

УКД 33**Производственная адаптация молодых специалистов
в учреждениях социальной защиты****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

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

Харламов Михаил Федорович

Доцент, кандидат юридических наук,
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

Производственная адаптация явление многомерное, которое не раз становилось объектом для изучения исследователей из различных областей научной деятельности (психологов, социологов, экономистов и менеджеров).

В свою очередь производственное приспособление молодых специалистов именно в учреждениях социальной защиты вызывает неподдельный интерес со стороны ученых ввиду его малоизученности.

Авторы данной научной статьи в доступной форме осуществляют дескрипцию процесса производственной адаптации новых молодых сотрудников в учреждениях социальной защиты, описывая его существенные черты и особенности.

Для цитирования в научных исследованиях

Красавина Е.В., Забайкин Ю.В., Харламов М.Ф. Производственная адаптация молодых специалистов в учреждениях социальной защиты // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 6А. С. 125-131.

Ключевые слова

Адаптация персонала, производственная адаптация, молодежь, производственная адаптация выпускника, система социальной защиты, учреждения социальной защиты.

Введение

Для того, чтобы процесс производственной адаптации молодого специалиста в учреждениях социальной защиты носил успешный характер, по мнению специалистов, индивиду должны быть присущи следующие личностные черты:

- открытость миру;
- умение вызывать доверие;
- толерантность;
- эмпатия;
- доброжелательность.

Безусловно, это далеко не полный набор индивидуальных характеристик молодого специалиста. Как считают отечественные исследователи, данные личностные черты являются основными «штрихами» к портрету специалиста учреждения социальной защиты населения.

Однако, прежде чем затрагивать специфику производственной адаптации молодых специалистов в учреждениях социальной защиты, на наш взгляд, необходимо отметить, что социальная сфера любого общества представляет собой чрезвычайно сложную систему. Малейшие изменения одного из ее элементов или подсистем влекут за собой трансформации системы в целом. А, поскольку, социальная сфера относится к открытым системам, она находится в постоянной динамике, что значительно осложняет возможности прогноза ее дальнейшего развития. [Кузьминых, 2017, 52]

Основная часть

Для того чтобы понять, что собой представляет система социальной защиты и какова ее специфика, мы обратились к работам нескольких отечественных исследователей.

В.П.Галаганов полагает, что социальная защита – это система распределительных отношений, в результате которых часть национальных доходов формирует фонды денежных средств материальной поддержки и обеспечения наиболее нуждающихся слоев населения. Это забота государства о человеке, который не способен по ряду причин, связанных, в первую очередь, со здоровьем, трудиться. Учреждения социальной защиты населения выступают в качестве посредников между государством, воплощающим в жизнь цели и приоритетные задачи социальной политики, и населением, как главным ее объектом [Организация работы органов социального..., 2012, 97].

Формирование кадровой среды в учреждениях социальной защиты является на сегодняшний день важным вопросом, т.к. рост и развитие любой организации, а социальные учреждения не являются исключением, зависит от профессионализма и компетентности ее сотрудников, в нашем случае профессионально подготовленных молодых специалистов.

Эти связи в значительной степени актуализируют проблему социальной адаптации в социальном учреждении и поиска новых технологий и методов для ее успешного решения.

Как показывают независимые результаты исследований, посвященных анализу кадровой ситуации в социальной сфере, процесс производственной адаптации не является в полной мере эффективным. [Шубенкова, 2012] Его механизм сводится к формальным мерам, абсолютно не соответствующим современным требованиям и технологиям в области эффективного управления персоналом. Работодатели в большем числе случаев не задумываются о возрастных и статусных особенностях бывших выпускников учебных заведений. Наряду с этим многие из работодателей придерживаются стереотипного мнения, что молодой специалист по уровню

знаний в значительной степени уступает тем, кто уже накопил профессиональный опыт, современные вузы не дают выпускнику необходимого уровня набора компетенций для успешного овладения профессией специалиста в социальных учреждениях.

