

Секция «Связи с общественностью и теория коммуникации»

Молодые специалисты как целевая группа внутрикорпоративных связей с общественностью на промышленном предприятии

Миронова Екатерина Олеговна

Студент

Ульяновский государственный технический университет, Гуманитарный,

Ульяновск, Россия

E-mail: mironova_katja@mail.ru

Производственная деятельность выступает в качестве основного фактора развития, как отдельного человека, так и всего общества. Среди отношений людей с окружающей действительностью именно трудовые отношения являются определяющими. В рамках трудовых коллективов формируются способности людей, создаются необходимые условия для их социального воспроизводства. Актуальной проблемой является включение молодых специалистов в производственную деятельность, снижение остроты профессиональной дезадаптации. Современное общество заинтересовано в преодолении социально-экономического кризиса и развитии производственной сферы, что невозможно без развития человеческого капитала. Актуальность нашего исследования обусловлена необходимостью изучения производственной адаптации молодых специалистов в контексте противоречивых процессов функционирования предприятий в условиях нестабильной экономики.

Объектом исследования является адаптация молодых специалистов, работающих на промышленных предприятиях. Цель исследования - определение особенностей адаптации молодых специалистов и разработка направлений его оптимизации. Причина нашего интереса к проблеме адаптации в сфере труда заключается в определяющем влиянии этого процесса на эффективность последующей профессиональной деятельности. Достижение высокого уровня адаптированности является основой для перехода к творческой, преобразующей деятельности персонала. Процесс адаптации молодых специалистов отличается особой сложностью, так как связан с существенным изменением характера и условий деятельности, социального окружения и статуса начинающих работников.

Ключевую роль в процессе производственной адаптации молодых специалистов играют внутрикорпоративные коммуникации, использующие различные инструменты для ускорения и повышения эффективности данного процесса. Главное - соответствие целям, которых предприятие стремится достигнуть, выстраивая систему взаимоотношений со своей внутренней аудиторией. Внутренний PR призван повысить уровень лояльности и мотивированности персонала, а значит, - эффективности его деятельности. Создание позитивного имиджа компании в глазах сотрудников влияет на имидж компании во внешнем мире, так как персонал является одним из каналов трансляции информации вовне.

Исследуя процесс производственной адаптации, мы выделили в ней следующие элементы: профессиональный, психофизиологический и социально-психологический. Каждый компонент имеет свои показатели, обладает независимостью и самостоятельностью, однако в конкретных условиях можно наблюдать наличие между ними связи. В *профессиональной сфере* он проявляется в том, что молодые специалисты находятся в по-

граничном состоянии между учебой и вхождением в трудовую деятельность, меняется социальный статус и роль. В процессе *психологической адаптации* важное значение имеет социально-психологическая атмосфера коллектива.

Рассматривая важнейшие *критерии выбора работы*, молодые специалисты отметили, что определяющим критерием стала «хорошая заработная плата» (59%). Важными показателями являются «признание, уважение в коллективе» - 46%, «возможность карьеры» - 35%, «стабильность, надежность организации» - 20%, «хорошие условия работы» - 17%, «сплоченный коллектив» - 15%. Данное обстоятельство свидетельствует, что молодые специалисты признают не только материальные мотивы своего лояльного отношения к предприятию.

Период профессиональной адаптации у молодых специалистов длится от 3 месяцев до полугода. Так ответили более 70% процентов опрошенных респондентов. Для преодоления маргинального положения молодых сотрудников в организации необходимы специальные механизмы адаптации. Данные исследования показали, что помощь в адаптации большинству молодых специалистов оказывали лишь коллеги (55%). Никто не помогал 21% опрошенных. Молодому сотруднику для снижения степени профессиональной маргинальности требуется помощь руководителя или наставников, поддержки отдельных коллег недостаточно.

К социально-экономическим факторам снижения адаптированности молодых специалистов в трудовых коллективах относятся: 1) низкий уровень заработной платы по сравнению с другими категориями специалистов, а также с установленной средней заработной платой по региону; 2) неравное распределение системы материального поощрения в организации между опытными и молодыми сотрудниками; 3) малый арсенал предоставляемых социальных гарантий; 4) слабо продуманные формы помощи в адаптации молодых специалистов и неформальных мероприятий.

Адаптационные затруднения молодых специалистов обусловлены их потенциалом, не до конца сложившейся профессиональной компетентностью, психологической неготовностью к профессиональному самоутверждению и особенностями современного рынка труда. По итогам нашего исследования было выделено две группы затруднений: первую составляют затруднения, обусловленные личностно-профессиональными особенностями специалистов, психотипическими особенностями личности, ее адаптивными способностями, ценностными ориентациями. Во вторую группу входят затруднения, вызванные особенностями профессионально-деятельностной среды.

Психологическими условиями успешной профессиональной адаптации молодых специалистов к современному рынку труда являются: наличие профессионально значимых знаний, умений и навыков, необходимых в условиях меняющегося производства и производственных отношений; готовность специалиста к расширению объема знаний и смене деятельности; совершенствование профессионализма молодых специалистов; овладение методами саморегуляции.

Итак, *профессиональное самочувствие* молодых специалистов на сегодняшний день, определяет ориентация на хорошую заработную плату. Второстепенными факторами являются сфера работы и содержание деятельности. В то же время молодых специалистов во многом не устраивает занимаемая должность, а также возможность профессионального роста в организации. Ощущается нехватка помощи и поддержки в освоении навыков работы со стороны руководства.

Психологическое самочувствие молодого специалиста напрямую зависит от атмосферы, существующей в организации. Наше исследование выявило, что в коллективах организаций разного профиля в основном низкая степень сплоченности. Также молодой специалист неудовлетворен доброжелательной и объективной оценкой его работы и творческой атмосферой в коллективе. У него присутствует желание сменить место работы, но в силу социально-экономических обстоятельств в России это сделать непросто.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что положительная мотивация молодых работников, развитие корпоративной культуры, и, как следствие – создание комфортного микроклимата в трудовом коллективе, стабильность, обеспечение возможности участия молодежи в жизни организации - все это создает благоприятную атмосферу для развития на местном уровне тенденций к формированию устойчивого сообщества работающей молодежи, стабильность в которой обеспечивает положительную динамику для дальнейшего развития предприятия.

Литература

1. Минаева Л.В. Внутрикorporативные связи с общественностью. М., 2010.
2. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом. М., 2010
3. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения// Регионология. 2004. 4. с.171-180.