

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Д. Попова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Одним из аспектов «выживаемости» организации на ранке является ее конкурентоспособность. Она в свою очередь зависит от многих факторов, но важной составляющей является наличие и формирования профессионального кадрового состава. [1]

Большую часть внимания работодатель уделяет вопросу отбора персонала, его переподготовкой и аттестации. Внимание процессу адаптации персонала практически не уделяется. Во-первых, это связано со сложностями процессов, трудозатратами и экономической стороны вопроса. Во-вторых, у руководителей организации отсутствует понимание важности адаптации. Данная картина складывается именно в России, где только начинает зарождаться данная практика. Процесс становится спонтанным. Проблема адаптации изучается в современной литературе, но ее изучение поверхностно. Для каждой категории персонала существует свои проблемы и свои методики адаптационных механизмов.

Молодого специалиста, как категорию персонала, можно считать «уязвимой категорией». Управление их адаптацией более сложное и трудоемкое - многие из молодых специалистов не имеют опыта трудовой деятельности, не готовы к определенному режиму и интенсивности труда, к принятию самостоятельных решений, к ответственности за свои действия и т. д. [2]. Это ставит их в стрессовые ситуации, чем только ухудшает сам процесс адаптации и его результаты. Повышается уровень стресса работника, что влияет не только на профессиональную составляющую, а также на социальное и психофизиологическое состояние. Поэтому особенно важно наличие различных методов адаптации именно это категорий работников.

На негодящий день существует много методов адаптации применимых к молодым специалистам, например, наставничество, семинары, различные подготовительные курсы и мероприятия. Среди современных методов адаптации можно выделить jobShadowing, buddying и e-learning.

1. JobShadowing- эффективный и популярный метод обучения персоналом. Получил широкое распространение особенно за рубежом. Метод хорошо себя проявляет особенно к новым сотрудникам и молодым специалистам. Суть данного метода: молодой специалист организации прикрепляется к своему коллеге-профессионалу и сопровождает его в течение рабочего дня. Можно сказать, что молодой специалист становится «тенью» более опытного сотрудника. Он вправе обсуждать все рабочие моменты не только со старшим, но и с другими сотрудниками, а также узнавать об особенностях той или иной должности [3]. Так он полностью погружается в рабочую деятельность и ее специфику.

Адаптация персонала происходит на основе практических знаний, что особенно актуально для студентов технических специальностей. Выделяют этапы данного метода: подготовленный этап - выбирается наставник – наиболее эффективней сотрудник с позиции своей специальности, подготавливается молодой специалист - рассказывается цель проведения, правила, подчеркиваются основные моменты, последним этапом является оформление документов-бланков. Вторым этапом является его реализация: происходит обмен информацией-наблюдением и впечатлениями. Заключаящим этапом является оценивание эффективности работы и составление дальнейших планов адаптации. Данный метод может иметь продолжительность от одного дня и до нескольких недель

К преимуществам данного метода является бюджетность для организации, индивидуальный подход к молодому специалисту, практический опыт передается без отрыва «профессионала» от своих обязанностей. Данный метод позволяет снизить тревожность нового сотрудника и легче влиться в коллектив.

2. **Buddying.** Данный метод можно отнести в большей части к социальным методам. Это метод основанный на оказание помощи и поддержки, а также в некоторой степени руководство и защита одного сотрудника другим с той целью, чтобы он достиг необходимых результатов [4]. Данный метод только начинает постепенно входить в российские организации. Метод похож на наставничество, только наставником выступает не «профессионал», а такой же молодой специалист, но уже с опытом от нескольких месяцев до 2 лет. За специалистом закрепляется «buddy», т.е. партнер (товарищ, приятель) задачей которого является установление постоянной честной и обратной связи о действиях и решениях конкретного сотрудника в период освоения новых навыков, а после – при выполнении текущих профессиональных обязанностей [5]. В отличие от наставничества возникает взаимопонимание и устанавливается связь. Молодой специалист чувствует себя на позиции равенства, что снижает уровень стресса и тревожности, создаются навыки интерактивного общения. Также он получает объективную информацию о своей работе. Для процесса Buddying требуется также участие кадровой службы: обучение сотрудников для правильной обратной связи.

3. **E-learning или blended learning.** Данный метод заключается в использовании компьютерных технологии на развитие навыков специалистов. Молодой специалист получает возможность сам изучать информацию: в специальном программном комплексе он получает задания, проходит тестирования, изучает информацию о компании и ее политике. Решение данных задач позволяет руководство прослеживать за работников и делать выводы. Молодой специалист, в свою очередь, имеет возможность отрабатывать задачи и вопросы, обращаться к программе за информацией в течение адаптационного периода. Использование данного метода зарекомендовала себя в больших компаниях, особенно в отраслях продаж. Этот метод подходит для адаптации специалистов от которых требуется постоянный повтор своих обязанностей: например, для работника банка,

который работает в определённой программе и его действия постоянно повторяются. Данный метод не требует наличие второго звена, в виде наставника на протяжении всего периода адаптации, достаточно показать работнику как работает комплекс. Данный метод нужно применять и с другими. E-learning или blended learning больше направлен на получение профессиональных навыков, поэтому важно наличие адаптационных механизмов, направленных на социальную составляющую адаптации. [6, 7]

Таким образом, современные методы адаптации специалистов только начинают входить на отечественный рынок. Важным условием применения данных методов является понимание руководителями важности проведения адаптации для снижения издержек организации в целом. Новые методы учитывают современные тенденции и позволяют сократить расходы на проведение мероприятий, повысить уровень профессионализма коллектива.

Список использованных источников:

1. Васяйчева В.А. Основополагающие факторы конкурентоспособности отечественной промышленности / Управленческий учет. 2016. №6. С.10-17.
2. Покрышкина А.В. Баддинг как современный метод адаптации молодых сотрудников // Управление развитием персонала. 2016. № 4. С. 310-315.
3. Егоршин Л.П. Основы управления персоналом: учеб, пособие. 3-е изд., пе-рераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. 352 с.
4. Мишина А.Н., Кириллов А.В. Улучшение условий труда и обучения внедрением современных методов: shadowing, secondment и buddying //
5. Материалы Ивановских чтений. 2016. № 3 (7). С. 92-98.
6. Молодые специалисты - особая категория? – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/molodye-specialisty-osobaya-kategoriya>
7. Orlova L.V., Sakhabieva G.A., Vasyaycheva V.A., Pronina N.N. Impact of educational attainment on the development of female entrepreneurship in Kazakhstan // Indian Journal of Science and Technology. 2016. Т. 9. № 11. С. 89427.