

ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Шершень И.В.¹, Емельянова О.Я.², Кравец М.А.²

¹ФГБОУ ВО «Воронежский институт ГПС МЧС России», Воронеж, e-mail: inga_shershen@mail.ru;

²ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», Воронеж, e-mail: olga-emel@rambler.ru

В статье рассмотрена проблема профессиональной адаптации выпускников учебных заведений и молодых специалистов в современных социально-экономических условиях. В исследовании приняли участие студенты и выпускники вузов г. Воронежа, слушатели курсов дополнительного образования, профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Были выявлены причины, затрудняющие профессиональную адаптацию и провоцирующие намерение сменить профессию: переход на новое рабочее место (отдел, организацию), перевод на другую должность, смена непосредственного руководителя, иные причины (материальный фактор, семейные обстоятельства), вызывающие чувство неуверенности в своей компетентности или дискомфорт в рабочей обстановке, потерю видения перспектив. Проведенный анализ процесса профессиональной адаптации указывает на наличие значительных резервов в управлении компетентностью молодых специалистов в организациях. Наиболее важными проблемами являются приведение знаний и навыков в соответствие с требованиями и характером труда на конкретных рабочих местах, включение в организационную культуру элементов, способствующих профессиональной адаптации молодежи.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, профессиональная переподготовка, выпускники вузов, молодые специалисты, выбор профессии, дополнительное образование

PROBLEM OF PROFESSIONAL FORMATION AND ADAPTATION GRADUATES OF UNIVERSITIES AND YOUNG PROFESSIONALS

Shershen I.V.¹, Emelyanova O.Y.², Kravetz M.A.²

¹Voronezh Institute of Russian Ministry for Emergency Situations, Voronezh, e-mail: inga_sherhsen@mail.ru;

²Voronezh State University, Voronezh, e-mail: olga-emel@rambler.ru

In the article the problem of professional adaptation of graduates and young professionals in the current socio-economic conditions. The study was attended by students and graduates of Voronezh, students additional education courses, retraining and advanced training. Were the causes hindering professional adaptation and provoking intention to change his profession: the transition to a new workplace (department, organization), transfer to another position, the change of immediate supervisor, other reasons (material factor, family circumstances), causing insecurity feelings in their competence or discomfort in the working environment, the loss of vision of prospects. The analysis of the process of professional adaptation indicates the presence of significant reserves in the management of the competence of young professionals in organizations. The most important challenges are to bring knowledge and skills to meet the requirements and nature of labor in specific workplaces, the inclusion in the organizational culture elements that contribute to the professional adaptation of young people.

Keywords: professional adaptation, professional retraining, university graduates, young professionals, choice of profession, additional education

Профессиональная адаптация в широком смысле слова представляет собой процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. В социологии и экономике практикуется выделение в профессиональной адаптации ключевых аспектов – социального и производственного, поскольку каждый из них имеет самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная включает и технические, и биологические, и социальные элементы. Производственная адаптация является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового

специалиста требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Адаптационные процессы в разнообразных видах профессиональной деятельности играют различные роли. Здесь можно выделить адаптацию к изменившимся условиям реализации деятельности (изменения в структуре социальных ценностей, организационные преобразования, совершенствование и инновации в технологии и т.п.); адаптацию при вхождении в новую профессиональную деятельность.

При изучении процесса адаптации к профессиональной деятельности выпускников учебных заведений и молодых специалистов следует учитывать динамичность данного процесса и его способность реагировать на конкретные изменения в условиях учебно-профессиональной деятельности и динамики социально-экономических условий.

Исследование проблемы профессиональной адаптации выпускников вузов и молодых специалистов г. Воронежа позволило очертить круг проблем, стимулирующих молодежь к выбору конкретной профессиональной стези и предпочтению конкретных образовательных программ переподготовки в вузе.

В качестве респондентов выступали студенты, получающие первое (старшекурсники и магистры) и второе высшее образование в Воронежском государственном педагогическом университете и Воронежском государственном университете, слушатели программы МВА, Президентской программы и программ профессиональной переподготовки в Институте дополнительного профессионального образования ВГУ; слушатели курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов Воронежского института развития образования (более 400 человек).

