

УДК 378.1

## ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Е.В. СТЕПАНЕНКО

**Статья представлена доктором экономических наук, профессором Артамоновым Б.В.**

Рассматриваются аспекты управления трудовой адаптацией молодых специалистов. С помощью технологий социологии проводится исследование адаптации молодых специалистов в сфере гражданской авиации, которое позволило выявить факторы профессионального становления молодых специалистов, такие как: профессиональная подготовка, наставничество, самостоятельность и интерес к работе.

**Ключевые слова:** адаптация, аспекты адаптации, молодой специалист, трудности в приспособлении к должности, факторы адаптации.

Современные авиапредприятия, в которых хорошо поставлено дело управления, считают, что набор подходящих людей является лишь началом.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

В теоретическом и практическом виде выделяется несколько видов адаптации:

- профессиональная – постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества);
- психофизиологическая – приспособление к новым физическим и психофизиологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда;
- социально-психологическая – приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе;
- организационная – усвоение роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного и экономического механизма управления фирмой (рис. 1).

Процесс адаптации специалистов в организации является продолжением процесса отбора. Если система адаптации в компании не выстроена, не формализована, то, как показывает практика, наибольшее количество сотрудников увольняется в период испытательного срока. Особенно такая тенденция наблюдается у молодых специалистов.

Вновь поступивший на работу сотрудник включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций.

Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль личности в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации.

Что же происходит с молодым специалистом, когда он попадает в незнакомую среду, в новый коллектив. Как правило, он испытывает стресс, оказываясь в зоне дискомфорта, так как сталкивается с незнакомой ему корпоративной культурой, с технологиями ведения бизнеса, с людьми, у которых существуют модели поведения, которых он пока не знает. Далее у него возникают сложности с освоением новой профессии, ему необходимо запомнить большой объем

информации, научиться навыкам работы. Даже если молодой специалист уже ранее имел подработку во время учёбы, он все равно будет испытывать стресс от незнакомой обстановки. И практически каждый из молодых специалистов задается вопросом о том, правильно ли он выбрал место работы.



Рис. 1. Аспекты трудовой адаптации

Поступая на работу в организацию, молодой специалист имеет определенные цели, потребности, нормы поведения. В соответствии с ними сотрудник предъявляет определенные требования к организации: к условиям труда и его мотивации. Таким образом, процесс взаимного приспособления или трудовой адаптации сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

Условно процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

1. Оценка уровня подготовленности новичка необходима для разработки наиболее эффективной программы адаптации.

Если сотрудник имеет не только специальную подготовку, но и опыт работы в аналогичных подразделениях других компаний, период его адаптации будет минимальным. Однако следует помнить, что даже в этих случаях в организации возможны непривычные для него варианты решения уже известных ему задач. Поскольку организационная структура зависит от ряда параметров, таких как технология деятельности, внешняя инфраструктура и новый сотрудник неизбежно попадает в какой-то степени в незнакомую ему ситуацию. Адаптация должна предполагать как знакомство с производственными особенностями организации, так и включение в коммуникативные сети, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения и т.д.

2. Ориентация.

Ориентация – практическое знакомство молодого специалиста со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации. К этой работе привле-

каются как непосредственные руководители новичков, так и сотрудники служб по управлению персоналом. Обычно программа ориентации включает ряд небольших лекций, экскурсии, практикумы (работа на отдельных рабочих местах или с определенным оборудованием).

### 3. Действенная адаптация.

Этот этап состоит в собственно приспособлении новичка к своему статусу и значительной степени обуславливается его включением в межличностные отношения с коллегами. В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации. Важно в рамках этого этапа оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами.

### 4. Функционирование.

Этим этапом завершается процесс адаптации, он характеризуется постепенным преодолением производственных и межличностных проблем и переходом к стабильной работе. Как правило, при спонтанном развитии процесса адаптации этот этап наступает после 1-1,5 лет работы. Если же процесс адаптации регулировать, то этап эффективного функционирования может наступить уже через несколько месяцев. Такое сокращение адаптационного периода способно принести весомую финансовую выгоду, особенно если в организации привлекается большое количество персонала.

