

УДК 33

Основные подходы в современной научной литературе к адаптации выпускников высших образовательных организаций

Забайкин Юрий Васильевич

Кандидат экономических наук, доцент,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117485, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Красавина Екатерина Валерьевна

Доктор социологических наук, доцент,
профессор базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ
«Развитие человеческого капитала»,
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова,
115093, Российская Федерация, Москва, переулок Стремянный, 36;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Харламов Михаил Федорович

Кандидат юридических наук, доцент,
завкафедрой философии и права,
Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе,
117485, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Аннотация

В научной статье ее авторами детально изучено и детерминировано сущностное понятие термина «адаптация». Примечательно, что в рамках данной научной работы представлен подробный сравнительный анализ интерпретации этой научной дефиниции, как в работах современных российских исследователей, так и в трудах зарубежных ученых. Наряду с этим в статье раскрыты особенности первичной и вторичной адаптации индивидов, даны характеристики первичной профессиональной адаптации российской молодежи. Обобщая результаты исследования, мы можем сделать вывод о том, что на сегодняшний день проблема производственной адаптации молодого специалиста остается по-прежнему актуальной. Ее эффективность зависит от некоторых условий, основными из которых выступают: уровень готовности выпускника учебного заведения к профессиональной деятельности; профессиональный интерес к выбранной сфере трудовой деятельности; положительные межличностные отношения с руководством и сослуживцами, а также благоприятный психологический климат в коллективе; уверенность в себе как в профессионале, в занимаемой «нише»; устойчивое владение профессиональными компетенциями; стремление и умение преодолевать трудности процессе работы; адекватная самооценка; желание дальше обучаться и развиваться.

Для цитирования в научных исследованиях

Забайкин Ю.В., Красавина Е.В., Харламов М.Ф. Основные подходы в современной научной литературе к адаптации выпускников высших образовательных организаций // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 6А. С. 102-109.

Ключевые слова

Адаптация, персонал, адаптация персонала, первичная адаптация, профессиональная адаптация, молодежь, профессиональная адаптация молодежи.

Введение

Адаптация индивида к новой социальной среде – явление сложное и многомерное. После того, как индивид приступает к работе в новом для него коллективе, он включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая одновременно несколько статусных позиций (от подчиненного, коллеги, а в дальнейшем, возможно, руководителя, до члена общественной организации). Каждый статус формирует определенные нормы поведения, цели и потребности и требует, в конечном итоге, изменения поведения работника в соответствии с правилами организации.

Адаптация выступает важным составным элементом в структуре подготовки кадров, а управление трудовой адаптацией персонала – одной из главных проблем при работе с человеческими ресурсами и привлечении новых сотрудников в организацию.

Основная часть

Адаптация, по мнению А.Я. Кибанова, является двусторонним процессом, который предполагает взаимное приспособление и работника, и организации. В процессе чего у нового сотрудника должны выработаться устойчивые модели правильного поведения в различных условиях труда: профессиональных, организационных, экономических и социальных [Дятлов, Кибанов, 2016, 357]. И чем раньше нормы и ценности организации станут для индивида частью его ментальной системы и образа мышления, тем успешнее он усвоит свои социальные роли в трудовом коллективе.

Трудовая адаптация имеет несколько траекторий, а именно: первичную и вторичную. Адаптация молодого специалиста и интеграция в рабочую среду требует от него мобилизации большого количества ресурсов: психологических, профессиональных, личностных.

По мнению зарубежных исследователей в области управления персоналом, именно первичная адаптация молодых работников требует повышенного внимания со стороны руководства компании, и именно она должна стать неотъемлемым элементом организационной культуры любого предприятия [Армстронг, 2015, 97].

Обращаясь к этимологии термина «адаптация», отметим, что дословно с латинского языка он означает «приспособление»; впервые появился в физиологии и изначально употреблялся в биологических науках. В научный лексикон он был введен немецким ученым-физиологом Г. Аубертом и в общем смысле в биологических науках под термином «адаптация» подразумевалась все совокупность реакций живой системы, поддерживающих ее функциональную целостность и устойчивость, при воздействии на нее постоянно меняющихся условий внешней окружающей среды.