Более половины (61%) опрошенных старшекурсников и работающих лаборантов-выпускников при поиске работы надеются на предложение со стороны работодателей в результате отбора (рис. 1). Такая практика в воронежских вузах действительно существует, однако в результате конкурса баллов и резюме трудоустраиваются от силы 5–10% из курса, самых лучших в плане успеваемости, они же, как правило, поступают в аспирантуру, и очевидно, что надежды большинства студентов иллюзорны.

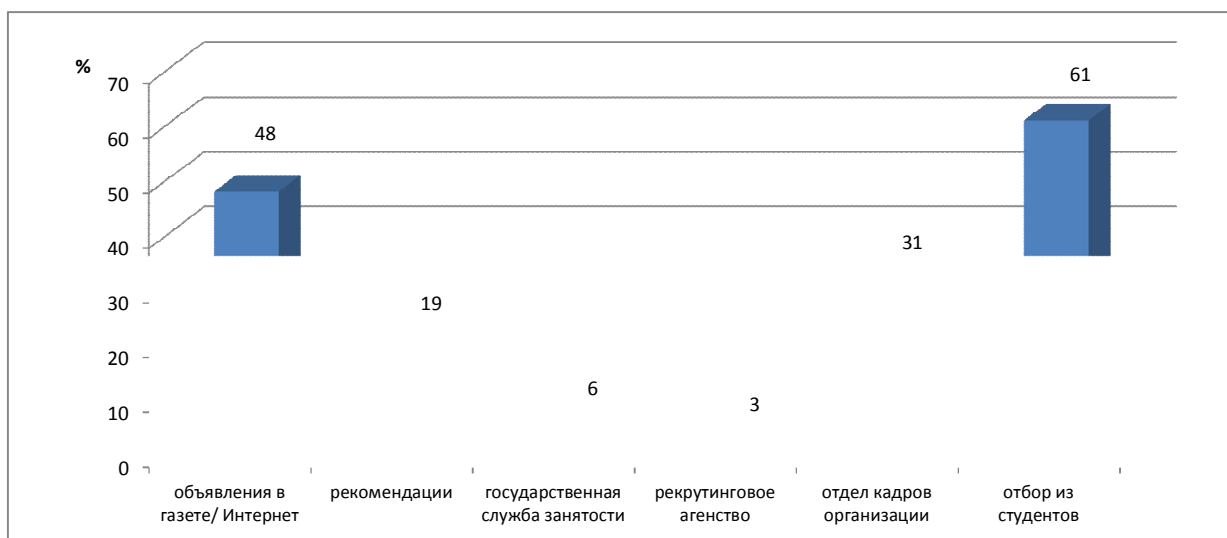


Рис. 1. Перспективные варианты трудоустройства студентов

Службу занятости в качестве посредника в поиске работы рассматривают только 3% студентов, что можно объяснить традициями низкопривлекательных предложений с ее стороны при необходимости на них обязательно реагировать.

Проблема овладения профессиональными навыками в студенческой среде стоит особенно остро (см. рис. 2). Видимо, данный процесс захватил только 20% студентов. Следует отметить, что обучающимся на старших курсах и в магистратуре разрешается трудоустраиваться при соблюдении условий частичной занятости и демонстрации хорошей успеваемости.

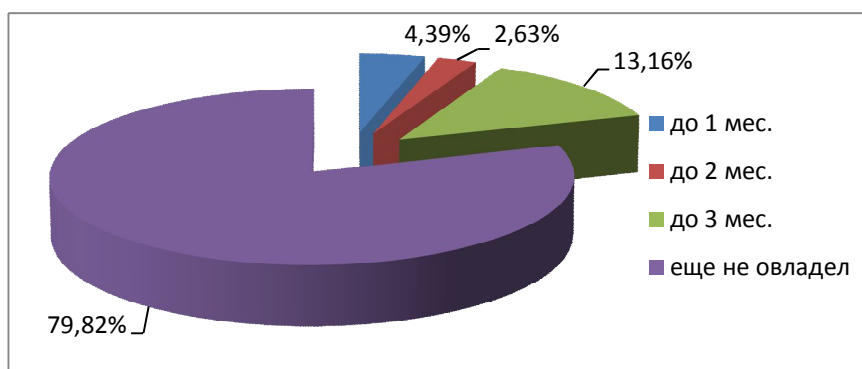


Рис. 2. Период овладения профессиональными навыками с точки зрения студентов старших курсов и магистров