Завершающей стадией процесса включения молодого специалиста в организацию является его переход в полноправные члены организации. С точки зрения организации, этот переход может осуществляться тогда, когда новый член организации реально освоил ее нормы и ценности. Для человека этот процесс состоит в том, что организация делает его полноправным членом и соответствующим образом указывает на это. Форма перевода нового сотрудника в полноправные члены организации обычно различается в разных организациях. Это может быть присвоение титула или звания, наделение определенными полномочиями по принятию решений, допуск к конфиденциальной информации, к участию в определенных мероприятиях для ограниченного круга лиц и т.д. Однако независимо от формы процесса переход должен быть проведен таким образом, чтобы новому сотруднику было совершенно ясно, что он окончательно принят организацией и стал ее полноправным членом.

Проведенное исследование методом интернет-опроса позволило выявить ряд факторов адаптации молодых специалистов различных предприятий гражданской авиации (рис. 2).<sup>1</sup>

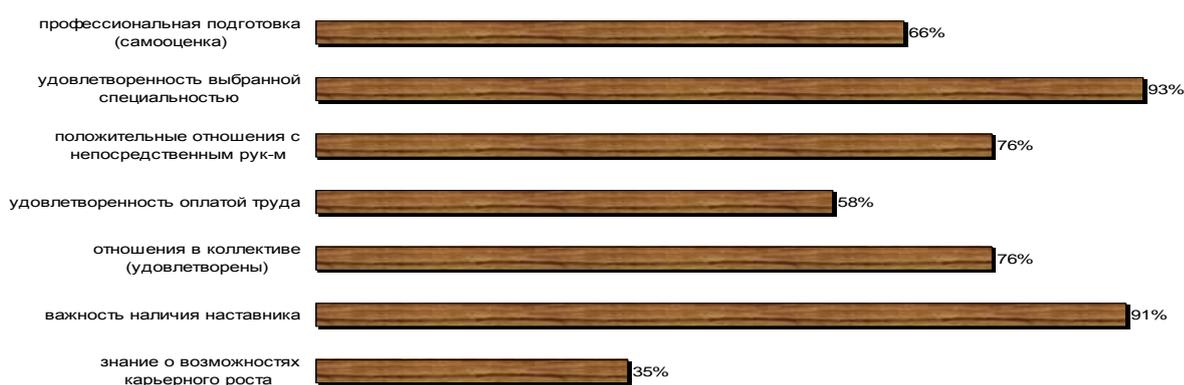


Рис. 2. Факторы адаптации молодого специалиста

<sup>1</sup> Исследование проводилось в течение 2012-2013 гг. В интернет-опросе принимали участие молодые специалисты, выпускники МГТУ ГА. Стаж работы по специальности у 33% составил менее года, у 31% от года до двух лет, у 36% от двух до трех лет.

Представления о перспективе, знание о возможностях карьерного роста являются одним из важнейших факторов адаптации. Однако только 35% молодых специалистов знают о перспективах профессионального роста и о своей возможной деловой карьере, остальные 65% либо совсем не знакомы с этим, либо знакомы в общих чертах. В связи с этим необходимо усилить работу по ознакомлению молодых специалистов с возможностями их продвижения по карьерной лестнице, так как решение этих вопросов касается не только адаптации, но является стимулирующим механизмом производственной деятельности. Проведенные исследования показали, что 25% опрошенных не удовлетворены перспективой профессионального роста. При этом 65% молодых специалистов, неудовлетворенных перспективой профессионального роста, не знали о ней, а 64% не довольны оплатой труда и, возможно, поэтому не видят своей дальнейшей перспективы.

Значительную роль в процессе трудовой адаптации играет наличие наставника. Безусловную важность влияния наставника на процесс адаптации отмечают 91% молодых специалистов. При этом следует обратить внимание на то, что 60% молодых специалистов, не имеющих наставника, лишены помощи при адаптации. Кроме того, наличие наставника влияет и на удовлетворенность профессиональным ростом. Так, 40% молодых специалистов, имеющих наставников, удовлетворены перспективой своего профессионального роста.

