

Шпаина В. М.

### МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ: ТРУДНОСТИ АДАПТАЦИИ ПОСЛЕ ВУЗА

Молодые специалисты с высшим образованием являются важным источником пополнения руководящих и инженерно-технических кадров организаций и предприятий. Во время обучения в вузе необходимо обеспечить каждому студенту получение профессии по выбранному направлению (профилю специальности), а также овладение первичными навыками профессиональной деятельности согласно характеру будущей работы. Основной задачей высших учебных заведений по подготовке будущих специалистов является обеспечение глубоких профессиональных знаний, обучение студентов самостоятельному принятию решений, умению отвечать за свои действия. Адаптации молодых специалистов после окончания вуза сопутствуют трудности, основная из которых — нехватка практических знаний, связанная с недостатком опыта работы.

Среди других недостатков, которые часто обнаруживают при подборе молодых специалистов, можно выделить:

- Слабое представление о корпоративной культуре и отсутствии навыков работы в коллективе в соответствии с принятыми нормами и правилами.
- Отсутствие навыков делового общения, навыков ведения переговоров, недостаточно развитые коммуникативные способности.
- Нехватка информации о рынке работы, способах поиска работы и построения карьеры — это является одной из основных причин, по которым многие выпускники не могут найти работу со специальности.
- Завышенные требования и амбиции, которые не отвечают уровню подготовки, неспособность оценить свою стоимость на рынке труда.

Наиболее активные участники рынка труда самостоятельно ликвидируют нехватку знаний путем получения дополнительного образования (окончание курсов, стажировок и др.). Практически во всех больших компаниях, которые принимают на работу молодых специалистов, существуют специальные программы адаптации, призванные ликвидировать некоторые недостатки, о которых говорилось выше. Как правило, эти программы содержат в себе следующее:

- Знакомство новых сотрудников со структурой компании, произведенной продукцией, оказываемыми услугами. В этом случае возможна кратковременная работа в разных подразделениях.
- Лекции по корпоративной культуре, стилю общения и поведения в компании.
- Определение должностных обязанностей, уровня ответственности и подчинение.
- Обучение особенностям документооборота в компании.
- Занятия по деловому общению, обучение навыкам презентации и работы с клиентами (для сотрудников коммерческих подразделений компании).
- Наставничество со стороны более опытных сотрудников, которые одновременно учат и контролируют работу молодого специалиста.

Производственная адаптация имеет две стороны:

1) приобретение профессиональных знаний и умений, овладение соответствующими трудовыми операциями и приспособление к условиям труда.

2) включение в данный производственный коллектив в качестве полноправного его члена на основе усвоения (интернализации) как официальных, так и неофициальных социальных ролей (социальная адаптация).

Многие неприятные моменты адаптационного периода были бы исключены, если бы выпускники высших учебных заведений имели возможность ещё во время обучения стажироваться в тех компаниях, куда они приходят работать после окончания вуза. На производстве

принято проводить мероприятия по адаптационной ориентации молодых специалистов с целью практического закрепления у них профессиональных знаний и навыков по полученной специальности, повышения их ответственности за результаты трудовой деятельности, улучшения использования трудовых ресурсов. Эти мероприятия нуждаются в определенных затратах, которые могут быть уменьшены за счет того, что ещё во время обучения в вузе у студентов формируются способности к успешной адаптации.

Ориентирование принятого нового сотрудника имеет целью предоставление ему помощи в осознании важности работы, которую он будет выполнять; в разъяснении той части кадровой политики компании, которая касается его в силу занимаемой должности; в доведении до него той информации об истории и современном положении компании, которую руководство считает необходимым ему сообщить. В соответствии со служебной инструкцией разъясняются конкретные правила техники безопасности и специфические требования по самозащите.

Если руководство заинтересовано в успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что организация — это общественная система, а каждый работник — это личность. Для повышения качества адаптации молодых специалистов одновременно с приказом о назначении на должность каждому специалисту назначается руководитель стажировки (наставник) на определенный срок (обычно — до одного года). Молодые специалисты, которые хорошо проявили себя в практической работе, становятся основным источником пополнения резерва кадров на выдвижение.

Основной задачей стажировки молодых специалистов является приобретение ими необходимых практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности, углубление знаний по экономике производства, знаний по организации работы и управлению, ознакомление с научными, техническими и производственными достижениями. Вместе с тем во время стажировки выявляются деловые и личностные качества выпускников вузов.

В связи с этим отбор будущих студентов для обучения на соответствующих специальностях нуждается в значительном улучшении. Отбор следует осуществлять на основании развития и усовершенствования долгосрочных форм профессиональной ориентации, чтобы выявить наиболее достойных претендентов для вступления в высшие учебные заведения. Необходимо на протяжении всего периода обучения в вузе развивать у студентов способности к успешной адаптации путем осознания, оптимизации и моделирования своего поведения, используя современные интерактивные методы обучения (деловые игры, проектные задачи, анализ управленческих и профессиональных ситуаций, социально-психологические тренинги, ролевые игры и др.). Это позволит в дальнейшем улучшить адаптацию молодых специалистов. Основное значение в подготовке специалиста имеют его личностные характеристики и стремление достигать поставленных целей.

В ближайшие 2–3 года после окончания вуза способные и целеустремлённые выпускники могут стать полноценными и востребованными профессионалами в своей сфере, владея тем багажом базовых знаний, который был получен в вузе, а также навыками работы, приобретенными после окончания высшего учебного заведения.

*Об авторе:*

**ШЛАИНА Вероника Михайловна** — преподаватель кафедры международного менеджмента Днепропетровского Национального Университета, магистр соционики. Участник конференций по соционике и автор публикаций в журналах «Соционика, ментология и психология личности», «Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология».