
МАКРОУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ¹

Кравец Максим Александрович¹, канд. физ.-мат. наук, доц.
Шершень Инга Владимировна², канд. экон. наук, вед. науч. сотр.

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: share_kra@mail.ru

² Институт дополнительного профессионального образования Воронежского государственного университета, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394006; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Цель: формирование комплексной макроуровневой модели профессиональной адаптации молодого специалиста. *Обсуждение:* по мнению автора, глубокое понимание адаптационных проблем молодежи может быть достигнуто только в рамках многоуровневой системы (макросреда, организация, индивид). *Результаты:* описаны состав, содержание и взаимосвязь элементов макромоделей адаптации молодого специалиста и раскрыта. Даны рекомендации в отношении изменения государственной политики, систематизированные по этапам адаптации молодого специалиста.

Ключевые слова: адаптация, молодой специалист, государственная политика.

DOI: 10.17308/meps.2015.11/1302

Введение

Трудовой потенциал молодежи является фундаментом развития страны. Однако его состояние представляет собой проблему для Российской Федерации, что обусловлено, во-первых, резким снижением численности молодежного населения России, являющееся результатом демографического спада 90-х годов, во-вторых, недостаточной проработанностью государственной молодежной политики.

Так, динамика численности молодежи такова: 2005 г. – 39,5 млн чел., 2010 г. – 36,6 млн чел.; прогноз – 25 млн человек к 2025 г.

Результаты международных исследований также свидетельствуют о крайне негативном состоянии молодежного трудового потенциала. Российская Федерация заняла всего лишь 88-е место среди 170 стран по индексу развития молодежи, включающему критерий образования, здравоохранения и благосостояния, занятости, гражданского и политического участия [1].

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФГФ, проект №14-06-00597.

Неблагоприятный демографический прогноз и текущее состояние трудового потенциала молодежи делает крайне актуальной задачу адаптации молодых специалистов, снижающую непродуктивные потери времени и средств от деструктивных проявлений рынка труда в молодежном сегменте.

Методология исследования

Многообразие и иерархичность факторов и институтов, влияющих на адаптацию молодых специалистов, обуславливают необходимость создания многоуровневой адаптационной модели, композиция элементов которой отображена на рисунке 1.

Верхний уровень определяет институты, воздействующие на выбор целенаправленных систем нижнего уровня (организация, абитуриент, молодой специалист) и определяющие макросредовые условия адаптации. Государственная политика является регулятором всех факторов макросреды, среди которых можно выделить два наиболее значимых: рынок труда; образовательная и профориентационная среда.

Несмотря на то, что адаптация во многих работах рассматривается на организационном уровне, факторы макросреды задают изначально благоприятную или неблагоприятную обстановку, в которой «адаптация становится неизбежной при возникновении несогласованности требований и ожиданий и индивида и социальной среды» [2]. Что в крайнем проявлении заставляет молодых специалистов менять профессию.

Ряд отечественных социологов характеризуют социально-трудовые отношения в молодежной среде как кризисные, где преобладает вынужденная мотивация труда: «Часто молодым людям приходится осуществлять не соответствующую интересам и желаниям личности трудовую деятельность за не устраивающий размер оплаты труда, в условиях труда, несоответствующих желанию индивида» [3].