Однако в рамках менеджмента его трактовка имеет более широкое значение. Отечественные и западные специалисты в области управления персоналом предлагают множество вариантов определения понятия «адаптация». Рассмотрим некоторые из них.

Известный отечественный исследователь А.Я. Кибанов дает следующее определение адаптации. Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на поэтапном принятии индивидом профессиональных, экономических и организационных условий труда [Дятлов, Кибанов, 2016, 307].

По его мнению, адаптация – это процесс, в рамках которого происходит знакомство нового сотрудника с организацией; данный процесс влечет за собой определенные изменения в поведении индивида в соответствии с требованиями социальной среды [там же].

Адаптация представляет собой некое гармоничное состояние индивида, которое базируется на удовлетворение его потребностей и требований социума. Она в значительной мере способствует приспособлению личности к своему рабочему месту и трудовому коллективу в целом.

Западный исследователь М. Армстронг понимает адаптацию как приспособление к новым условиям труда, социальной среде организации, при котором молодой сотрудник усваивает определенные паттерны поведения, принятые в компании, знакомится со своими должностными обязанностями, интегрируется в организационные коммуникации и знакомится с коллективом. Завершающим этапом успешной адаптации выступает отождествление личных интересов и целей с организационными [Армстронг, 2015, 91].

По мнению А.Я. Кибанова, адаптацию нельзя рассматривать одномерно. Это сложный процесс, включающий в себя производственные и внепроизводственные аспекты [Дятлов, Кибанов, 2016, 359].

Производственная адаптация индивида вызывает наибольший интерес со стороны исследователей в области управления персоналом. Производственная адаптация позволяет определить величину удовлетворенности работой персонала в компании, увеличить трудовую активность работников, раздвинуть границы их профессионализма, дать качественную и количественную оценки выполненным заданиям в рамках организационного плана [Косарева, Шубенкова, 2015, 25].

Однако некоторые современные ученые не отрицают влияние на поведение работника в организации непроизводственной сферы его жизнедеятельности. Так сегодня современные специалисты выделяют непроизводственную адаптацию, которая заключается в приспособлении индивида к бытовым условиям, внепроизводственному общению с коллегами, сфере досуга [Красавина, 2015, 39].

В свою очередь производственная адаптация может одновременно выступать:

- профессиональной;
- психофизиологической;
- социально-психологической;
- экономической;
- организационно-административной;
- санитарно-гигиенической.

Основными положениями профессиональной производственной адаптации принято считать: овладение профессией, приобретение новых знаний и умений, напрямую влияющих на эффективность трудовой деятельности персонала.

Психофизиологическая производственная адаптация напрямую связана с условиями

работы, режимами труда и отдыха, здоровья индивида. Она определяется реакцией работника на стимулирующее воздействие со стороны организации.

Социально-психологическая производственная адаптация характеризуется как приспособление к новому статусу, распределению ролей в организации, личной ответственностью перед коллективом, чувством сопричастности личностных целей и целей организации. В качестве стимулов здесь выступают: стремление к профессиональному и персональному росту, полезность и значимость труда в коллективе.

Экономическая производственная адаптация базируется на жизненных приоритетах и устремлениях индивида, поиске баланса между потребностями работника и возможностями самой организации удовлетворять его мотивы. В качестве одного из основных стимулов экономической адаптации выступает достойное материальное вознаграждение.

Организационно-административная производственная адаптация основана на соблюдении установленных самой организацией правил и норм трудовой деятельности, в качестве основного мотиватора здесь выступает поощрение, либо принуждение работника.

И, наконец, санитарно-гигиеническая производственная адаптация зависит от степени готовности рабочего места к трудовому процессу, состояния технологической и производственной дисциплины, соблюдении правил трудового распорядка.

Несмотря на то, что различные виды адаптации находятся в постоянном взаимодействии друг с другом, а в процессе управления персоналом руководитель должен выработать определенный инструментарий, который позволит сделать успешным процесс адаптации сотрудника в организации, для бывшего выпускника учебного заведения, только начинающего свой карьерный путь, наибольший интерес представляют профессиональная и социально-психологическая адаптации.

В настоящее время не существует единой видовой классификации адаптации работников в целом и молодых специалистов в частности.