Среди слушателей, обучающихся на курсах профессиональной переподготовки и получающих второе высшее образование, 67% занимают должности, соответствующие их специальностям, но планируют сменить сферу деятельности, так как их не устраивают заработная плата, условия и организация труда. Трудовая деятельность 19% человек частично соответствует имеющемуся у них образованию, но для более качественного

выполнения должностных обязанностей и карьерного роста им недостаточно знаний экономического или юридического профиля.

Из событий, затрудняющих профессиональную адаптацию и наиболее сильно повлиявших на возникновение желания сменить профессию, опрошенные выделяют такие события, как: переход на новое рабочее место (отдел, организацию), перевод на другую должность, смена непосредственного руководителя, иные причины (материальный фактор, семейные обстоятельства), вызывающие чувство неуверенности в своей компетентности или дискомфорт в рабочей обстановке, потерю видения перспектив

С целью изучения интенсивности, структуры и степени важности причин, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации, респондентам было предложено выбрать из их перечня те, которые в наибольшей степени потребовали изменений в служебных обязанностях или характере труда. Среди событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации личности, лидирующее место занимает «переход на новое место работы» (47,8% опрошенных испытывали затруднения в профессиональной адаптации по этой причине) (рис. 3).



Рис. 3. Причины, препятствующие профессиональной адаптации молодых специалистов

Второе и третье места в числе причин, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации, занимают «существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе, не связанные ни с одним из перечисленных выше событий» (21%) и «смена непосредственного руководителя» (11%).

Данные результаты позволили определить важнейшие тенденции, вызывающие необходимость в профессиональной адаптации, которые требуют наличия специфических управляющих воздействий и регламентации в системе сопровождения профессиональной адаптации.

Для определения уровня профессиональной компетентности работников одним из вопросов был: «Соответствует ли Ваша нынешняя работа полученному Вами профессиональному образованию?» Только 26% опрошенных ответили «соответствует полностью», 45% уточнили, что «соответствует частично», а 29% ответили «не соответствует». Такое распределение свидетельствует о наличии значительных резервов совершенствования систем профессиональной ориентации молодежи, проблемах кадрового планирования и обуславливает необходимость в корректировке существующих программ профессиональной адаптации работников на предприятиях и в организациях.

Кадровая динамика организаций осуществляется преимущественно за счет кадровой ротации в масштабах организации, создания и ликвидации структурных подразделений, роста и сокращения численности работников, текучести кадров, что требует разработки программ достижения профессиональной идентичности, адаптации специалистов.

В процессе профессиональной подготовки и переподготовки начинающий специалист получает знания, у него формируются умения и навыки, вырабатываются способы компенсации недостаточно выраженных, но значимых свойств. Тренинговый режим позволяет развить определенные желаемые свойства. На этапе адаптации к трудовым условиям корректируются мотивы профессиональной деятельности, трудовые установки, уровень притязания, самооценка.

В числе социально-психологических факторов, оказывающих влияние на профессиональную адаптацию работников, были изучены: отношение к организации; отношение к малой группе (структурному подразделению), где работает молодой специалист; отношения между руководителем и подчиненными в коллективе; удовлетворенность своим положением в коллективе; удовлетворенность своим трудом; удовлетворенность собой на работе.

Значение показателя «отношение к организации» (50% от максимального) свидетельствует о необходимости формирования у сотрудников чувства корпоративного единства, профессиональной идентичности, гордости за свою отрасль и профессию.