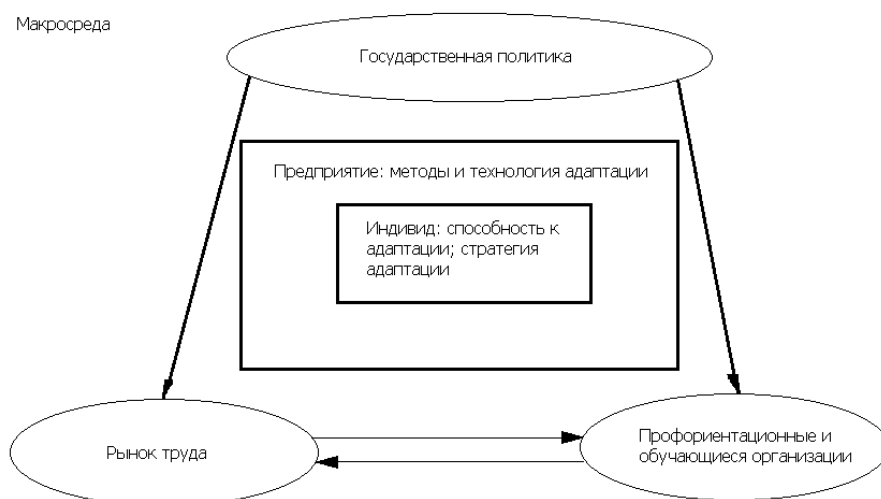


Рис. 1. Композиция элементов макромодели адаптации молодого специалиста

По мнению ряда отечественных ученых, первопричина кроется в несогласованности работы системы образования и рынка труда. Образовательные организации открывают специальности в соответствии со спросом потенциальных студентов и учащихся, не учитывая при этом потребности рынка труда. Что приводит к переизбытку специалистов, невостребованных на рынке труда.

Государственная политика в области молодежной занятости, воздействуя на рынок труда, формирует условия для успешной самореализации молодежи. Исходя из долгосрочных целей развития государства, текущей и прогнозируемой демографической ситуации в стране, формируется образовательная политика, которая определяет деятельность обучающихся и профориентационных организаций.

Государственная промышленная политика незаслуженно выпадает из рассмотрения основных факторов влияния на адаптацию молодых специалистов, поскольку не имеет прямого влияния на рынок труда и образовательную систему. Тем не менее опосредованное влияние данной компоненты государственной политики может иметь огромное значение для профессиональной адаптации молодежи.

Государственная промышленная политика влияет на отраслевую структуру и инновационную активность предприятий, которые могут формировать привлекательные (или малопривлекательные) рабочие места на рынке труда и задавать необходимость обучения соответствующим компетенциям. Однако воздействие государства на процесс создания новых предприятий с современными рабочими местами, во-первых, является инерционным процессом и может характеризоваться длительным временным лагом, во-вторых, результат воздействия может существенно отличаться от запланированного. Так, несмотря на многочисленные усилия в кластерообразовании, создание инновационных предприятий, предприятий ИТ-сферы, машиностроения и других высокотехнологичных областей успехи в данной сфере пока имеют несущественный в масштабах всей экономики успех.

Обсуждение результатов

Необходимость развития молодежной составляющей трудового потенциала с учетом самореализации индивида требует повышения результативности системы регулирования молодежного рынка труда.

Распоряжением Правительства РФ от 24 ноября 2014 г. молодежная государственная политика реализуется на основании положений документа «Основы государственной молодежной политики на период до 2025 года».

Исходя из целей государственной молодежной политики заявляемых как «совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи, направленной на раскрытие ее потенциала для дальнейшего развития Российской Федерации, а также содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению ее роли в жизни страны», сформирован комплекс следующих

задач: формирование системы ценностей с учетом многонациональной основы нашего государства; развитие просветительской работы с молодежью, создание условий для самообразования молодежи; формирование ценностей здорового образа жизни; создание благоприятных условий для молодых семей, направленных на повышение рождаемости, формирование ценностей семейной культуры и образа успешной молодой семьи, всестороннюю поддержку молодых семей; интенсификация механизмов обратной связи между государственными структурами, общественными объединениями и молодежью [4].

Эффективность реализации молодежной политики занятости тем не менее вызывает ряд вопросов, среди которых первоочередным становится вопрос о координации между несколькими ведомствами: Федеральная служба занятости; Федеральное агентство по делам молодежи; Министерство образования и науки; Министерство спорта, туризма и молодежной политики; Министерство здравоохранения и социального развития. Ведомства отвечают за различные аспекты молодежной политики и должны иметь отлаженные координационные механизмы, однако должной координации между ними нет.

Региональные подразделения федеральных органов власти и органы регионального и местного самоуправления также не обладают достаточной координацией в решении молодежных проблем.

Ключевой недостаток реализации государственной молодежной политики проявляется в том, что государство фактически не выполняет функции интегратора между молодыми работниками, сферой образования и работодателями с целью выработки оптимальных механизмов решения проблем молодежной занятости [1-2]. Фактически рынок молодежной занятости развивается стихийно.