Для решения проблемы адаптации выпускников учебных заведений в учреждениях социальной защиты, необходимо совершенствовать методы, которые сопровождают процесс производственного приспособления, на регулярной основе повышать профессиональную мотивацию молодых специалистов, активно вовлекая их в трудовой процесс, создавать все возможные благоприятные условия для успешного прохождения этого непростого процесса. Так как именно успешная производственная профессиональная адаптация формирует уверенного в себе специалиста, способного качественно выполнять возложенные на него должностные обязанности по оказанию квалифицированной помощи социально незащищенным категориям граждан [Красавина, 2015, 185].

Процесс адаптации любого нового сотрудника является одним из важнейших элементов организационной культуры предприятия. Производственное приспособление бывшего выпускника учебного заведения важно вдвойне, поскольку именно на начальных этапах трудовой деятельности закладываются основы трудового поведения, формируются трудовые нормы и ценности. От успеха, либо неудачи прохождения начального этапа зависит дальнейшее профессиональное развитие индивида в рамках организации [Красавина, 2015, 186].

Адаптация дает возможность молодому специалисту за небольшой отрезок времени усвоить необходимый набор профессиональных компетенций, интегрироваться в трудовой коллектив. Безусловно, процесс производственного приспособления нового сотрудника в современной организации значительно отличается от аналогичного у предыдущих поколений наших соотечественников. Адаптация молодого специалиста в современной России должна учитывать не только его психологические, социальные и культурные особенности, но и требования рынка труда в условиях рыночного общества, конкурентных условий трудового взаимодействия.

Адаптация выпускника высшего учебного заведения рассматривается современными исследователями трудовых отношений как процесс, который одновременно требует и от молодого специалиста, и от коллектива взаимного профессионального интереса по отношению друг к другу [Никулин, 2016, 59]

Для того, чтобы адаптация бывшего выпускника учебного заведения прошла успешно, необходимо, чтобы руководство компании обратило внимание в первую очередь на профессиональную и социально-психологическую адаптации.

Роль профессиональной адаптации для молодого специалиста заключается в приобретении им определенного набора знаний, умений, способных помочь ему грамотно и на высоком уровне выполнять свои должностные обязанности. В то время как социально-психологическая адаптация помогает преодолеть стресс, возникающий у любого индивида, который попадает в новую для него социальную среду [Красавина, 2016, 24]

Программа первичной производственной адаптации выпускника учебного заведения должна помочь ему как можно лучше и быстрее приобщиться к основам корпоративной культуры организации. Конечным, завершающим этапом адаптации молодого специалиста должен стать алгоритм профессионального и служебного (должностного) поведения.

Отечественный исследователь А.Несмеева, изучив процесс первичной адаптации молодых специалистов, выделяет в нем следующие этапы:

- информационный;
- коммуникационный;

- социально-интеграционный;
- профессиональный [Несмеева, 2016, 129]

Успешное прохождение информационного этапа зависит от сотрудников службы персонала организации, от того, насколько они грамотно и в полной мере проинформируют молодого специалиста и его будущей работе, трудовом коллективе и т.п.

Коммуникационный этап позволяет сформировать круг общения «новичка», наладить коммуникативные связи с коллективом, как делового характера, так и дружеского. На этом этапе принципиально важным является недопущение ситуаций, при которых «старшие» коллеги воспринимают молодого специалиста в виде помощника, перекладывая на него свои должностные обязанности [Красавина, 2015, 39]

Социально-интеграционный этап характеризуется вовлечением нового молодого сотрудника в неформальные отношения организации. Здесь важно, чтобы он смог приобрести «социальный вес» и роль в структуре социальных отношений компании, быть нечуждым общественной жизни организации.

И, наконец, последний профессиональный этап адаптации молодого специалиста заключается в достижении им качественных константных показателей трудовой деятельности. Для бывшего выпускника учебного заведения имеет большое значение, сможет ли он включиться в командное решение производственных задач, проявить ответственность и тем самым заслужить признание в лице менеджеров организации и ее коллектива.

Раскрывая особенность этапов первичной производственной адаптации выпускников высших учебных заведений в учреждениях системы социальной защиты, можно выделить четыре основных этапа [Камкова, 2011]

Начало первого этапа относится к учебе на старших курсах в вузе. Его особенностью является специфика влияния на поведение молодого индивида двух сред: социокультурной среды учебного заведения и внешней профессиональной среды. Социокультурная среда ВУЗа помогает студенту-выпускнику в усвоении им основ профессиональной культуры, норм и ценностей профессии. Профессиональная среда формирует интерес к конкретной сфере трудовой деятельности в системе социальной защиты. Одним из критериев успешного прохождения данного этапа может стать количественный показатель молодых специалистов, устроившихся работать по специальности.

