социальным партнерам (или иным организациям). Чаще всего, принимая в организацию молодого специалиста руководитель закрепляет за ним наставника- квалифицированного специалиста, имеющего опыт работы, высокий уровень профессионализма, готовность делиться своими знаниями [1, с. 4].

Эффективными приемами адаптации могут являться такие, например, как

«Памятка «первый рабочий день в коллективе», где даны ответы на волнующие новичка вопросы, которые подготовят его морально к новому, мало знакомому рабочему процессу. Или разработанный службами управления персоналом и руководителями организаций «Корпоративный кодекс». По окончании периода адаптации (опираясь на практику, хочется заметить, что обычно этот период занимает от 3-х до 6-ти месяцев) отдельные организации проводят аттестации, в ходе которых оценивается развитие профессиональных компетенций, и, безусловно, количественные показатели эффективности труда.

Если говорить о научно обоснованной системе профориентации и адаптации молодых специалистов, то для организации предпочтительно иметь в штате специально выделенных специалистов или подразделения в составе службы управления персоналом- для профессиональной ориентации и адаптации молодых кадров, вновь вошедших в коллектив.

В организационном плане управление профессиональной адаптацией состоит из трёх элементов. Это закрепление функции управления адаптацией, разработка процесса адаптации и информационное обеспечение [2, с. 18].

Из числа организационных форма можно предложить следующие варианты:

1) Семинары или курсы по различным аспектам адаптации. Новую информацию для молодого специалиста необходимо дозировать и упорядочить, чтобы избежать «перегрузки», иначе, он может чувствовать себя некомфортно. Самым подходящим вариантом является выдача документов, необходимых для первичного ознакомления с деятельностью организации. Если у организации есть средства, которые она готова потратить на вновь прибывших сотрудников, то возможно проведение коллективных семинаров и тренингов.

2) Подготовительный этап. Как мы знаем, процесс адаптации начинается у сотрудника с первых минут принятия на работу. Специалист отдела кадров проводит с претендентом ознакомительную, вводную беседу, в ходе которой знакомит его с основной деятельностью организации, знакомит с коллективом и

провождает на первое рабочее место. Рекомендуется закрепление наставника.

3) Введение в должность. Во всех организациях свои требования, обязательства и взаимоотношения в коллективе. Для молодого сотрудника приход в трудовой коллектив - непростое испытание, связанное с принятием установившихся традиций, привычек.

4) Индивидуальные беседы. Сутью этих бесед является - разработка индивидуального плана обучения молодого сотрудника.

5) Неформальное общение. В первое время молодой сотрудник испытывает трудности в налаживании контактов, в выработке умений, в формировании коллективистских установок. В ходе неформального общения молодые специалисты познают неписанные правила организации.

ОЦЕНКА АДАПТАЦИОННОГО ПРОЦЕССА

Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и, следовательно, имеет свое начало и окончание.

В течение всего адаптационного периода руководитель должен неформально обсуждать с сотрудником его взаимоотношения с коллективом подразделения, его степень адаптации, контролировать выполнение индивидуального плана. Периодически (не менее двух раз в первый месяц и одного раза в последующие) контроль процесса адаптации должен осуществлять специалист по кадрам [3, с. 9].

В случае увольнения сотрудника во время адаптационного периода, руководитель обязан направить его в течение двух недель в службу по персоналу для собеседования. Служба управления персоналом для выяснения истинных причин увольнения собирает и анализирует соответствующую информацию. Одновременно оценивается эффективность подбора персонала.

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной среды, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации. Каждая организации может разработать свои критерии адаптации

работника, так как не существует правовых норм при вступлении работника в должность.

Приведенные ниже критерии можно считать рекомендательными. Процесс адаптации можно считать законченным, если:

- работа не вызывает у сотрудника чувства напряжения, страха, неуверенности, стала привычной для него;
- он овладел необходимым объемом знаний и навыков;
- поведение новичка отвечает требованиям его должности и руководителя;
- рабочие показатели сотрудника устраивают непосредственных руководителей (соответствуют установленным нормативам);
- у человека выражено желание совершенствоваться в профессии, с которой он связывает свое будущее;
- он чувствует удовлетворенность выполняемой работой, считает оценку своего трудового вклада справедливой;
- удачу в профессиональной деятельности связывает с жизненным успехом [4, с. 21].

Не стоит забывать, что в процессе адаптации поведение молодого специалиста также важно. Профессиональная адаптация подразумевает под собой стремление молодого специалиста к саморазвитию, повышению имеющейся квалификации и дальнейшему карьерному росту [2, с. 9].