Так, например, некоторые ученые уверены, что профессиональная и социально-психологическая адаптации молодого специалиста должны стать одной из главных задач системы управления персоналом на предприятии [Красавина, 2015, 182].

Ведь профессиональная адаптация это не что иное, как вхождение в профессию, которое сопровождается освоением новых социальных ролей и статусов; профессиональное самоопределение, выработка профессиональных качеств, накопление профессионального опыта для самостоятельного выполнения должностных обязанностей [Красавина, 2015, 185].

Профессиональная адаптация призвана помочь новому сотруднику в полной мере овладеть системой профессиональных знаний и навыков и научиться эффективно использовать их в практической деятельности.

П. Армстронг и Г. Десслер – западные теоретики в области управления человеческими ресурсами в своих работах, посвященных проблеме адаптации работников на предприятии, утверждают, что для успешной адаптации нового молодого сотрудника необходимо, чтобы организация предоставила ему доступ к базовой информации, позволяющей более эффективно и в короткие сроки овладеть должностными инструкциями. Наряду с этим желательны эффективные вводные мероприятия (инструктаж, наставничество и пр.), которые проводят более опытные работники компании. Подобные процедуры позволяют предотвратить многие потенциальные проблемы в коллективе, нацеливают персонал на сотрудничество, формируют навыки общения. Это, по мнению ученых, и есть «начальный этап адаптации персонала» [Армстронг, 2015, 279].

Современные школы менеджмента и их представители придерживаются мнения, что адаптация персонала выступает начальным этапом его обучения и развития, а процесс адаптации молодых специалистов имеет такое же значение, как и повышение квалификации сотрудников, планирование их деловой карьеры, работа с кадровым резервом [Красавина, Забайкин, Шихымов, 2019, 357].

Успешная адаптация молодых специалистов в организации прямым образом влияет на их дальнейшую профессиональную траекторию. Вчерашний выпускник и нынешний сотрудник компании радикальным образом меняет свое социальное окружение, перед ним возникает проблема утраты прежних референтных групп, сформированных в процессе профессионального обучения, и острой необходимости формирования новых. Наряду с этим ситуация требует от молодого индивида дополнительных усилий по формированию новых паттернов поведения, позволяющих ему достичь психологической гармонии в новом для него коллективе.

Наиболее успешными и приспособленными работниками будут те, кто продемонстрирует самый высокий адаптационный потенциал. Нервно-психологическая устойчивость личности, ее самооценка, ощущение собственной значимости для окружающих и социальная поддержка коллектива, способность разрешать конфликтные ситуации, ориентация на общественные нормы и правила поведения, вот неполный перечень составляющих содержание личностного адаптационного потенциала.

Именно грамотно встроенный процесс производственной адаптации дает возможность молодому специалисту овладеть недостающим числом профессиональных компетенций и плавно интегрироваться в социальную и кадровую структуры учреждения социальной защиты.

Адаптация бывшего выпускника учебного заведения в рамках новой для него профессиональной среды имеет свои особенности.

Процесс производственной социально-психологической адаптации молодого специалиста можно представить в виде последовательной цепочки. В качестве ее звеньев принято выделять:

- форму поведения;
- образ жизни;
- синдром «профессионального выгорания».

Сложности, возникающие на уровне первого звена, обусловлены различным характером деятельности в рамках учебного заведения и профессиональной организации. Новое окружение требует от молодого индивида смены паттернов поведения. А усвоение новой статусной позиции может привести к целому ряду социально-психологических проблем. Вот почему большинство ученых в области управления персоналом подчеркивают важность именно социально-психологической адаптации молодого специалиста.

Изменение социального окружения и, как следствие, утрата привычных способов коммуникации, в случае успешного завершения адаптационного процесса формируют иную модель поведения, которая коррелируется с требованиями профессионального коллектива.

Специфика следующего звена адаптационного процесса продиктована изменениями, порой радикальными, в образе жизни молодого индивида, которые носят интенсивный характер. Смена режимов труда и отдыха, увеличение нагрузки, большая ответственность и ожидания, которые возлагает новый коллектив и руководство на выпускника учебного заведения, могут привести к снижению качественных показателей профессиональной деятельности новичка, ухудшению его психологического и физического здоровья [Шубенкова, 2012, 35].