Важно отметить, что адекватное восприятие образа будущей профессиональной деятельности в значительной степени сглаживает «острые углы» первичной производственной адаптации.

Второй этап приспособления охватывает первых год работы в организации. Под влиянием организационной культуры и социальной среды компании у бывшего выпускника учебного заведения происходит самоактуализация в профессии, которая заключается в осознании индивидом собственных возможностей в рамках профессиональной деятельности, умения применить знания и умения на практике. Эффективное преодоление второго этапа может быть в том случае, если молодой специалист принял социокультурные нормы и ценности организации, стал частью нового коллектива.

Третий этап первичной производственной адаптации в учреждениях системы социальной защиты характеризуется завершением первоначального приспособления на первом году карьерной траектории и началом второго года работы молодого специалиста в организации. У индивида должны сформироваться защитные поведенческие реакции для устранения конфликтных ситуаций и минимизации негативных последствия конфликта в рамках

профессиональной трудовой деятельности. Третий этап адаптации – это период роста профессионального мастерства, увеличения социального опыта взаимодействия с коллегами, позиционирование в качестве квалифицированного специалиста.

Внешними и внутренними критериями успешного преодоления третьего этапа первичной производственной адаптации становятся: приобретение новых знаний, проявление творческой инициативы, наличие внутренней мотивации к дальнейшему самосовершенствованию и карьерному росту.

Четвертый этап приспособления (третий год работы в учреждении системы социальной защиты) подразумевает мастерство, компетентность и свободное владение профессией. Это период интериоризации, при котором организационные и индивидуальные ценности сотрудника полностью или частично коррелируются, происходит отождествление личностных целей и целей организации. У данного этапа также принято выделять внутренние и внешние критерии его благополучного завершения. Такими критериями могут быть: качественное выполнение работы при минимальном взаимодействии с руководством или наставником, признание коллегами авторитета и социального статуса молодого специалиста в коллективе, мотивация к наставничеству по отношению к «новичкам».

Производственная адаптация молодого специалиста не сводится лишь к его умению приспособиться к новой профессиональной среде, но и предполагает активное усвоение правил трудовой дисциплины, профессионального общения, традиций трудового коллектива и многое другое [Косарева, 2015, 25]

Сложный и противоречивый процесс адаптации бывших выпускников учебных заведений в организациях очень часто пускают на самотек. Многие руководители не осознают экономической эффективности от грамотно выстроенной программы адаптации новых сотрудников. Особая значимость производственного приспособления молодых работников в нашей стране еще пока слабо осознается руководством многих государственных предприятий. В тех организациях, где программы по производственной адаптации молодежи, как один из элементов процесса управления человеческими ресурсами, все же имеются (например, в учреждениях системы социальной защиты населения), они носят достаточно формальный характер и проблема приспособления «новичков» остается нерешенной. Важно учитывать, что личностные мотивы молодых специалистов в рамках профессиональной сферы, а также требования современных компаний к выпускникам учебных заведений, имеющих высшее профессиональное образование, находятся в постоянной динамике. Что обуславливает острую потребность создания и развития технологий, методов и средств производственного приспособления как организационного процесса в целом, и особенно – в адрес молодых специалистов [Красавина, 2019, 353].

Заключение

Таким образом, проблема адаптации молодых специалистов, только «вчера» завершивших процесс обучения в образовательных учреждениях, должна, на наш взгляд, решаться одновременно как на глобальном – государственном, так и локальном – внутриорганизационном уровнях. В свою очередь ее прокрастинация приведет лишь к усугублению и эскалации негативных рабочих ситуаций, с которыми могут объективно столкнуться молодые специалисты, не имеющие опыта профессиональной деятельности и, как следствие, наработанных трудовых паттернов организационного поведения.