Для того, чтобы понять, готовы ли руководители принять на работу молодого специалиста и помочь ему успешно преодолеть все трудности адаптации на пути к профессиональному саморазвитию, в рамках исследования был проведен опрос среди работодателей г. Нижнего Новгорода приуроченный к мероприятию «Ярмарка вакансий», которое проводит Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения г. Нижнего Новгорода» Кадровый центр работа России. В банке вакансий г. Нижнего Новгорода зарегистрировано более семи тысяч предприятий малого и среднего бизнеса, а также предприятий

бюджетной сферы. Опрос осуществлялся в течение двух месяцев- октябрь и ноябрь 2019 года. Основной формой для сбора данных являлась- специально разработанная анкета для соискателей (молодых специалистов) и анкета для работодателей. Было выяснено, что принять на работу молодого специалиста чаще всего готовы крупные предприятия (заводы, предприятия бюджетной сферы) - 57%, которые обеспечивают необходимое, дополнительное обучение самостоятельно, имея собственные учебные центры на своей территории. Предприятия малого и среднего бизнеса не отказываются от принятия на работу молодого специалиста, но и не проявляют особого желания.

Готовность принять на работу молодого специалиста (срез по предприятиям)

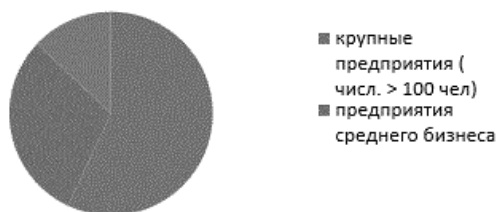


Рис.2 Готовность принять на работу молодого специалиста

Это связано в основном с тем, что многие руководители не готовы совершать финансовые затраты на обучение специалистов, будучи не уверенными в них.

Что касается самих молодых специалистов, опрос показал, что большая часть не планирует связывать свою деятельность с полученной в учебном заведении профессии. Также, значительная часть опрошенных не может самостоятельно определиться с тем, где хочет начать свой карьерный путь.

Для того, чтобы избежать вышеперечисленных проблем и непониманий, в настоящее время реализуется огромное количество проектов и мероприятий для молодых специалистов, которые помогают направить и определиться с дальнейшей профессиональной деятельностью. Служба занятости населения,

помимо ежемесячных Ярмарок вакансий, организует курсы переобучения, повышения квалификации, проводит бесплатные профконсультационные беседы, организует центры помощи в составлении резюме.

Проанализировав ответы молодых специалистов, которые претендуют на определенные должности и тех, кто уже попробовал себя в профессиональной деятельности, но это не принесло успехов- можно подтвердить то, что проблемы, которые были выделены в начале статьи, действительно являются основными при адаптации молодых специалистов.

Совместно со специалистами отдела профориентации и профобучения ГКУ ЦЗН г. Нижнего Новгорода были выделены основные моменты, на которые необходимо обратить внимание молодым специалистам, только начавшим путь профессиональной самореализации в организации:

- Не возлагайте на себя слишком много обязанностей (которые не касаются конкретно вашей работы).
- Будьте внимательны к ситуации в коллективе.
- Будьте частью коллектива.
- Старайтесь совершенствовать свои знания и умения.

Адаптация молодого специалиста является важным моментом в работе любой организации. Руководителям стоит обращать на это больше внимания и не ограничиваться лишь закреплением наставника над специалистом. Ведь с привлечением молодых специалистов происходит и рост самой организации. А для молодых специалистов это начальная ступень в профессиональной самореализации, которая в дальнейшем откроет перед ним большие дороги.

Библиографический список:

1. Белякова, А. В. Критерии социально-психологической адаптации молодых специалистов-менеджеров / Белякова А. В. // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 10. – С. 18.

2. Иванова, Е. Н. Социально-психологические факторы адаптации молодых специалистов на предприятии / Иванова Е. Н. // Наука и образование: электронное научно техническое издание. – 2014. – №12. – С. 1023.

3. Карасева, С. З. Повышение эффективности внутрикорпоративного обучения молодых специалистов в крупных российских компаниях / Карасева С. З. // Интернет-журнал Науковедение. – 2013. – № 1. – С. 8.

4. Костакова И. В., Григорьева С. С. Психологические основы профессиональной самореализации личности // Национальный психологический журнал. – 2014. – № 3.