По оценкам специалистов в области психологии управления персоналом, подобные изменения характерны для первого года карьерной траектории, и, в случае успешного

преодоления данного этапа, ко второму году профессиональной деятельности минимизируются и бесследно исчезают [Красавина, 2016, 24].

Очень важно, чтобы молодой специалист не разочаровался в выбранной им профессии. Современные социологические исследования отечественных авторов свидетельствуют о том, что многие из выпускников вузов, приступая к работе по специальности, оказываются разочарованными в той или иной мере собственным выбором [Камкова, 2011, 57].

Однако аналогичные исследования степени удовлетворенности профессией, проведенные на базе Амурского государственного университета (выборку составили выпускники вузов г. Благовещенска) показали, что молодые специалисты, приступающие к работе в учреждениях социальной сферы, удовлетворены своим выбором (95%) и только 5% остались разочарованы, после того как начали карьерную траекторию [Щека, Кузьенко, 2016].

Следующее звено адаптационной цепи – «синдром профессионального выгорания» вызван высокими требованиями, которые предъявляют работодатели и рынок труда к специалисту. Стремление соответствовать этим требованиям, заставляет работника оставаться на рабочем месте сверх положенного времени, тем самым увеличивая продолжительной рабочего дня; рост психоэмоционального напряжения по причине возложенного на работника высокого уровня ответственности за результаты работы; конкуренция на рынке труда – могут привести к «синдрому профессионального выгорания».

Успешное завершение процесса производственной социально-психологической адаптации формирует так называемый «профессиональный иммунитет». Молодой специалист, обладающий профессиональным иммунитетом, без труда преодолевает сложности, возникающие в процессе трудовой деятельности. Он оказывается подготовленным к выполнению своих должностных обязанностей в условиях интенсивной производственной нагрузки.

Заключение

Обобщая вышеизложенное, мы можем сделать вывод о том, что на сегодняшний день проблема производственной адаптации молодого специалиста остается по-прежнему актуальной. Ее эффективность зависит от некоторых условий, основными из которых выступают: уровень готовности выпускника учебного заведения к профессиональной деятельности; профессиональный интерес к выбранной сфере трудовой деятельности; положительные межличностные отношения с руководством и сослуживцами, а также благоприятный психологический климат в коллективе; уверенность в себе как в профессионале, в занимаемой «нише»; устойчивое владение профессиональными компетенциями; стремление и умение преодолевать трудности процессе работы; адекватная самооценка; желание дальше обучаться и развиваться.

Библиография

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2015. 832 с.
2. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом. М.: Академия, 2016. 638 с.
3. Камкова О.В. Проблема адаптации молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности // Вестник Герценовского университета. 2011. №3. С. 62-65.
4. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2015. №11-12. С. 24-28.
5. Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Шихымов М. Особенности управления командной работой в организациях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. №3А. С. 350-358.
6. Красавина Е.В. Анализ механизма социальной адаптации молодежи // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. 2015. Т.6. № 4. С.181-187.

7. Красавина Е.В. Использование новых подходов при формировании и управлении персоналом предприятия // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2015. Т.4. №1. С.37-41.
8. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016. Т.5. №2. С. 22-25.
9. Шубенкова Е.В. Управление персоналом: требования систем менеджмента качества // Управление персоналом. 2012. № 6. URL: <http://www.top-personal.ru/issue.html?600>
10. Щека Н.Ю., Кузьменко Д.А. Исследования социальной адаптации молодых специалистов в учреждениях социальной сферы. Благовещенск, 2016. URL: <https://nauchforum.ru/studconf/social/xl/14729>

The main approaches in modern scientific literature to the adaptation of graduates of higher educational institutions

Yurii V. Zabaikin

PhD in Economics, Associate Professor,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117485, 23, Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 89264154444@yandex.ru

Ekaterina V. Krasavina

Doctor of Social Sciences, Professor,
Basic Department of the Chamber of Commerce and Industry of the Russian Federation
“Development of human capital”,
Plekhanov Russian University of Economics,
115093, 36, Stremyannyi lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

