

Ваховская Виктория Олеговна

студентка

Научный руководитель

Карташова Лариса Васильевна

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский экономический

университет им. Г.В. Плеханова»

г. Москва

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ, ПРОБЛЕМЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

***Аннотация:** в статье определяются критерии понятия «молодой специалист» и проводится обзор демографической ситуации в стране в разрезе показателей занятости населения и структуры высшего и среднего специального образования, перечисляются основные технологии адаптации молодых кадров, и обосновывается их значимость для организации. В качестве рекомендаций автор определяет основные задачи отдела кадров на этапе отбора и адаптации молодежи в современных условиях.*

***Ключевые слова:** молодой специалист, демографический спад, профессиональные компетенции, soft skills, структура занятого населения, методы адаптации, корпоративная книга сотрудника.*

Ситуация демографического спада в России при обострении конкуренции между коммерческими организациями в условиях развития технологий повышает значимость молодых кадров. В существующей производственной практике важнейшим конкурентным преимуществом компании является максимально полное использование трудовых возможностей работников, в первую очередь, молодёжи, являющейся основным носителем инновационного потенциала организации.

Понятие «молодой специалист» не имеет единого регламентированного на законодательном уровне определения, что позволяет применять разные трактовки без четко установленных границ. Анализ основных положений Трудового кодекса РФ и нормативно-правовых актов регионального уровня, позволил выявить ряд критериев, чаще всего применяемых к категории «молодой специалист»:

- наличие оконченного высшего или среднего профессионального образования;
- возраст до 30–35 лет;
- с момента окончания профессионального обучения прошло не более одного-трех лет;
- отсутствие прежде независимого профессионального трудового опыта работы.

Перечисленные критерии в большей степени применимы в случаях возникновения льгот и государственных гарантий по поддержке молодых специалистов, например, в сельской местности. При этом, работодатель вправе применять собственное определение понятия «молодой специалист» и разрабатывать индивидуальные программы по работе кадровой службы в данном направлении.

Чтобы оценить актуальность исследования, проведем анализ динамики выпуска студентов по программам высшего и среднего профессионального образования за последние 19 лет в таблице 1.

Таблица 1

Показатели численности и выпуска студентов по программам высшего и среднего профессионального образования за 2000–2019 гг. [4]

Наименование показателя	2000	2010	2015	2019	Темпы прироста 2019 к 2010 гг.	
					абсолют.	относит.
Численность студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, тыс. чел.	4741	7050	4766	4152	–579	–12%

Численность студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, тыс. чел.	4040	3133	2866	3006	-1034	-26%
Выпуск бакалавров, специалистов, магистров, тыс. чел.	635	1468	1300	933	298	47%
Выпуск по образовательным программам среднего профессионального образования, тыс. чел.	1342	1153	814	701	-641	-48%
Общее количество выпускников по программам среднего и высшего профессионального образования, тыс. чел.	1977	2621	2114	1829	-148	-7%
Количество выпускников по программам среднего и высшего профессионального образования на 10 000 занятых чел.	485	390	309	385	-100	-21%

Данные таблицы 1 наглядно отражают общую тенденцию демографического спада в стране, вызванного снижением численности населения младше 30 лет. За анализируемый период количество выпускников по программам высшего и среднего профессионального образования снизилось на 16% в связи со значительным спадом выпускников программ среднего профессионального образования (падение на 48%) при существенном росте выпуска бакалавров, специалистов и магистров (рост на 47%).

Важно отметить, что равномерный спад по количеству выпускников программ среднего профессионального образования отмечается на протяжении всего анализируемого периода, в то время как по программам высшего профессионального образования, после резкого роста в 2010 г. также фиксируется снижение количества выпускников. Наглядно представим динамику по количеству выпускников по годам на рисунке 1.

