

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Чекан Анна Алексеевна, к.э.н., доцент

Калашников Павел Сергеевич, магистрант

Государственный университет просвещения

Anna Alekseevna Chekan, PhD., Associate Professor, anna.chekan@mail.ru

Kalashnikov Pavel Sergeevich, master's student, pucyhok15@gmail.com

State University of Education

Аннотация. В статье рассматривается практическое состояние системы адаптации и социализации молодых специалистов в современных организациях. Одной из наиболее серьезных проблем сегодня является создание необходимых условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых специалистов.

Ключевые слова: адаптация, социализация, молодой специалист, наставничество, организация, корпоративная культура

В современном, постоянно меняющемся мире, где постоянно происходят трансформации в различных сферах трудовой деятельности, все чаще стала затрагиваться проблема процесса профессиональной адаптации личности, однако еще чаще, эта проблема идет совместно с тяжелой социализацией человека, и все это в процессе активного освоения нового вида трудовой деятельности [4].

Данная проблема особенно актуальна в разрезе молодых специалистов, так как молодые специалисты входят в ту социально-демографическую группу, которая занимает особенную роль в процессах воспроизводства профессиональных структур общества [5]. Именно поэтому, познание всех особенностей профессиональной адаптации и социализации должно опираться на теоретико-методологические подходы к проблеме.

На протяжении всего 2023 году работодатели чаще искали именно молодых специалистов для привлечения в свои организации, в декабре 2023 года количество вакансий начального уровня увеличилось на 111% по сравнению с январем 2022 года.

Некоторые из распространенных проблем, с которыми могут столкнуться молодые специалисты в процессе адаптации и социализации в современной организации, включают в себя:

– Недостаток структурированного онбординга. Отсутствие четкого плана введения новых сотрудников в организацию и нехватка информации о ключевых процессах и ожиданиях может затруднить процесс адаптации [3].

– Недостаточное внимание к коммуникации. Слабая коммуникация со стороны руководства и коллег может привести к ощущению изоляции и затруднить процесс взаимодействия в коллективе [6].

– Отсутствие обратной связи и поддержки. Недостаточное предоставление обратной связи и поддержки со стороны руководства может создать чувство неопределенности и неуверенности у новых сотрудников.

– Ограниченные возможности обучения и развития. Отсутствие программ обучения и перспектив для профессионального роста может привести к потере мотивации у молодых специалистов.

– Несоответствие ожиданий и реальности. Различия между ожиданиями новых сотрудников и реальными условиями работы и корпоративной культурой могут вызвать дезориентацию и неудовлетворенность.

– Неэффективное взаимодействие в команде. Проблемы в коллективном взаимодействии, конфликты или отсутствие поддержки со стороны коллег могут замедлить процесс адаптации молодых специалистов.

Процесс адаптации и социализации молодых специалистов в современной организации чаще всего встречается следующих видов [1]: welcome-тренинги; элементы или система наставничества; индивидуальная программа или план адаптации для разных категорий должностей.

Программа Welcome-тренинга получило широкое распространение у отечественных компаний. Компания «Сибур» успешно применяет такую программу адаптации еще с 2010 года. Два раза в месяц компания приглашает на тренинг в качестве спикеров высшее руководство и начальников отделов с презентацией о компании. Спикеры отвечают на все интересующие вопросы новых членов команды, а так же задают и вопросы от себя, которые касались бы вопроса комфорта работы, совпали ли ожидания и реальность, чтобы в дальнейшем принять к сведению возможные замечания. Тренинг заканчивается командообразующей игрой, где участники рисуют общий «Агитационный плакат», где должна быть отражена одна из ценностей компании.

Система наставничества в российских компаниях используется в качестве эффективного механизма обмена опытом между более опытными сотрудниками и вновь прибывшими, не нарушая при этом привычного темпа работы отдела [2]. Вспомогательным документов в регламентации данного вида деятельности является Положение о наставничестве.

Рассмотреть такой интересный способ адаптации можно на примере ПАО «ВТБ». Наставничество в данной компании происходит через обозначение определенных целей, задач, планируемых сроков и ответственных лиц.

Срок назначения наставника варьируется от одного до трех месяцев, определяется это в зависимости от должности или категории сотрудника.

Статус наставника подразумевает четкое выполнение каждого из выделенных этапов адаптации, каждый из которых имеет свое содержание, согласно существующему адаптационному плану. План содержит следующий список задач: наиболее слабые области знания новичка; моральная поддержка; помощь в понимании работы корпоративной системы и программ; создание полного понимания о деятельности компании и взаимодействиях внутри рабочего коллектива; подача примера в выполнении своих должностных обязанностях.

Ярким примером применения адаптационных планов и программ выступает ПАО «Газпром». В компании существует отдельный центр, который называется

«Газпром корпоративный институт», в котором специалисты по мере необходимости актуализируют информацию о своем персонале и вносят необходимые корректировки и правки в планы и адаптационные программы.

Организация предоставляет своим сотрудникам типовую адаптационную программу, в которой можно найти список возможных к посещению мероприятий в период прибытия в организацию, для сокращения времени на адаптацию. Также в компании практикуется предоставление личных планов адаптации, который, при определенной должности должен быть расписан в точности до дня.

ПАО «Газпром» вводит систему обратной связи для молодых специалистов. Руководители имеют возможность оценивать работу новых сотрудников и давать им рекомендации и конструктивную критику. Это помогает ускорить процесс адаптации и улучшить профессиональные навыки молодых сотрудников.

