

Секция «Психология труда и инженерная психология»
**Особенности адаптация молодых специалистов как представителей
«поколения Y» в современных российских организациях**

Падалка Сергей Андреевич

Студент (специалист)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
почвоведения, Кафедра общего почвоведения, Москва, Россия

E-mail: bioec@rambler.ru

В современных экономических условиях большое значение приобретают вопросы формирования кадровой среды российских организаций. Важным является установление социальных пропорций в основных характеристиках персонала организаций, которые способствуют ее росту и развитию, в том числе за счет привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально подготовленных молодых специалистов.

При этом следует учитывать, что и личностные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и ожидания современных организаций от новых, молодых работников, имеющих профессиональное образование, постоянно изменяются [1].

Это актуализирует проблему научного анализа адаптации молодых специалистов в современной организации в аспекте совершенствования управленческих средств: представляется целесообразным и необходимым разрабатывать применительно к этой категории работников специальные программы и технологии адаптации, учитывающие положительный отечественный и зарубежный опыт.

В нынешнем трудовом законодательстве нет понятия «молодой специалист» как такового, а статус молодого специалиста на федеральном уровне сегодня практически не регулируется. Лишь исходя из содержания региональных нормативно-правовых актов можно выделить основные критерии получения данного статуса, к которым относятся возраст до 35 лет (в некоторых регионах возраст ограничен 30 годами), наличие среднего профессионального или высшего образования, полученного по очной системе обучения в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию, первичное трудоустройство на предприятие бюджетной сферы после получения диплома. Таким образом, современное российское законодательство не позволяет четко определить статус молодых специалистов, хотя в реальном номинальном выражении к ним относится большая по численности социальная группа молодежи.

В настоящее время обучению профессиональным навыкам, как правило, уделяется большее внимание, однако, стоит отметить, что не меньшее влияние на эффективность и продуктивность деятельности сотрудников оказывает уровень развития навыков межличностного общения и личностных качеств. Миссия сотрудника в профессиональной сфере - стремление к гармоничному профессиональному и личностному саморазвитию, что является особенно актуальным для представителей «поколения Y», к которым относятся молодые специалисты в наше время [2,6].

Понятие «поколение Y» ввели Уильям Штраус и Нейл Хоув, которые считаются родоначальниками современной версии теории поколений. Согласно теории Хоува и Штрауса, поколенческие ценности занимают важное место в системе ценностей индивида: являются глубинными, подознательными, явно выраженной формы не носят, в том числе и для самих представителей поколений, но при этом определяют формирование личности, оказывают влияние на деятельность и поведение людей.

Под поколением, таким образом, в рамках теории понимается общность людей, определенного исторического периода, которые являются носителями схожих ценностей, формирующихся под воздействием культурных, социальных, экономических и политических

событий, технического прогресса. Особенно широкую популярность теория поколений получила в современном маркетинге и менеджменте персонала.

Российскую адаптацию теории поколений проделали российские социологи В.В. Гаврилюк, Н.А. Трикоз (Гаврилюк, Трикоз, 2002) и психологи Е.М. Шамис и А. Антипов (Шимас, Антипов, 2007). В России к «поколению Y» относятся люди, рожденные в период 1984-2000 гг.

Профессиональное самоопределение, как центральный аспект социального самоопределения, является способом самореализации личности в сфере профессиональной деятельности, и, вместе с тем, важнейшей линией личностного самоопределения. Таким образом, профессиональное самоопределение имеет большое значение в процессе становления молодого специалиста. В рамках психологических исследований в процессе производственной адаптации принято выделять социально-психологическую и адаптацию профессиональную адаптацию. Изучение вопросов адаптации находит отражение в многочисленных исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых [3,5].

Предметом исследований процесса адаптации молодого специалиста следует рассматривать факторы, детерминирующие этот процесс на новом рабочем месте. На основании анализа теоретических исследований можно выделить четыре фактора, влияющие на процесс адаптации молодого специалиста: личностный, социально-психологический, материальный и процессный [4].

Как правило, в российских организациях недостаток притока молодых специалистов связывается с материальным фактором. Однако, материальный фактор, как и процессный, который включает многие административные положения, не имеют большой отдачи со стороны молодого специалиста на этапе вхождения в коллектив организации. Высокое значение личностного фактора в процессе адаптации молодого специалиста показывает, что в практике управления персоналом необходимо работать с личностью с учетом особенностей молодых специалистов как представителей «поколения Y», т.е. максимально использовать возможности нематериальной мотивации для этой группы работников. Стоит также отметить, что социальное содействие рабочего и вне рабочего окружения молодого специалиста карьерному росту можно рассматривать как эффективный механизм влияния социально-психологического фактора. Мощным рычагом, способным влиять на личностный и процессный фактор, может быть психологическая поддержка и консультирование молодых специалистов в организации.

Источники и литература

- 1) Гайдамашко И. В., Жемерикина Ю.И., Пугачева Е. В. Психическая устойчивость как феномен безопасности личности // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. 2015. №4(6). С. 124-127.
- 2) Гайдамашко И.В., Чепурная Ю.В. Особенности психологического обеспечения становления руководителя образовательной организации высшего образования // Образовательная среда сегодня: стратегии развития. 2015. № 3 (4). С. 138-142.
- 3) Донцов А.И., Донцов Д.А., Донцова М.В. Социально-психологическое и педагогическое обеспечение профессионально-личностного становления студентов-психологов // NovaInfo.Ru. 2012. № 8. С. 252-257.
- 4) Зинченко Ю.П., Бусыгина И.С. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал. 2013. № 1. С. 89-95.

- 5) Зинченко Ю.П., Первичко Е.И. Коллективный образ будущего: социально-психологические аспекты прогнозирования // Вопросы психологии. 2014. № 1. С. 14-28.
- 6) Падалка С.А. Особенности развития познавательных способностей в психолого-педагогической практике высшего гуманитарного образования // Достижения и проблемы современной науки: сборник статей Международной научно-практической конференции (28 июля 2015г., г. Уфа). – Уфа: РИО МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2015. С.109-112.