
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ¹

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

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: share_kra@mail.ru

² Воронежский институт Государственной противопожарной службы МЧС России, ул. Краснознаменная, 231, Воронеж, Россия, 394052; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Цель: выявление причин, факторов и форм дополнительного образования молодых специалистов как компонента организационной адаптации. *Обсуждение:* по мнению автора, результативность адаптационного процесса существенно зависит от понимания руководством предприятия ключевых причин, факторов и форм дополнительного профессионального образования. *Результаты:* систематизированы и ранжированы организационные причины дополнительного образования, выделены наиболее перспективные формы дополнительного образования.

Ключевые слова: адаптация, молодые специалисты, дополнительное профессиональное образование.

DOI: 10.17308/meps.2016.9/1496

Введение

Трудовой потенциал России кардинально меняется в условиях трансформации институциональной системы общества, которую можно охарактеризовать продолжающейся ломкой ценностных ориентаций и динамизмом технологических, организационных изменений.

Современные социальные и экономические условия порождают ситуацию, в которой молодые специалисты вынуждены адаптироваться к вызовам социальной среды. Несмотря на полученные или даже получаемые в рамках основного образования знания, молодые специалисты могут попасть в ситуацию невостребованности профессии, разрыва между требуемыми и формируемыми в рамках основного образования компетенциями.

Эффективность адаптационных процессов может быть существенно повышена в рамках сформированной системы дополнительного профессионального образования (ДПО).

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

Методология исследования

Статистическое исследование нацелено на определение перспективных форм и направлений ДПО. В данном исследовании образовательные проблемы рассмотрены во взаимосвязи с многочисленными факторами трудовой адаптации на примере специалистов г. Воронежа.

Выборка составила 400 молодых специалистов: слушателей курсов повышения квалификации и переподготовки специалистов Воронежского института повышения квалификации работников образования; слушателей программы МВА, Президентской программы ВГУ; студентов, получающих первое (старшекурсники) и второе высшее образование в ВГПУ и ВГУ.

Подавляющее большинство слушателей курсов (67%) профессиональной подготовки занимают должности, которые соответствуют их специальностям, тем не менее хотят сменить сферу деятельности, поскольку их не устраивает заработная плата и условия труда. Для 19% респондентов наблюдается частичное соответствие имеющегося у них образования, однако более качественное выполнение должностных обязанностей и карьерный рост обуславливают необходимость дополнительного образования.

Обсуждение результатов

Необходимость исследования структуры, степени важности причин, определяющих потребность в профессиональной адаптации, предопределила статистический опрос респондентов в отношении базовых причин, перечень которых был нами систематизирован.

Лидирующее место в ранжировании, результаты которого отображены в табл. 1, занимает «переход на новое место работы». Второе и третье места в числе причин, запускающих процесс профессиональной адаптации, занимают «существенные изменения служебных обязанностей или требований к исполняемой работе» и «смена непосредственного руководителя». Ожидавшиеся значимыми причины «смена руководства другого отдела или цеха», «смена руководства предприятия» не показали существенного влияния, что можно объяснить гораздо более долгим временным лагом между данным событием и его влиянием на служебные обязанности сотрудника.

Таблица 1

Ранжирование важности событий, вызывающих необходимость в профессиональной адаптации

Событие	Степень влияния, %
Переход на новое место работы	48 %
Изменение должности	21 %
Смена непосредственного руководителя	11 %
Изменения служебных обязанностей или требований к работе, не связанное ни с одним из перечисленных событий	9 %
Прием на работу в отдел нового работника	8 %
Смена руководителя предприятия	3 %
Смена руководителя другого отдела	0 %

Существенное влияние на профессиональную адаптацию и уровень компетентности оказывает ряд социально-психологических факторов: отношение к фирме в целом; отношение к малой группе; отношения между руководителем и подчиненными в коллективе; удовлетворенность своим положением в коллективе; удовлетворенность своим трудом; удовлетворенность собой на работе.

Невысоким является «отношение к предприятию» (50% от возможного), что свидетельствует о необходимости формирования у сотрудников чувства корпоративного единства, профессиональной идентичности, гордости за свою отрасль и профессию.

Показатель уровня взаимоотношений в малой группе находится на уровне 57,2%. Исходя из предпосылок коллективизма как значимой ценности россиян, уровень группового взаимодействия низок, что свидетельствует о необходимости применения технологий повышения группового единства в трудовой деятельности российских предприятий.

Уровень взаимоотношений между руководством и подчиненными составляет 61,3%, что характеризует понимание большинством руководителей предприятий значимости поддержки и заботы о подчиненных, помощи в решении их личных проблем.

Уровень удовлетворенности своим положением в коллективе (68,1%), так же как и уровень удовлетворенности собой на работе (61,7%) у работников достаточно высок. Значение показателя удовлетворенности своим трудом ниже. Проанализируем причины, вызвавшие такой результат (табл. 2).

Таблица 2

Оценка факторов, определяющих удовлетворенность собой на работе

Наименование фактора	Оценка, %
Удовлетворенность работой по специальности	52 %
Удовлетворенность содержанием, разнообразием труда	59 %
Соответствие работы интересам и склонностям	62 %
Отсутствие усталости от работы	52 %
Беспокойство ввиду сложности оборудования и ответственности	49 %

Влияние факторов, определяющих удовлетворенность своим трудом работников, находится в диапазоне от 49% до 62%. Снижает среднее значение удовлетворенности трудом беспокойство большинства респондентов, вызванное сложностью оборудования и высокой степенью ответственности за работу (49%), и высокий уровень усталости после рабочего дня (52%).