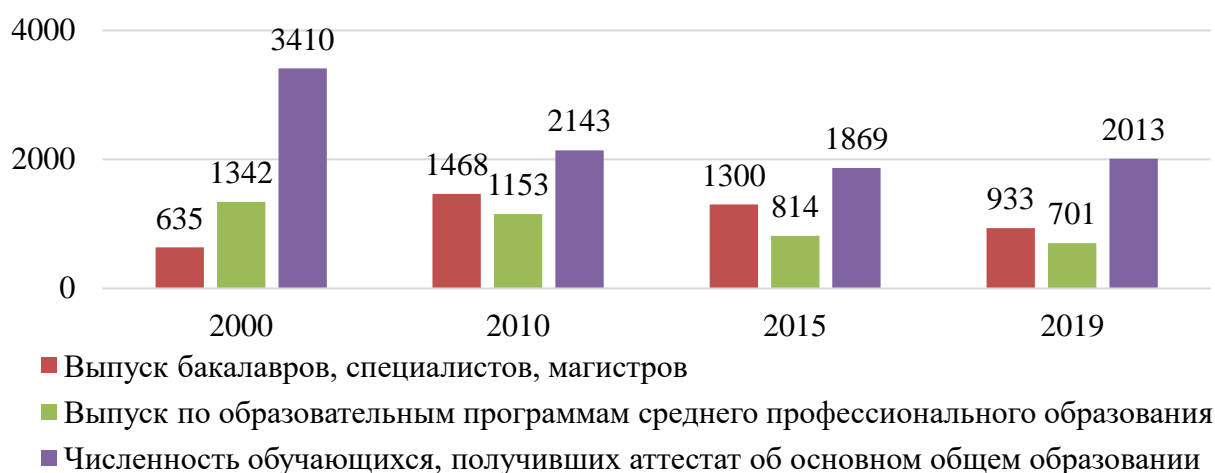


Рис. 1. Динамика количества выпускников по программам образования за 2000–2017 гг., тыс. чел [4]

Вместе с тем, в последние годы государственная образовательная политика сменила ориентир с сокращения количества бюджетных мест и объемов финансирования учреждений высшего профессионального образования на существенное увеличение. По данным Министерства высшего образования и науки РФ, даже кризисные явления в экономике страны в результате роста курса валют и режима самоизоляции не скажутся на стратегии увеличения количества бюджетных мест в высших учебных заведениях. Ежегодный прирост на ближайшие три года запланирован в среднем на 34 тыс. мест [5]. Анализ проекта федерального бюджета РФ также позволил выявить тенденцию ежегодного увеличения расходов на высшее образование и науку в среднем на 2–3% в год на плановый период 2020–2021 гг. [7].

Сложившаяся ситуация снижает конкуренцию между абитуриентами на стадии поступления в учебное заведение, а также при поиске работы. В последние годы на 24% снизилось количество населения в возрасте 15–19 лет, на 42% сократилось число людей в возрасте от 20 до 24 лет и на 17% в возрасте 25–29 лет. Таким образом, численность населения страны от 15 до 29 лет за девять лет снизилась более чем на 9 млн чел. При этом произошел рост населения в возрасте от 30 лет (см. рис. 2).



Рис. 2. Структура занятого населения по возрастным группам [3]

Исходя из общего определения «молодого специалиста», как работника до 35 лет с окончанным высшим или средним профессиональным образованием, к данной категории относятся занятые от 20 до 34 лет. Категорию в возрасте 15–19 лет не будем учитывать в анализе в связи с тем, что доминирующая часть молодых людей этого возраста еще не вступили в полноценную трудовую деятельность. Люди в возрасте 20–34 лет в 2000 г. занимали 33,3% в общей структуре занятого населения, в 2010 г. – 35,9%, но к 2017 г. произошел спад до 34,7%. Даже несмотря на снижение показателей 2019 г., молодые специалисты по-прежнему занимают третью часть всего занятого населения страны, но в большей степени благодаря многочисленному поколению людей 30–34 лет.

Несколькими годами ранее среди молодых специалистов был высокий уровень конкуренции, выпускник учебного заведения в процессе обучения и трудоустройства проходил жесткий отбор по профессиональным и личностным качествам, что обеспечивало работодателю возможность выбирать наиболее успешных и перспективных специалистов. Но со снижением числа молодых людей на рынке труда стал проявляться так называемый кадровый «голод», что привело к конкуренции не среди молодежи за работу, а среди работодателей за талантливого молодого специалиста.

При этом, актуальность исследования обусловлена несколькими факторами, с одной стороны, в связи со снижением числа студентов и абитуриентов снижается уровень конкуренции на этапах поступления в учебное заведение и выпуска из него, что приводит к снижению количества высокопотенциальных молодых специалистов. С другой стороны, уровень амбиций у выпускников постоянно растет и не соответствует условиям рынка.

По данным разных аналитических агентств, молодые специалисты востребованы в более чем 60% компаний. Большинство компаний выстраивают тесные взаимосвязи с учебными заведениями и начинают подготовку будущих работников с первых курсов обучения, потому что видят в молодых сотрудниках большие перспективы, благодаря гибкости мышления, энергичности и прочим ценным качествам. В последние годы значительно вырос спрос на специалистов с развитыми личностными качествами (soft skills) или гибкими навыками, которые чаще всего не связаны с профессиональными знаниями, а отражают умение налаживать межличностные коммуникации и проявлять лидерские качества. Индикаторами развитых soft skills для бывших студентов являются их результаты общественно-научной деятельности. Задача отдела кадров стоит в четкой систематизации имеющихся вакансий по приоритетным критериям: для каких специальностей важнее наличие качественных академических знаний или конкретных технических навыков, а какие должности важнее давать молодежи с развитыми soft skills.