Библиография

1. Камкова О.В. Проблема адаптации молодого специалиста в различных сферах профессиональной деятельности // Вестник Герценовского университета, 2011, №3.
2. Косарева Е.А., Шубенкова Е.В. Качество рабочей силы современных производственных организаций // Нормирование и оплата труда в промышленности, 2015. №11-12. С.24-28.
3. 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.
4. Красавина Е.В. Анализ механизма социальной адаптации молодежи. Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. 2015. Т.6. №4. С.181-187.
5. 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.
6. Красавина Е.В. Система работы с кадрами в современной компании // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. 2016, Т.5. №2. С.22-25.
7. Кузьминых Н.Ю. Современные технологии адаптации молодых специалистов в организации. Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития: сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Пенза, МЦНС «Наука и просвещение», 2017.
8. Несмеева А. Управление карьерой. // Лучшие HR-решения: сборник статей. – М.: Вершина, 2016.
9. Никулин Д. Адаптация новых сотрудников. // Лучшие HR-решения: сборник статей. – М.: Вершина, 2016.
10. Организация работы органов социального обеспечения: Учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений / В.П. Галаганов. - 4-е изд., испр. и доп. - (Среднее профессиональное образование; Право и социальная работа). – М.: Академия, 2012.
11. Стратегия 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. М.: Дело, 2013. – 259с.
12. Шубенкова Е.В. Управление персоналом: требования систем менеджмента качества // Управление персоналом. 2012. № 6.

Production adaptation of young specialists in social protection institutions

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, Stremyanni lane, Moscow, Russian Federation;
e-mail: Krasavina_2905@mail.ru

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

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

Industrial adaptation is a multidimensional phenomenon, which has repeatedly become an object for the study of researchers from various fields of scientific activity (psychologists, sociologists, economists and managers). In turn, the industrial adaptation of young professionals in social protection institutions is of genuine interest to scientists because of its lack of knowledge. The authors of this scientific article in an accessible form carry out the description of the process of production adaptation of new young employees in social protection institutions, describing its essential features and characteristics.

For citation

Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Kharlamov M.F. (2019) Proizvodstvennaya adaptatsiya molodykh spetsialistov v uchrezhdeniyakh sotsial'noi zashchity [Production adaptation of young specialists in social protection institutions]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 9 (6A), pp. 125-131.

Keywords

Adaptation of personnel, industrial adaptation, youth, industrial adaptation of the graduate, the system of social protection, social protection institutions.

References

1. Kamkova O.V. The problem of adapting a young specialist in various fields of professional activity // Bulletin of Herzen University, 2011, №3
2. Kosareva E.A., Shubenkova E.V. The quality of labor of modern industrial organizations // Rationing and wages in industry, 2015. №11-12. P.24-28.
3. Krasavina E.V., Zabaikin Yu.V., Shikhimov M. Features of managing teamwork in organizations // Economy: yesterday, today, tomorrow, 2019. Volume 9., №3A. C.350-358.
4. Krasavina E.V. Analysis of the mechanism of social adaptation of youth. MBA Marketing. Marketing management of the enterprise. 2015. T.6. №4. P.181-187.
5. Krasavina E.V. Using new approaches in the formation and management of enterprise personnel // Scientific research and development. The economy of the company. 2015. V.4. №1. C.37-41.
6. Krasavina E.V. The system of personnel work in a modern company // Research and development. The economy of the company. 2016, Vol.5. №2. P.22-25.
7. Kuzminykh N.Yu. Modern technology adaptation of young professionals in the organization. Economics and Management in the 21st Century: Sustainable Development Strategies: Collection of Articles of the III International Scientific Practical Conference. - Penza, ISTC "Science and Education", 2017.
8. Nesmeeva A. Career Management. // Best HR solutions: a collection of articles. - M.: Top, 2016.
9. Nikulin D. Adaptation of new employees. // Best HR solutions: a collection of articles. - M.: Top, 2016.
10. Organization of work of social welfare bodies: A manual for students of secondary vocational schools / V.P. Galaganov. - 4th ed., Rev. and add. - (Secondary vocational education; Law and social work). - M.: Academy, 2012.
11. Strategy 2020: New growth model - new social policy. M.: Delo, 2013. - 259s.
12. Shubenkova E.V. (2012) Upravlenie personalom: trebovaniya sistem menedzhmenta kachestva Upravlenie personalom. № 6.