Показатель уровня взаимоотношений в малой группе составляет 57,2% от своего максимально возможного уровня. При традиционно высоком значении коллективизма в системе ценностей россиян уровень группового взаимодействия низок. Это свидетельствует о необходимости разработки технологий повышения уровня группового единства в

трудовой деятельности, использования в системе управления компетентностью социально-психологических тренингов.

Уровень взаимоотношений между руководством и подчиненными составляет 61,3% от максимально возможного, что свидетельствует о понимании большинством руководителей организаций важности всесторонней поддержки и заботы о подчиненных, помощи в решении их личных проблем. Уровень удовлетворенности своим положением в коллективе (68,1%), так же как и уровень удовлетворенности собой на работе (61,7%), у молодых специалистов достаточно высок. Значение показателя удовлетворенности своим трудом ниже. Можно проанализировать причины, обусловившие такой результат (рис. 4).

Влияние факторов, определяющих удовлетворенность работников своим трудом, находится в диапазоне от 49% до 62%. Снижают среднее значение удовлетворенности трудом беспокойство большинства респондентов, вызванное сложностью оборудования и высокой степенью ответственности за работу (49%), высокий уровень усталости после рабочего дня (52%).

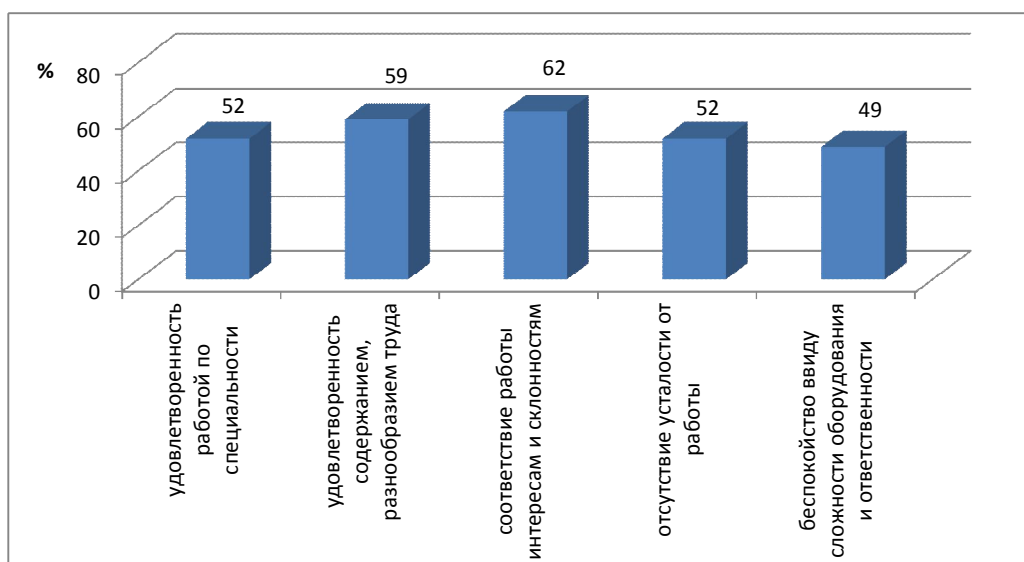


Рис. 4. Факторы, определяющие удовлетворенность собой на работе молодых специалистов

Невысокое значение (52%) показателя «удовлетворенность работой по специальности» объясняется частичным несоответствием между полученным респондентами образованием и требованиями профессиональной деятельности.

Основными факторами, влияющими на необходимость получения дополнительного образования, являются: востребованность выбранной профессии, недостаточность знаний в области экономики и юриспруденции для эффективного исполнения служебных обязанностей, возможности карьерного роста при наличии соответствующего образования,

расширение возможностей трудоустройства. Причем на желание повышать свой профессиональный уровень никак не влияют такие факторы, как неоплачиваемый ученический отпуск и необходимость оплаты обучения за счет собственных средств. Трудности с профессиональной адаптацией оказывают значительное влияние на принятие решения о смене профессии.