Адаптация молодых специалистов в первую очередь ориентирована на интеграцию сотрудника в трудовые, функциональные, организационные и кадровые процессы, что повышает ее значимость среди других направлений кадровой работы. С одной стороны, она облегчает молодому человеку взаимодействие с рабочим окружением, с другой, позволяет представителям компании выявить потенциал нового работника. Симбиоз данных направлений процесса адаптации значительно повышает производительность молодежи и позволяет достичь в более короткие сроки желаемых профессиональных компетенций.

Необходимость адаптации подтверждается статистическими данными, что около 80% людей, которые уволились в течение первого года работы, приняли решение об уходе в первые две недели работы. Представим основные методы адаптации молодых специалистов, применяемые в российских компаниях на рисунке 3.

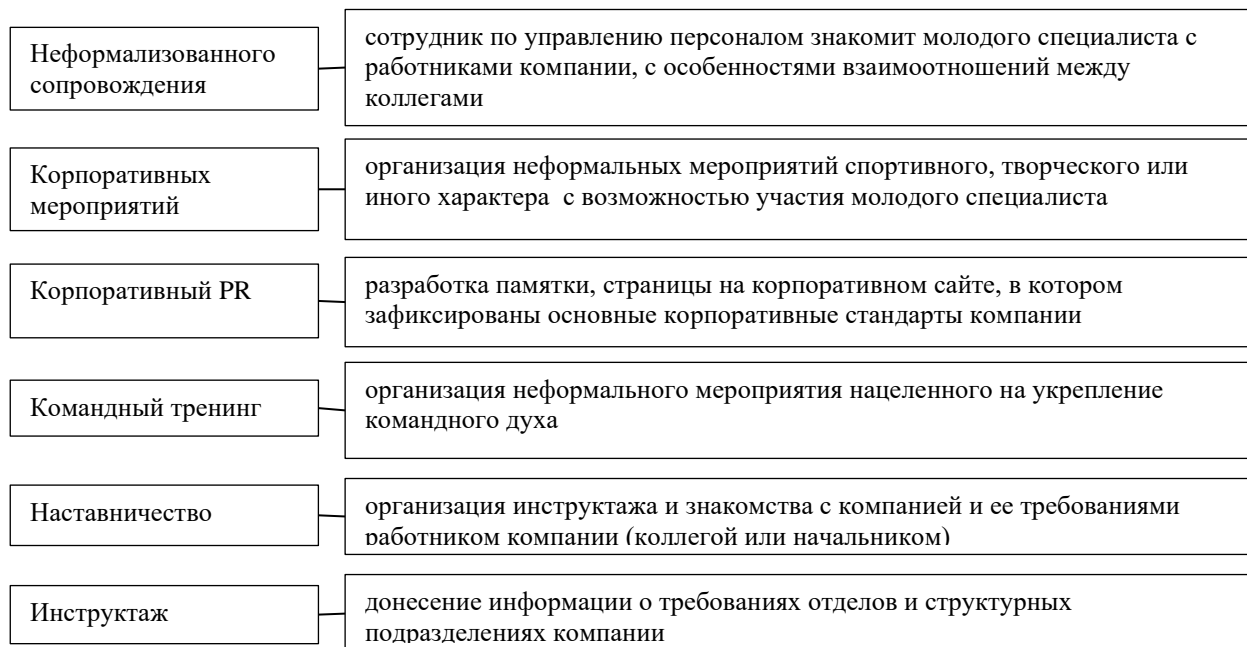


Рис. 3. Базовые методы адаптации молодых специалистов [2]

Адаптация молодых сотрудников должна быть выстроена с учетом особенностей функционирования компании и психико-физических характеристик молодежного контингента. В этом заключается главное отличие программы адаптации молодых специалистов от любых других категорий персонала. Молодежь для любой компании является долгосрочным активом, который при правильной организации системы адаптации можно максимально раскрыть в профессиональном плане и получить высокие результаты в будущем. Для формирования долгосрочных трудовых взаимоотношений между компанией и молодым сотрудником, важно применение разных способов адаптации:

– профессиональный, подразумевающий приобретение профессиональных навыков и знаний, достаточных для выполнения поставленных задач;

– социально-психологический, целью которого является вовлечение молодого сотрудника в корпоративную культуру компании для принятия её системы ценностей, традиций и культуры;

– организационно-административный, включающий действия по приспособлению сотрудника к специфике организации труда в компании;

– экономический, который знакомит работника с действующей системой оплаты труда, бонусов и поощрений;

– санитарно-гигиенический, включающие адаптацию к режиму и условиям труда и отдыха, требования к трудовой и производственной дисциплине.

