

Содержание и факторы статуса молодых специалистов в трудовых коллективах

Чемаева Яна Алексеевна

Студент (специалист)

Ульяновский государственный технический университет, Ульяновск, Россия

E-mail: kostyunina_yana@inbox.ru

Чемаева Я.А., г. Ульяновск

Одним из трудных этапов в жизни человека является первое поступление на работу. Начинающий специалист сталкивается не только с проблемой применения своих знаний на практике, но и с совершенно новой системой отношений; он должен встроиться в организационную культуру, адаптироваться как профессионал и как член коллектива.

В трудовых коллективах в восприятии начинающих специалистов существуют стереотипы: речь идет об отношении к ним, как полноценным сотрудникам. Тенденция возрастной дискриминации выражается в лишении молодых специалистов прав управления и ограничение их в социальных гарантиях, основанием для чего прямо или косвенно служит отсутствие статуса. Молодые специалисты чаще оцениваются на основании не объективных характеристик (реальные способности, успешные проекты), а на основе субъективных социально-демографических характеристик.

Актуальность проблемы положения молодых специалистов в трудовом коллективе, ее теоретическая и практическая значимость, необходимость поиска путей и активизации условий, способных обеспечить успешное приобщение молодого сотрудника к культуре организации усилились в условиях нарастания экономического кризиса.

Научные исследования в области маргинальности молодых специалистов содержатся в трудах Дж. Манчини, Э. Гидденса, И. Поповой, С.Г. Вершловского, М.А. Дмитриевой, О.И. Зотовой, которые выполняют функцию методологического фундамента новых исследований в России. Несмотря на исследовательский задел, интерес к проблеме слабо подкрепляется конкретными эмпирическими данными. Незучеными остаются вопросы положения молодых специалистов в коллективах разного профиля, повышения их статуса с помощью специальных технологий.

Мы провели социологическое региональное исследование «Положение молодых специалистов в организациях разного профиля». Метод сбора информации - анкетный опрос, в ходе которого опрошено 365 молодых сотрудников, работающих до 3-х лет и занимающих разные должности на предприятиях и в учреждениях региона. Получены следующие результаты.

Особенность адаптации молодого специалиста к новым условиям состоит в том, что данный процесс проходит в различных плоскостях: необходимо освоиться в профессии, приспособиться к системе требований организации, принять режим рабочего дня, стать своим в коллективе. Мы выделили четыре сферы, в которых молодой специалист должен адаптироваться: профессиональная, психологическая, организационная, материально-бытовая.

Статус молодых специалистов - это реальное положение молодых сотрудников в организации в связи с их психологической, материально-бытовой, профессиональной и организационной включенностью в коллектив.

Помощь в адаптации большинству молодых специалистов оказывали лишь отдельные коллеги, но не специальные тьюторы-наставники (55%); каждый пятый молодой специа-

лист (21%) вообще не получил никакой помощи в период адаптации. Руководители оказали содействие лишь 8% респондентов, это означает, что остальные 92% обходились в период включения в организационные системы без внимания руководства. Молодые люди в большинстве своем (74%) дали ответ что, в организации необходима более эффективная система специальных мер адаптации молодого специалиста.

Наиболее валидным показателем неустойчивого положения молодых специалистов в организациях разного профиля является «желание сменить место работы»: каждый третий участник опроса (34%) при появлении выгодного предложения готов перейти на другую работу.

Главным мотивом трудоустройства для современных молодых сотрудников является хорошая заработная плата (69%). На втором месте - сфера работы и содержание деятельности. Средний размер заработной платы молодых специалистов, по данным нашего опроса, составляет 15 тысяч рублей; это ниже, чем средний размер зарплаты в регионе - 19980 рублей.

Анализируя поощрения, которые получают молодые специалисты, мы обнаружили ущемление прав этой категории, по сравнению с остальным работающим составом. Молодым специалистам достается в 2 раза меньше премий и ценных подарков (7% к 17%), более чем в 2 раза чаще им отказывают в оплате обучения (19% к 7%). Необходимо отметить важность для начинающих специалистов таких моментов как «доброжелательная и объективная оценка работы», «одобрительное отношение коллег к проявлению инициативы». Индекс удовлетворенности этими показателями составляет - ниже среднего.

Итак, неустойчивый статус молодых специалистов связан с состоянием перехода из одного социально-профессионального статуса в другой, с неопределенностью самоидентификации при попытке соотнесения с коллективом организации. К факторам, усиливающим степень маргинализации молодых специалистов в трудовых коллективах, относятся: отсутствие в большинстве организаций необходимой инфраструктуры адаптации, развития молодых специалистов и средств на их обучение; неразвитая корпоративная культура компании; слабое включение молодых людей в управление организацией и кадровый резерв управленцев; низкий уровень заработной платы по сравнению с другими категориями специалистов, с средней заработной платой в регионе; малый арсенал предоставляемых социальных гарантий.

Полученные результаты позволили разработать практические рекомендации поддержки молодых специалистов в трудовых коллективах:

1. организовать вводные тренинги при первом поступлении на работу;
2. ввести в традицию компании День молодого специалиста;
3. разработать индивидуальную программу адаптации для каждого молодого сотрудника;
4. руководителю организации или руководителю отдела, в котором будет работать новый сотрудник, необходимо лично знакомить его с коллективом компании, традициями, структурой организации;
5. создание информационно-консультационных отделов, которые в полном объеме предоставят информацию о фирме, ее традициях и дадут рекомендации по планированию профессиональной карьеры.

Слова благодарности

Выражаю благодарность своему научному руководителю Шиняевой Ольге Викторовне за помощь в проведении исследования.