Существуют и дополнительные способы к решению проблемы адаптации и социализации молодых специалистов в современных организациях:

1. Компания «Яндекс» проводит специальные программы стажировки для молодых специалистов. В рамках этих программ каждому стажеру назначают опытного наставника, который помогает новичку быстрее войти в рабочий ритм, ориентироваться в организации и решать профессиональные задачи. Также стажерам предлагаются обучающие курсы и мастер-классы от ведущих специалистов компании.

Стажерам предлагается рабочий день от 20 до 40 часов в неделю, что дает возможность совмещать стажировочные часы и обучение, без особых затруднений и в зависимости от возможностей стажеров.

При успешном прохождении стажировки, можно бесшовно остаться в Яндексе, как правило без дополнительных тестовых и собеседований, согласно предоставленной на официальном сайте статистике, офферы в штат получает половина стажёров.

Это дает возможность молодым специалистам получить опыт для прохождения собеседований и решении будущих технических задач, увидеть и познакомиться с жизнью компании изнутри, сконвертирует стажировку в штатную работу, важно также отметить, что данный вид стажировки будет оплачен.

2. Компания «Сбербанк» реализует программу менторинга для молодых специалистов начиная с 2016 года. Каждому новому сотруднику назначается опытный сотрудник, который помогает ему в освоении новой должности, знакомит с организацией и корпоративной культурой, а также поддерживает и советует в рабочих вопросах. Менторинг является долгосрочным процессом, который способствует не только адаптации новичка, но и его профессиональному росту.

3. Компания «Лукойл» организует специальные интеграционные мероприятия для молодых специалистов. Это могут быть спортивные соревнования, тренинги, семинары или корпоративные мероприятия.

В организации бесперебойно работает и советы молодых специалистов, где главной задачей является оказывать поддержку молодым работникам в адаптации и социализации в новых для них условиях уже трудовой, коммуникации с коллективом, получению новых знаний в области выбранной ими специальности и должности. Не менее важно, что это будет воспитывать в новичках корпоративный дух, ценности компании и в целом даст понимание о корпоративной культуре. Советы молодых специалистов созданы на уровне организаций и регионов.

Также, для развития молодого специалиста и повышения его профессиональной эффективности проводятся различные мероприятия:

- комплекс тренингов личностной эффективности на развитие лидерских и деловых качеств;
- стажировки в других организациях Группы «ЛУКОЙЛ»;
- корпоративное вовлечение молодых специалистов через участие во внутренних мероприятиях – корпоративных и отраслевых научно–технических конкурсах и конференциях, форумах, Дне молодого специалиста и т.д.

Такие мероприятия помогают новым сотрудникам лучше узнать коллектив, наладить контакты с коллегами, а также создают единую командную атмосферу.

4. Компания «Ростелеком» создает корпоративные университеты и образовательные программы для молодых специалистов.

Программа получила название «РТК Мастер», суть ее заключается в прохождении пяти основных образовательных модулей

1. управление финансами;
2. основы менеджмента;
3. управление персоналом;
4. маркетинг и организация продаж и бизнес- этика.

Данные модули имеют две части, а именно это очные встречи с менторами преподавателями, а также выполнение самостоятельных работ в разрезе проектов.

Интересен факт, что занятия очного формата подразумевают базовых теоретических знаний по каждому направлению, но отрабатываются посредством креативного подхода: деловые игры, разбор реальных ситуаций, мини-презентации, что дает большую заинтересованность и вовлеченных молодых специалистов.

Говоря о самостоятельной работе, по окончании модуля участникам выдается индивидуальное задание для проработки и закрепления полученных знаний, далее на протяжении 3-4 недели дается обратная связь от преподавателя.

Занятия по очередному модулю будут проводиться с интервалом в 1,5-2 месяца, и, таким образом, длительность программы «РТК Мастер» составит 8-10 месяцев.

Цель таких программ - обучить новых сотрудников не только специфическим навыкам и знаниям, но и развивать их лидерские качества, коммуникативные и творческие способности. Это помогает молодым специалистам лучше адаптироваться к организации и стать эффективными сотрудниками на ранних этапах карьеры.

Проанализировав опыт российских организаций по социализации и адаптации молодых специалистов, представленных выше, можно заметить, что в каждой из них наблюдается тенденция, к использованию одинаковых методов по удержанию новичков, что говорит о популярности и эффективности части из них, однако, у некоторых компаний есть и уникальные методики, которые позволяют также эффективно вести процессы адаптации и социализации молодого кандидата.

Список использованных источников

1. Афонин А.И., Мирзаев В.Р. Организационно-управленческая структура реализации региональной молодежной политики// В сборнике: Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета. Донецк, 2024. С. 411-418.

2. Жураховский А.С., Федотова М.А. Особенности управления российскими компаниями с точки зрения индекса человекоцентричности// Друкеровский вестник. 2023. № 4 (54). С. 119-126.

3. Истратий А.Ю., Ловска А.Д. Онбординг как один из эффективных инструментов адаптации персонала: опыт Ozon// В сборнике: Развитие предпринимательства в России: нормативно-правовые и социально-экономические аспекты. Сборник научных трудов преподавателей и студентов кафедры финансово-экономического и бизнес-образования. Москва, 2024. С. 83-88.

4. Назарова О.Г., Брага И.В. Тренды-2024: в каких направлениях развивать российский бизнес// В сборнике: Наука на благо человечества 2024. Сборник по итогам Международной научной конференции молодых ученых. Москва, 2024. С. 57-62.

5. Чекан А.А., Шолотонова Е.С. Особенности привлечения, обучения и развития молодых специалистов// В сборнике: Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего. Сборник материалов III Международной научно-практической конференции приуроченной к 55-летию инженерно-экономического факультета. Донецк, 2024. С. 383-387.