Анализ механизма реализации молодежной политики позволяет идентифицировать ряд дополнительных мероприятий, способствующих повышению адаптационных возможностей молодежи:

- квотирование рабочих мест для молодежи в государственных организациях и организациях с государственным участием;
- проведение региональных исследований, направленных на определение требований работодателей к выпускникам вузов;
- создание в каждом учебном заведении центров занятости молодежи;
- поддержка и популяризация дистанционного образования в молодежной среде;
- введение государственными органами, организациями-работодателями и заведениями профессионального образования в официальный оборот понятия модели карьеры, оказание молодым специалистам консультационных услуг по вопросу формирования такой модели;
- создание системы управления талантами, которая должна обеспечить

интеграцию молодежи в государственный и частный сектор экономики;

- восстановление профориентационной работы среди старших школьников.

Рассмотренное многообразие мер совершенствования государственной политики может быть упорядочено по трем этапам расширенной модели адаптации молодого специалиста (рис. 2). Исходя из задачи минимизации адаптационных усилий, процесс адаптации необходимо рассматривать не с адаптации молодого специалиста внутри компании работодателя и даже не с процесса обучения, а с процесса выбора профессии.

Такой подход позволяет минимизировать затраты всех участников адаптационного процесса: государства, которое формирует комплексную политику молодежи с учетом развития промышленности, изменений образовательной системы, что должно привести к минимизации потерь, связанных с трудоустройством, переобучением специалистов; предприятия, желающего использовать трудовой потенциал молодых и энергичных сотрудников, стремящегося минимизировать время адаптации, затраты с дополнительным обучением, снизить текучесть нанимаемых молодых специалистов; молодого специалиста, выбирающего путь устойчивого карьерного роста и минимизирующего затраты на всех этапах адаптации.

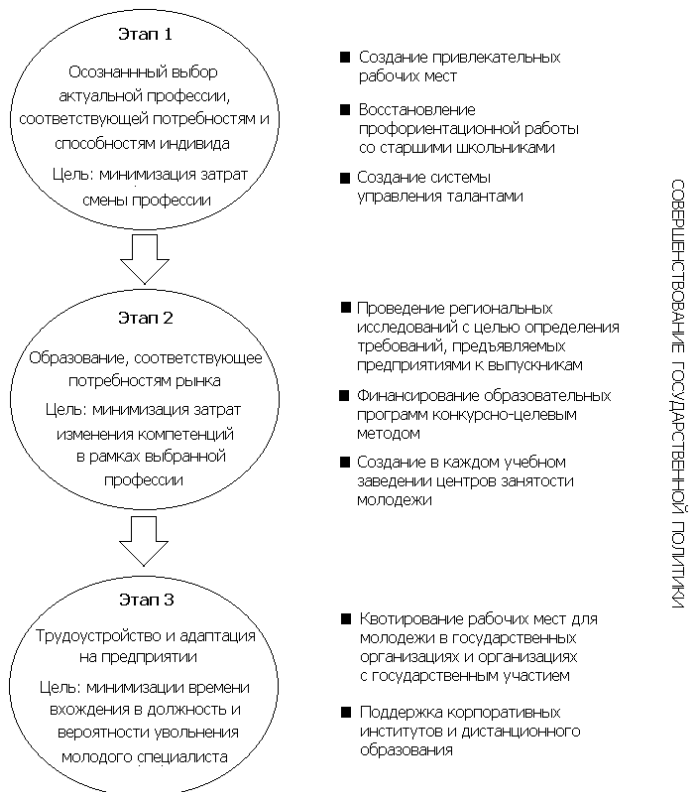


Рис. 2. Схема совершенствования государственной политики в отношении отдельных этапов профессиональной адаптации молодого специалиста

Заключение

Таким образом, адаптация молодого специалиста должна рассматриваться как многоуровневая взаимосвязанная система: макросреда → организация → индивид.

Ключевыми факторами макросреды являются рынок труда, образовательная и профориентационная система и государственная политика. Совершенствование адаптации начинается с изменения государственной политики как управляющего блока системы. Воздействие государственной политики прослеживается на всех этапах адаптации, которые включают не только этапы образования, трудоустройства и адаптации на рабочем месте, но и профориентационный этап (этап выбора профессии).

