

Ю. М. Кузьмина

ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ключевые слова: адаптация, профессиональная адаптация, тренинг, управление адаптацией персонала, психологическая подготовка.

В статье рассмотрен опыт отдельных крупных компаний и предприятий в области управления адаптацией молодых специалистов (ОАО «Газпром», ООО «Тюментрансгаз»). Выделен ряд личностных качеств, свойств, умений и навыков, способствующих успешному процессу профессиональной адаптации, а также представлены эффективные методы их формирования и развития.

Key words: adaptation, professional adaptation, training, staff adaptation management, psychological training.

The article describes the experience of some large companies and factories in the sphere of adaptation management such as "Gasprom" and "Tyumentransgas". Personal characteristics, behavior and skills which favour the process of professional adaptation as well as effective methods of their development are given in the article.

Важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий являются молодые специалисты с высшим образованием.

За время обучения студенты овладевают первичными навыками профессиональной деятельности в соответствии с характером будущей работы на производстве — технологической, управленческой, конструкторской и др. Также студенты проходят производственную практику, в ходе которой они обучаются самостоятельному принятию решений, приобретают умения отвечать за свои действия, получают глубокие профессиональные знания.

После окончания вуза студенты осваивают новую социальную роль — роль специалиста, и практически каждый молодой специалист сталкивается с проблемой адаптации к этой новой социальной роли.

Важность правильной адаптации молодых специалистов трудно переоценить. Во-первых, надо учитывать, что на профессиональное становление молодого специалиста влияют в большей степени именно первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде. А также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность. А во-вторых, последствия неудачной профессиональной адаптации непосредственно влияют на текучесть кадров, на выпадение из профессии большого числа потенциальных специалистов.

Профессиональную адаптацию специалистов можно определить как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые

нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства.

С точки зрения работодателя, профессиональная адаптация — система мер, способствующих профессиональному становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств, установок и потребностей к активному творческому труду, достижению высшего уровня профессионализма [1].

Производственная адаптация при поступлении специалиста на новую работу включает все аспекты приспособления специалистов к работе в новой организации и при служебно-профессиональных перемещениях внутри фармацевтической организации: технические, биологические, социальные. Типы адаптации можно разделить по функциональному назначению:

- *Профессиональная адаптация* — приспособление работника к выполняемой работе; освоение профессии, ее специфики, приобретение профессиональных навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей, развитие устойчивого положительного отношения к своей профессии;

- *Психофизиологическая адаптация* — процесс усвоения совокупности всех условий, необходимых для работника во время труда; приспособление на уровне организма к условиям труда и режиму работы, налаживание обычного уровня трудоспособности;

- *Социально-психологическая адаптация* — включение работника в сложившуюся систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами;

- *Организационно-административная адаптация* — приспособление к сложившейся структуре предприятия, особенностям организационного механизма управления, месту своего подразделения и должности в общей системе целей. Идет привыкание сотрудника к новой корпоративной культуре, стилю руководства, усвоение ценностей организации и ее целей;

- *Экономическая адаптация* – привыкание к определенному уровню заработка и социального обеспечения, ознакомление с экономическим механизмом управления организации, с системой стимулов и мотивации, с условиями оплаты труда;

- *Санитарно-гигиеническая адаптация* – приспособление к распорядку работы, условиям труда, новым требованиям трудовой, производственной и технологической дисциплины.

Таким образом, можно говорить о необходимости использования и развития такого инструмента, как управление адаптацией персонала на предприятии.

На сегодняшний день общая схема работы с молодыми специалистами на предприятии выглядит следующим образом:

1. Прохождение производственной и функциональной практики в подразделениях предприятия;

2. Прием на работу молодого специалиста в отдел персонала;

3. Собеседование с заместителем руководителя по кадрам и председателем совета молодых специалистов;

4. Социальная адаптация молодого специалиста (1-3 месяца):

- Для выпускников вузов — приказ о стажировке, встреча с руководителем стажировки, составление и утверждение индивидуального плана адаптации;

- Для выпускников техникумов — приказ о наставничестве, встреча с наставниками и подготовка плана адаптации на рабочем месте;

5. Профессиональная адаптация на рабочем месте (до 3-х лет):

- Стажировка в течение года, наставничество;

- Составление отчета по стажировке;

- Рассмотрение и принятие решения комиссии после завершения стажировки;

- Выполнение заданий руководителя на рабочем месте;

- Участие в научно-технических советах и конференциях;

- Участие в рационализаторской и изобретательской работе;

6. Повышение деловой квалификации (курсы — ИПК, школа менеджеров, курсы рационализаторов);

7. Анализ профессиональной адаптации и включение в резерв:

- Оценка потенциала специалиста;

- Оценка индивидуального вклада;

- Вхождение в трудовой коллектив;

- Возможность профессионального выдвижения.

