

## Проблемы процесса адаптации молодых специалистов в Нижегородской области

Научный руководитель – Коробейникова Елена Владимировна

*Слепнева Даниэла Андреевна*

*Студент (магистр)*

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

*E-mail: danielaslepneva@gmail.com*

В современном мире экономика развивается в условиях повышенного ритма, что не может не сказываться на численном росте фирм, компаний, корпорации в каждой стране. В связи с этим у организаций повышается необходимость поддерживать конкурентоспособность, которая напрямую зависит от эффективности главного ресурса - работы персонала. Одним из элементов системы управления человеческими ресурсами является адаптация новых сотрудников. Проблема ее развития и внедрения в российских компаниях в последние годы стала актуальной для организаций различных сфер деятельности, ведь этот процесс способен решать такие ключевые проблемы, как текучесть кадров, оптимизация экономических затрат, риски возможных профессиональных ошибок, поддержание организационной культуры и др.

Особенно актуальна проблема адаптации сейчас, когда новым трудовым ресурсом является поколение Y, ценности которого сложились под влиянием экономического подъема [1]. Необходимость в новой системе адаптации вызвана особенностями этого поколения и их восприятием работы. От предшественников они отличаются высокой компьютерной грамотностью, свободой в выборе, широкими интересами, и что очень важно - отсутствием шаблонного подхода к деятельности [2].

**Целью** работы - анализ текущего состояния системы адаптации молодых сотрудников в компаниях Нижегородского региона. **Задачи:** 1) выявить основные формы адаптации, применяемые в компаниях; 2) оценить эффективность их использования.

Финансово-экономическая деятельность Нижегородского региона характеризуется высоким промышленным потенциалом, ведущая роль в котором принадлежит предприятиям отрасли машиностроения, металлообработки и информационных технологий [4]. Эту статистику подтверждает и тот факт, что большая часть трудоустроенных молодых специалистов 2018 года выпуска ННГУ им. Н.И. Лобачевского приходится на промышленную сферу деятельности (35% по опросу Центра карьеры ННГУ среди работодателей на январь 2019 года). Поэтому наличие и качество системы адаптации для таких компаний являются главными вопросами, которые требуют особого внимания.

**Выборка:** 400 студентов и выпускников вузов Нижнего Новгорода в возрасте от 18 до 28 лет, уже имеющие стаж работы. **Используемые методы исследования:** анализ литературных источников, анкетирование.

**Гипотеза:** Нижегородские компании активно внедряют систему адаптации для молодых специалистов и разрабатывают ее, основываясь на особенностях поколения Y.

**Полученные результаты:**

79% опрошенных студентов указали, что в компаниях, в которые они трудоустроились, была внедрена система адаптации, среди них это отметили: 35% - юристов; 100% - специалистов по управлению персоналом; 95% - специалистов ИТ; 94% - специалистов по

продажам, маркетингу и менеджменту; 80% - производственного персонала; 80% - специалистов в области туризма; 70% - бухгалтеров; 65% - логистов; 10% - гос.служащих.

Процесс адаптации, чаще всего, происходил в таких формах, как знакомство с документами, функциональными обязанностями (66%); беседа с непосредственным руководителем (64%); знакомство с рабочим местом, отделом (65%); наставничество (56%); знакомство с корпоративной книгой (40%); экскурсия по компании (40%); наблюдение (38%); тренинг (30%); определение зоны ближайшего профессионального развития (19%) и др.

Данные факты свидетельствуют о том, что система адаптации в целом внедрена в компаниях Нижегородского региона, но уровень ее реализации в большинстве случаев ограничивается лишь первыми этапами (знакомство и беседа), редко затрагивая индивидуальное развитие молодого сотрудника (наставничество, планирование профессионального развития, оценку эффективной деятельности и взаимодействия с коллегами) [1].

Сопоставляя специфику макроэкономической системы Нижнего Новгорода с выявленными особенностями процесса адаптации, можно прийти к следующим **выводам**:

- в сфере промышленности, которая является основной в городе, у 70% опрошенных процесс адаптации базируется на беседе с руководителем и лишь 25% указали наличие наставничества и тренингов, в 5% случаев определялась зона ближайшего профессионального развития; этот факт указывает на ограниченное использование всего арсенала современных методов адаптации, доказавших высокую эффективность для поколения Y;

- не сталкивались с проблемами на работе в период адаптации только 15% молодых специалистов;

- выявлено, что наравне с недостатком необходимых знаний, имеет место необъективная оценка руководством тяжести распределяемой работы между сотрудниками (65%), что также негативно сказывается на адаптации молодых специалистов.

Таким образом, внедренная в настоящее время в нижегородских компаниях система адаптации является недостаточной. Она не учитывает индивидуально-психологические особенности современных выпускников, относящихся к поколению Y [3]. Следовательно, необходимо расширить арсенал используемых методов, сделав акцент на формировании индивидуального плана развития, включении в проектную работу и обсуждении ближайших карьерных перспективах.

### Источники и литература

- 1) Андреева Т.В. Адаптация сотрудников на рабочем месте // Управление персоналом. – 2011. – № 4. – С. 33–35.
- 2) Володина М.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М.: «Эксмо», 2009. – 240 с.
- 3) Тулган Б. Не всем достается приз. Как управлять поколением Y. М.: «Манн, Иванов и Фербер (МИФ)», 2009. – 256 с.
- 4) Инвестиционный паспорт Нижнего Новгорода // Электронный ресурс: <http://нижниновгород.рф/upload/fc/af/12/files/Investment/InvestmetPassport.pdf>