С получением еще одного образования респонденты связывают определенные ожидания. Главным изменением для 63% будет повышенная компетентность в исполнении служебных обязанностей, для 25% появится возможность получения должности с более высокой заработной платой, а также перспективы работы в других организациях. 21% опрошенных будут рады тому обстоятельству, что с получением новой специальности расширится круг выполняемых ими профессиональных обязанностей.

Получая вторую профессию, 76% респондентов планируют остаться работать в прежней организации, причем все планируют там свой карьерный рост; остальные не исключают возможности продолжения карьеры в другой компании. Более половины респондентов ориентированы на быстрый карьерный рост по административной лестнице, а не на углубление и совершенствование профессиональных умений по уже полученной специальности. Объем материального вознаграждения как ключевой фактор, мотивирующий к деятельности по профессии, выбрали только 28% респондентов. 31% выпускников и молодых специалистов озабочены карьерным ростом и достижением статуса в обществе. 38% молодых людей предпочли профессиональный интерес к исследованию нового.

Проведенное исследование профессиональной адаптации выпускников учебных заведений и молодых специалистов указывает на наличие значительных резервов в управлении компетентностью молодых специалистов в организациях. Наиболее важными проблемами являются приведение знаний и навыков в соответствие с требованиями и характером труда на конкретных рабочих местах, включение в организационную культуру элементов, способствующих профессиональной адаптации молодежи. Формирование механизма управления профессиональной компетентностью молодых специалистов в ситуациях, требующих профессиональной адаптации, с учетом влияния выявленных тенденций позволит значительно улучшить результаты их профессиональной деятельности.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ № 14-06-00597а

Список литературы

1. Адаптация личности к профессиональной деятельности: современные проблемы и перспективы: колл. моногр. // под ред. Емельяновой О.Я. – Воронеж: гос. пед. универ. изд-во «Полиграф», 2006. — 284 с.
2. Емельянова О.Я., Самсонов В.С., Шершень И.В. Проблема профессионального становления и адаптации выпускников вузов и молодых специалистов // Современные проблемы науки и образования. – 2015. — № 6.; URL: <http://www.science-education.ru/130-23140>.
3. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Роль образовательных учреждений в профессиональной адаптации молодых специалистов / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. – 2016. – Т. 4. №1(21). – С. 58–62.
4. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Адаптация молодых специалистов гуманитарного профиля к условиям профессиональной деятельности / Развитие гуманитарной науки в современном социокультурном пространстве. – матер. всерос. науч.-практ. конф. – Тула: ТГПУ им. Л.Н. Толстого, 2015. — С. 150–155.
5. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Моделирование процесса адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности // Международная научная школа «Парадигма»: сб. науч. ст. Т. 5. – Варна: ЦНИИ «Парадигма», 2015. — С. 300–303.
6. Емельянова О.Я., Шершень И.В. Психолого-педагогическое сопровождение процесса формирования профессиональной идентичности молодых специалистов / Психология образования: модернизация системы образования в условиях введения в действие новых профессиональных стандартов: сб. всерос. науч.-практ. конф. – М.: ООО «Федерация психологов образования», 2014. — С. 115–118.
7. Исследование адаптационных механизмов в профессиональной деятельности молодежи: монография // под ред. Емельяновой О.Я. — Воронеж: ВГПУ, 2015. – 288 с.
8. Кравец М.А., Шершень И.В. Макроуровневая модель адаптации молодых специалистов / Современная экономика: проблемы и решения. – 2015. — № 11. – С. 50–56.
9. Самсонов В.С., Шершень И.В. Рекомендации по использованию методов кластерного анализа при анкетировании молодых специалистов для адаптации их к профессиональной деятельности / Основы экономики, управления и права. — 2014. — № 6(18). — С. 65–69.
10. Самсонов В.С., Шершень И.В. Исследование мотивирующих факторов в профессиональном самоопределении молодых специалистов / Адаптационные механизмы и практики в трансформирующихся обществах. – матер. междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж: ВГПУ, 2015. — С. 94–103.