Mikhail F. Kharlamov

PhD in Law, Associate Professor,
Head of the Department of Philosophy and Law,
Russian State Geological Exploration University named after Sergo Ordzhonikidze,
117485, 23, Miklukho-Maklaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Abstract

In a scientific research presented in this article the essential concept of the term “adaptation” is studied and determined in detail by its authors. It is noteworthy that within the framework of this scientific work a detailed comparative analysis of the interpretation of this scientific definition is presented, both in the works of contemporary Russian researchers and in the works of foreign scientists. Along with this, the article reveals the features of the primary and secondary adaptation of individuals, describes the characteristics of the primary professional adaptation of the Russian youth. Summarizing the results of the study, the authors of the paper can conclude that today the problem of the production adaptation of a young specialist is still relevant. Its effectiveness depends

on certain conditions, the main of which are these: the level of readiness of a graduate of an educational institution for professional activities; professional interest in the chosen field of work; positive interpersonal relationships with management and co-workers, as well as a favorable psychological climate in the team; self-confidence as a professional, in a niche; sustainable proficiency; the desire and ability to overcome the difficulties of the work process; adequate self-esteem; desire to continue to learn and develop.

For citation

Zabaikin Yu.V., Krasavina E.V., Kharlamov M.F. (2019) Osnovnye podkhody v sovremennoi nauchnoi literature k adaptatsii vypusnikov vysshikh obrazovatel'nykh organizatsii [The main approaches in modern scientific literature to the adaptation of graduates of higher educational institutions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (6A), pp. 102-109.

Keywords

Adaptation, personnel, personnel adaptation, primary adaptation, professional adaptation, youth, professional adaptation of youth

References

1. Armstrong M. (2015) *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [The practice of human resource management]. St. Petersburg: Piter Publ.
2. Dyatlov V.A., Kibanov A.Ya., Pikhalo V.T. (2016) *Upravlenie personalom* [HR Management]. Moscow: Akademiya Publ.
3. Kamkova O.V. (2011) Problema adaptatsii molodogo spetsialista v razlichnykh sferakh professional'noi deyatel'nosti [The problem of adapting a young specialist in various fields of professional activity]. *Vestnik Gertsenovskogo universiteta* [Bulletin of Herzen University], 3, pp. 62-65.
4. Kosareva E.A., Shubenkova E.V. (2015) Kachestvo rabochei sily sovremennykh proizvodstvennykh organizatsii [The quality of labor of modern industrial organizations]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti* [Rationing and wages in industry], 11-12, pp. 24-28.
5. Krasavina E.V. (2015) Analiz mekhanizma sotsial'noi adaptatsii molodezhi [Analysis of the mechanism of social adaptation of young people]. *Marketing MBA. Marketingovoe upravlenie predpriyatiem* [Marketing MBA. Marketing management of the enterprise], 6, 4, pp. 181-187.
6. Krasavina E.V. (2015) Ispol'zovanie novykh podkhodov pri formirovanii i upravlenii personalom predpriyatiya [Using new approaches in the formation and management of enterprise personnel]. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika firmy* [Scientific research and development. The economy of the company], 4, 1, pp. 37-41.
7. Krasavina E.V. (2016) Sistema raboty s kadrami v sovremennoi kompanii [The system of personnel work in a modern company]. *Nauchnye issledovaniya i razrabotki. Ekonomika firmy* [Research and development. The economy of the company], 5, 2, pp. 22-25.
8. Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Shikhymov M. (2019) Osobennosti upravleniya komandnoi rabotoi v organizatsiyakh [Features of managing teamwork in organizations]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9, 3A, pp. 350-358.
9. Shcheka N.Yu., Kuz'menko D.A. (2016) *Issledovaniya sotsial'noi adaptatsii molodykh spetsialistov v uchrezhdeniyakh sotsial'noi sfery* [Studies of social adaptation of young professionals in social institutions]. Blagoveshchensk. Available at: <https://nauchforum.ru/studconf/social/xl/14729> [Accessed 02/02/2019]
10. Shubenkova E.V. (2012) Upravlenie personalom: trebovaniya sistem menedzhmenta kachestva [Human resource management: requirements of quality management systems]. *Upravlenie personalom* [HR Management], 6. Available at: <http://www.top-personal.ru/issue.html?600> [Accessed 02/02/2019]