Результатом применения методов и способов адаптации молодого сотрудника является уровень его адаптированности, другими словами, насколько эффективно сотрудник выполняет должностной функционал и легко взаимодействует со структурными подразделениями компании для достижения поставленных профессиональных целей.

Ключевыми проблемами адаптации молодежи в современных условиях являются:

– завышенные требования молодежи к месту работу: высокие зарплатные ожидания, которые не всегда соответствуют реальному положению дел на рынке труда, изменение графика работы и жизни;

– режим самоизоляции в условиях распространения пандемии коронавирусной инфекции и переход большинства компаний в режим удаленной работы.

Компании, которые получили возможность продолжать трудовую деятельность, столкнулись с проблемой привлечения дополнительных трудовых ресурсов в условиях ограниченных прямых контактов. Большинство отделов кадров осуществляли отбор кадров, первичный инструктаж и обучение при непосредственном контакте с молодым сотрудником.

Вместе с тем, молодые сотрудники преимущественно относятся к новому поколению Z, обладающему своей спецификой: они формируют первое поколение, чей менталитет сформировался в новой, постсоветской России. Оно воспи-

тывалось в сложной обстановке разрушения старых и привычных для более старшего поколения стереотипов поведения, быстрой и не всегда оптимально проходившей социально-экономической и общественной трансформации. Для них важны технологии как на стадии приема на работу, так и в трудовой деятельности. Данное поколение стремится к автоматизации. Для них информация в буклетах и листовках воспринимается устаревшей и непривлекательной. Гораздо большего эффекта можно ожидать от яркого и лаконичного ролика о корпоративной культуре компании.

Совокупность данных фактов позволяет внедрить в качестве оптимального решения двух выявленных ранее проблем частичное внедрение дистанционной работы отдела кадров не только во время режима самоизоляции, но и по его завершению. Современные технологии легко могут быть внедрены на следующих этапах отбора и адаптации персонала:

- собеседования с применением видеосвязи (например, Skype, Viber и др.);
- первичный инструктаж и знакомство с корпоративной культурой компании, структурой, миссией, с зонами ответственности структурных подразделений и пр. с применением короткометражных динамичных роликов, либо корпоративной книги сотрудника (Employee Handbook);
- дистанционное обучение по теоретическим блокам информации с применением вебинаров и обучающих модулей;
- тестирование для проведения промежуточного и итогового контроля (приложение на телефон, программа для персональных компьютеров) и пр.

Применение цифровых технологий позволит оптимизировать работу по подбору и адаптации персонала, более того, такие методы являются более понятными для современной молодежи, вызывают меньше стресса и обеспечивают более комфортное вхождение в профессию. Дистанционный отбор и обучение также позволяют сэкономить расходы на привлечение сотрудников из других городов, либо при работе с филиалами и подразделениями фирмы.

Определение блока информации доступного для дистанционного изучения, формирование оценочных тестов с применением электронных технологий, проведение собеседований и инструктажей через видеосвязь – необходимые элементы системы адаптации, которые проявились в результате режима самоизоляции, но удобны как отделу кадров, так и современной молодежи.

Процесс адаптации должен быть согласован со стратегией управления персоналом и кадровой политикой компании, выполнять задачи, которые согласуются с глобальной целью в работе с персоналом конкретного предприятия. В связи с чем высока важность комплексного подхода к отбору и обучению молодых кадров, с заранее сформированным портретом молодого специалиста (определен перечень обязательных профессиональных и личностных качеств относительно вакансии) и примерным видением его карьерной траектории. Вышеперечисленное позволит подобрать оптимальные методы адаптации и способствовать развитию именно тех знаний и навыков, которые являются приоритетными для дальнейшего карьерного роста молодого специалиста. Каждый этап адаптации должен способствовать накоплению знаний и умений, а также способствовать его дальнейшему развитию.

Список литературы

1. Кадровые резервы России. Состав и особенности элитобразования. – М.: Центр Политической Информации, 2017. – 232 с.

2. Мартышкин Р. Адаптация молодых специалистов в организации: факторы влияния, критерии и показатели // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2018. – №3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/adaptaciya-molodyh-specialistov-v-organizacii-factory-vliyaniya-kriterii-i-pokazateli> (дата обращения: 20.05.2020).

3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ (дата обращения: 10.05.2020).

4. Российский статистический ежегодник Федеральной службы государственной статистики, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/year/year18.pdf (дата обращения: 09.05.2020).

5. Сайт Министерства высшего образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/> (дата обращения: 10.05.2020).

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Система «Консультант плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.05.2020).

7. Федеральный закон от 02.12.2019 №380-ФЗ «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/federal_budget/ (дата обращения: 12.05.2020).