

Профессиональная адаптация молодых специалистов



ОЛИМСКИХ
Нина Николаевна,
кандидат экономических наук,
доцент, заведующая кафедрой
экономики и социологии
труда Института экономики
и управления Удмуртского
государственного университета,
Ижевск



ТЮРНИНА
Ольга Олеговна,
кандидат экономических наук,
заместитель директора по учебной
работе Института экономики
и управления Удмуртского
государственного университета,
Ижевск

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет адаптация молодых специалистов. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового работника требуемого качества выполнения работы.

Региональные филиалы компании должны прилагать максимум усилий для того, чтобы специалисты, начинающие свою карьеру, и профессионалы считали ЭР-Телеком Холдинг одним из лучших работодателей России.

В самом общем смысле, адаптация (лат. «adapto» — приспосаблию) — процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации. Термин «адаптация» широко применяется в различных областях исследований. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждый из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная — включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

Рассмотрим особенности адаптации молодых специалистов в ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг» — компании, которая постоянно привлекает талантливых специалистов и заботится об их социально-психологической и профессиональной адаптации. Все региональные филиалы компании должны прилагать максимум усилий для того, чтобы специалисты, начинающие свою карьеру, и профессионалы считали ЭР-Телеком Холдинг одним из лучших работодателей России.

Компания ориентируется на формирование собственных кадров. Набор новых сотрудников производится только на начальные позиции. Для этого привлекаются выпускники вузов. Организация не рассчитывает на специалистов с опытом, а стремится сформировать у молодых специалистов навыки, необходимые для работы в компании.

Ставка на собственные кадры

В начале 2013 года в Ижевском филиале ЭР-Телеком был проведен опрос среди молодых

Таблица 1
Отношение к молодым специалистам в коллективе

№	Вариант ответа	Положительное отношение, все хорошо	Нейтральное отношение	Крайне негативное отношение
1	Отношение опытных коллег	65%	28%	7%
2	Отношение руководства	45%	44%	11%

Таблица 2
Отношение к мнению молодых специалистов

№	Вариант ответа	%
1	Прислушиваются к нашему мнению очень часто	55
2	Редко, но прислушиваются	26
3	Никогда не прислушиваются к нашему мнению	19

Таблица 3
Испытывали ли Вы в процессе адаптации профессиональный стресс?

№	Вариант ответа	%
1	Конечно, и очень часто	72
2	Испытываю, но редко	20
3	Не испытываю	8

специалистов. В анкетировании принимало участие 50 человек от 19 до 30 лет. Целью анкетирования была оценка отношения опытных коллег и руководства к молодым специалистам, к их предположениям и мнениям, выяснение степени риска в процессе адаптации профессионального стресса.

Ответы респондентов представлены в таблицах 1, 2, 3.

Результаты наглядно показывают, что руководство относится к молодым специалистам намного хуже, чем старшие коллеги. Это неблагоприятный фактор для персонала, поскольку ввиду негативного отношения руководителей может повышаться текучесть кадров на предприятии.

Молодые специалисты на вопрос «Какие психологические и эмоциональные реакции возникают у Вас в стрессовых ситуациях?» дали следующие ответы: «Депрессия» (41 %), «Чувство беспокойства» (28 %), «Возмущение и агрессия» (14 %), «Крушение надежд» (12 %), «Одиночество» (5 %). Все эти проявления тесно связаны с физическими симптомами, а порой даже могут обуславливать друг друга. Поведенческие симптомы включают уклонение от работы, увеличение потребления алкоголя или наркотических веществ, агрессию и межличностные конфликты, прогулы и снижение производительности труда.

К наиболее опасным последствиям стресса относятся посттравматические расстройства. В число таких последствий входят ролевые перегрузки, такие ситуации, когда молодой специалист не успевает справиться с работой на рабочем месте и вынужден брать ее домой,

а также «ролевая сложность» и «ролевая неопределенность» в случае предъявления нечетко сформулированных требований.

В таблице 4 сведены проблемы и пути решения проблемы адаптации на рассматриваемом предприятии.

Предлагаемая общая схема работы с молодыми специалистами представлена в таблице 5.

Процесс профессиональной адаптации молодых специалистов развивается нормально, если устанавливается соответствие между подсистемами следующих характеристик: комплекс требований, предъявляемых современным производством к личности специалиста и связанных с его готовностью к профессиональной деятельности (высокий уровень профессиональных знаний, любовь к своей специальности, инициативность, самостоятельность, организационно значимые качества), и комплекс ожиданий и требований со стороны специалистов к будущему месту работы. Эти ожидания связаны как с самой деятельностью (актуальность, разнообразие, сложность решаемых задач, возможности профессионального роста, актуализации творческих способностей), так и более широкими возможностями работы: общения с коллегами, должностного роста, материальной обеспеченности, улучшения социально-бытовых условий.

Компания ориентируется на формирование собственных кадров. Набор новых сотрудников производится только на начальные позиции.

Руководство относится к молодым специалистам намного хуже, чем старшие коллеги.

К наиболее опасным последствиям стресса относятся посттравматические расстройства.

Таблица 4
Проблемы адаптации молодых специалистов и пути их решения

№	Проблемы	Пути решения
1	Формальное наставничество	Если новый сотрудник проходит успешно испытательный срок, наставник получает денежное вознаграждение в виде прибавки к основной заработной плате в размере 10 % от заработной платы нового сотрудника в первые 3 месяца работы новичка. Обучение наставников и выплата премиальных за обучение новых сотрудников.
2	Сложная психофизическая адаптация, отсутствие четкой программы адаптации	Предоставление возможности обустроить рабочее место «по-своему», составление режима труда и отдыха в соответствии с принятыми санитарно-гигиеническими нормами. Разработка программы адаптации для каждой сферы деятельности.
3	Трудности в общении с коллективом	Проведение ежедневных собраний — «пятиминутки», организация спортивных мероприятий, «турслетов». Создание вечерних занятий по интересам.
4	Долгое и сложное развитие умений и навыков выполнения работы, чувство неопределенности	Создание специальной службы по вопросам адаптации.

Таблица 5
Программа по улучшению процесса адаптации молодых специалистов

№	Предлагаемые мероприятия	Результат
1	Обучение наставников и выплата премиальных за обучение новых сотрудников	Получение высоких знаний от наставников во время стажировки. Хорошая адаптация в коллективе.
2	Разработка программы адаптации для каждой сферы деятельности в отдельности, для конкретной должности	Быстрая адаптация на рабочем месте, наиболее эффективный результат от проработанной работы
3	Создание вечерних занятий по интересам: 1. настольный теннис, 2. йога.	Сплоченность коллектива. Создание благоприятной атмосферы во время рабочего процесса
4	Создание специальной службы по вопросам адаптации.	Снижение влияния чувства неопределенности на трудовое поведение новых работников. Пазвитие у нового сотрудника умений и навыков выполнения работы