Ошибка выбора профессии на первом этапе в большинстве случаев приводит к кризису в профессиональной адаптации. Несоответствие профессиональной деятельности ожиданиям приводит к кризису профессиональных ожиданий, что выражается в неудовлетворенности содержанием работы, организацией труда, производственными отношениями, зарплатой. Здесь возможно как конструктивное разрешение кризиса, так и деструктивное, последнее может привести не только к увольнению из конкретной организации, но и смене профессии.

Государственная политика должна рассматриваться не только в сфере трудоустройства и образования молодежи, но и включать промышленную политику. Несмотря на то, что последняя воздействует с существенным временным лагом, она может формировать привлекательные рабочие места, т.е. места, способствующие самореализации специалистов.

Совершенствование адаптационного процесса молодых специалистов возможно при условии интеграции государственных, частных и общественных институтов, развития институтов социального партнерства. Необходима трансформация образовательной системы, которая должна выпускать выпускников с востребованными знаниями и опытом, для чего необходимо создавать эффективные механизмы взаимодействия организаций-работодателей и обучающих учреждений.

Список источников

1. Кравец М.А. Модель организационных коммуникаций // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2012, no. 10, с. 63-70.
2. Кравец М.А. Оценка эффективности развития организационных коммуникаций // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2015, no. 9, с. 56-62.
3. Озерникова Т.Г. *Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России*. Иркутск, БГУЭП, 2006.
4. Основы государственной молодежной политики до 2025 года. Доступно: <http://goo.gl/EvWPVL>. (дата обращения: 1.11.2015)
5. Чистякова Л.А. *Трудовые ценности молодежи с опытом первичного трудоустройства в сфере услуг*. Дис. Санкт-Петербург, 2014.
6. Commonwealth Youth Development Index. Доступно: <http://goo.gl/sGfqCL>. (дата обращения: 1.11.2015)

MACROLEVEL MODEL OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS¹

Kravets Maxim Aleksandrovich¹, Cand. Sc. (Phys.-Math.), Assoc. Prof.
Shershen Inga Vladimirovna², Cand. Sc. (Econ.), researcher

¹ Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006;

e-mail: share_kra@mail.ru

² Institute for Continuing Education Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394006; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Purpose: development of a comprehensive macro-level model of professional adaptation of young specialists. *Discussion:* according to the author, a deep understanding of adaptation problems of young people could be achieved only through a multilevel system (macro environment, organization, individual). *Results:* described composition, content and relationship elements of the macromodel of adaptation of young specialists. Given recommendations in relation to changes in public policy which are systematic by phases of adaptation of young specialists.

Keywords: adaptation; young specialist; public policy.

Reference

1. Kravets M.A. Model' organizatsionnykh kommunikatsii. *Modern Economics: Problems and Solutions*, 2012, no. 10, pp. 63-70. (In Russ.)
2. Kravets M.A. Otsenka effektivnosti razvitiia organizatsionnykh kommunikatsii. *Modern Economics: Problems and Solutions*, 2015, no. 9, pp. 56-62. (In Russ.)
3. Ozernikova T.G. *Prinuzhdenie k trudu i vynuzhdennaja motivacija v sovremennoj Rossii* [Coercion to work and the compelled motivation in modern Russia]. Irkutsk, BGUEP, 2006. (In Russ.)
4. Osnovy gosudarstvennoj molodezhnoj politiki do 2025 g. [Fundamentals of state youth policy until 2025]. Available at: <http://goo.gl/EVWPVL>. (accessed: 1.11.2015) (In Russ.)
5. Chistjakova L.A. *Trudovye cennosti molodezhi s opytom pervichnogo trudoustrojstva v sfere uslug* [Labour values of youth with the experience of primary employment in the service sector]. Saint Petersburg, 2014. (In Russ.)
6. Commonwealth Youth Development Index. Available at: <http://goo.gl/sGfqcL>. (accessed: 1.11.2015)

¹ The research was supported by RFH, №14-06-00597.