Положительно на процесс адаптации молодых специалистов влияют отношения в коллективе, помощь и поддержка коллег, взаимопонимание и хороший контакт с руководством, а также наличие профессионального наставника. Можно предположить, что значение этих факторов в некоторой мере компенсирует неудовлетворенность заработной платой. Так, практически 76% молодых специалистов удовлетворены взаимоотношениями с руководством предприятия и коллегами.

Одним из основных факторов скорейшей адаптации молодых специалистов на производстве является удовлетворенность оплатой труда. Исследования показали, что значительная часть молодых специалистов (42%) не удовлетворены размером оплаты труда.

Однако следует отметить, что, несмотря на неудовлетворенность заработной платой, людей удерживают на работе хорошие отношения в коллективе, положительные отношения с непосредственным руководителем (76%) и с руководством предприятия. Помимо этого, для многих респондентов важным оказывается удовлетворенность работой в целом.

Одним из важнейших компонентов профессионального становления для молодых специалистов является удовлетворенность выбранной специальностью. Как показывают исследования, удовлетворены своим профессиональным выбором 93% и только 5% молодых специалистов испытали разочарование в выбранной профессии. Важным элементом процесса адаптации считается и профессиональная подготовка. Подготовленными считают себя 66% молодых специалистов, плохо подготовленными 16%. Безусловно, низкий уровень профессиональной подготовки осложняет адаптацию, увеличивает ее сроки и требует больших финансовых вложений. Кроме того, несоответствие реальной работы ожиданиям может говорить о недостаточном количестве практических занятий в процессе обучения специалистов.

При этом 57% молодых специалистов имели достаточно реальное представление о своей будущей работе, а для 30% ожидания не соответствовали выполняемым обязанностям.

Как показало анкетирование, адаптацию молодых специалистов затрудняет ряд факторов.

Во-первых, это расхождения ожиданий и реальной работы, которую приходится выполнять.

Во-вторых, слабая подготовка в вузе к условиям работы, недостаток практики во время обучения. Для решения этой проблемы необходимо объединение усилий производственников и учебных заведений по корректировке программ не только производственной практики, но и теоретического курса обучения с целью создания оптимальных условий для получения конкретных практических знаний, с привлечением студентов к решению реальных производственных заданий.

В-третьих, это недостаток общей информации о целях и задачах организации. Несомненно, такая информация поможет молодым специалистам правильно понять значение своей деятельности и своих профессиональных задач. Для того чтобы этот процесс не проходил стихийно, необходимо четко определить кто, когда и где такую информацию дает молодым специалистам.

В-четвертых, слабая осведомленность о возможной карьере и перспективах роста. Для того чтобы фактор «перспективы карьерного роста» выполнял свою стимулирующую функцию, разработанные схемы планирования должностной карьеры должны не оставаться на бумаге, а своевременно доводиться до молодых специалистов.

Еще раз необходимо подчеркнуть положительное значение в адаптационном процессе молодых специалистов мотивационного компонента. Интерес к работе, к содержанию деятельности является той движущей силой, которая помогает преодолеть трудности периода адаптации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Березин Ф.Б. Психологическая и психофизиологическая адаптация человека. - Л.: ЛГУ, 2008.
2. Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде. - М.: Финансы и статистика, 2011.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. - М.: ИНФРА-М, 2008.
4. Кноринг В.И. Теория, практика и искусство управления. - М.: Изд-во «НОРМА», 2010.
5. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами. - М.: Изд-во «Омега-Л», 2007.

#### FACTORS PROFESSIONAL FORMATION OF YOUNG PROFESSIONALS

Stepanenko E.V.

Discusses aspects of labor adaptation of young professionals. With the technology of sociology we study the adaptation of young professionals in the field of civil aviation, which allowed to identify the factors of professional development of young professionals such as: training, mentoring, independence and interest in the work.

**Key words:** adaptation, aspects of adaptation, the young specialist, difficulties in the adaptation to a position, adaptation factors.

#### Сведения об авторе

**Степаненко Елена Владимировна**, окончила РГГУ (1994), кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента МГТУ ГА, автор более 40 научных работ, область научных интересов – менеджмент, кадровый менеджмент.