Мы изучили опыт нескольких крупных компаний и предприятий в области управления адаптацией молодых специалистов. Так, ОАО «Газпром» разработало и реализует программу «Школа подготовки молодых специалистов ОАО «Газпром», которая направлена на:

- профессиональную адаптацию в Компании;

- ознакомление с современной техникой и технологией, применяемыми на производстве;

- ознакомление с корпоративными традициями;

- отбор перспективных молодых специалистов.

ОАО «Тюментрансгаз» проводит семинары по адаптации молодых специалистов, в ходе которых молодых специалистов знакомят с основными направлениями деятельности Общества, организационной структурой, особенностями производственного комплекса, перспективами реконструкции и технического перевооружения, предметно освещаются темы охраны труда и техники безопасности, материального стимулирования, заработной платы. Также специалистов знакомят с вопросами социальной политики Общества, корпоративной культуры. С путями решения многих проблем адаптации в коллективе молодых специалистов знакомит лекция-практикум «С конфликтом – на ты».

Стоит отдельно отметить и актуальность *психологической подготовки к будущей профессиональной деятельности*. На сегодняшний день требования работодателей к выпускникам образовательных учреждений несколько иные, чем раньше. Прекрасно понимая тенденции развития современного общества, а именно бурное развитие информационных технологий, многочисленные изменения в тех или иных сферах общественной жизни, изменение конъюнктуры рынка труда и т.п., работодатель желает получить не просто ответственного и исполнительного работника, хорошо знающего свое дело, но также обладающего инновационным мышлением, высокой адаптивностью, способностью работать в условиях неопределенности, желанием и готовностью постоянно самообразовываться, умением принимать самостоятельные и ответственные решения [2].

Психологическая подготовка должна быть обязательной составляющей профессиональной подготовки будущих специалистов. В дальнейшем она позволит молодому специалисту ориентироваться в сложной современной обстановке, будет способствовать овладению арсеналом основных исследовательских методик и практических навыков, которые окажут ему большую помощь в организации профессиональной деятельности[3].

По результатам исследований можно выделить ряд личностных качеств, свойств, умений и навыков, которые будут способствовать успешному процессу профессиональной адаптации молодого специалиста: стрессоустойчивость, самоменеджмент, умение управлять конфликтами, способность работать в команде, уверенность в себе, инициативность, способность принимать решения, организаторские и коммуникативные способности и т.д. Эти качества, умения и навыки должны формироваться и развиваться в процессе профессиональной подготовки. Отработка

вышеперечисленных навыков будет наиболее эффективна при использовании активных методов обучения, в частности тренингов, с использованием учебных ролевых игр, с анализом конкретных ситуаций.

Тренинг (от англ. training – тренировка) – это спланированные и систематические усилия по модификации или развитию знаний, умений и установок человека посредством обучения, с тем, чтобы добиться эффективного исполнения одного или нескольких видов деятельности[4]. В тренинге можно моделировать различные ситуации, максимально приближенные к действительности, это дает ощущение реальной жизни, и впоследствии все навыки легко применяются на практике. Это достигается, прежде всего, с помощью проведения деловых игр и ролевых упражнений с последующим анализом действий участников.

Игра воспроизводит стабильное, инновационное в жизненной практике, и, значит, является действительностью, в которой отражаются правила и условности игры – в них заложены устойчивые традиции нормы, а повторяемость правил игры создает тренинговую основу развития студента. Инновационное же идет от рациональной

установки игры, которая способствует тому, чтобы индивид верил во всё то, что происходит в сюжете игры [5].

Литература

1. *Панченко Л.Л.* Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. – Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. – 35 с.
2. *Сафина А.А.* Возможности применения кейс-метода в процессе обучения студентов технических вузов / А.А. Сафина // Вестник Казан. технол. ун-та. – 2013. - № 3. – С.299-301.
3. *Кузьмина Ю.М.* Особенности психологической подготовки будущих инженеров по направлению «Химическая технология» / Ю. М. Кузьмина // Вестник Казанского технологического университета. №13. – Казань : Изд-во КГТУ, 2011. – С.209-214
4. *Бакли Р., Кэйпл Дж.* Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кэйпл. – Питер, 2002. – 352с.
5. *Амирова Г.Г.* Организационно-деятельные игры в условиях коллективной учебной деятельности как средство формирования межличностного взаимодействия / Г.Г. Амирова // Вестник Казанского технологического университета. - 2010. - №3.– С.407-413.