Невысокое значение (52%) показателя «удовлетворенность работой по специальности» объясняется частичным несоответствием между полученным респондентами образованием и требованиями профессиональной деятельности.

Сравнительный анализ описанных выше факторов, определяющих

уровень профессиональной адаптации и компетентности работников, указывает на наличие значительных резервов в управлении компетентностью руководителей и специалистов.

Наиболее важной проблемой является приведение знаний и навыков в соответствие с требованиями и характером труда на конкретных рабочих местах.

Немаловажное влияние на формирование высокого уровня компетентности руководителей и специалистов в ситуациях, требующих профессиональной адаптации, оказывает правильно организованное техническое, технологическое и методическое обеспечение труда.

Среди социально-психологических проблем наибольшую важность в обеспечении высокого уровня профессиональной адаптации и компетентности представляют: проблема формирования позитивной организационной культуры в организации и проблема повышения уровня удовлетворенности трудом у работников.

Формирование механизма управления компетентностью руководителей и специалистов в ситуациях, требующих профессиональной адаптации, с учетом влияния описанных выше факторов и тенденций позволит значительно улучшить результаты их профессиональной деятельности.

Статистическое исследование, результаты которого отображены в табл. 3, позволило нам определить наиболее перспективные форматы дополнительного обучения.

Таблица 3

Предпочтения в программах дополнительного профессионального образования

Формат обучения	Предпочтения в %
Долгосрочные программы, 6-9 месяцев	10,7 %
Модульное обучение	11,4 %
По смежным направлениям профессиональной деятельности, 2 недели – 4 месяца	18,6 %
По интересующим направлениям, 2 недели – 4 месяца	32,9 %
Выездные курсы методом «погружения»	26,4 %

Наиболее востребованными оказались средне- и краткосрочные курсы ДПО по интересующим направлениям профессиональной деятельности сроком 2 недели – 4 месяца. На втором месте по популярности оказались пректы выездных курсов методом «погружения» в профессию. Долгосрочные программы являются наименее востребованным инструментом решения проблем профессиональной адаптации.

Заключение

Роль системы ДПО в процессе адаптации и профессиональной социализации специалистов должна заключаться в следующем: ориентации на развитие не только профессиональных качеств сотрудников, но и социальной компетентности, способности к социальной и профессиональной

мобильности; переходе от эпизодической профессиональной переподготовки к планированию и реализации долгосрочных программ профессионального развития в течение всей трудовой карьеры; значительное расширение направлений и квалификационных уровней подготовки; усиление направленности на закрепление полученных теоретических знаний навыками практической работы; психологическое сопровождение профессиональной подготовки и переподготовки; внедрение современных информационных технологий обучения.

Проведенное исследование позволяет выявить наиболее востребованные форматы профессионального дополнительного обучения. Для преподавателей и кураторов вузов, а также руководителей служб управления персоналом в организациях сформулированы рекомендации, направленные на совершенствование процесса адаптации молодых специалистов с позиций усиления социализации и повышения профессиональной активности, оптимизации адаптационных процессов, устранение выявленных недостатков в адаптационных процессах, затрудняющих адаптацию на индивидуальном уровне.

Список источников

1. Алексеевский А.А. Методологические основы изучения проблем влияния мотивации на социально-профессиональную адаптацию личности // *Научная дискуссия: вопросы социологии, политологии, философии, истории*, 2015, по. 6, с. 32-36.
2. Анисимова Т.Г. Мониторинг как инструмент системы управления адаптацией студентов в среде вуза // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 2014, по. 2, с. 79-82.
3. Березовская Н.Ю. Адаптация и проблемы адаптации управленческого учета в России // *Новая наука: Проблемы и перспективы*, 2015, по. 1 (1), с. 164-166.
4. Емельянова О.Я., Самсонов В.С., Шершень И.В. Проблема профессионального становления и адаптации выпускников вузов и молодых специалистов // *Современные проблемы науки и образования*, 2015, по. 6.
5. Ковалева К.В., Нацыпаева Е.А. Управление адаптацией персонала: современный взгляд на традиционную проблему // *Факторы успеха*, 2014, по. 2 (3), с. 34-40.
6. Колосовская М.А. Исследование уровня социально-психологической адаптации работника для совершенствования системы адаптации // *Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития*, 2015, по. 20, с. 96-99.
7. Кравец М.А., Шершень И.В. Макроуровневая модель адаптации специалистов // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2015, по. 11, с. 50-56.
8. Кушкина Ю. Инновации в управлении трудовой адаптацией // *Молодежь и наука*, 2014, по. 2, с. 32.
9. Мельник А.Ю. *Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда*. Москва, 2012.
10. Николаевский Е.Н. Психологическая адаптация как важное звено адаптации сотрудников организации // *Инновационная наука*, 2016, по. 9 (21), с. 338-340.
11. Перадзе О.В. Психолого-педагогические основы организации адаптации и организация адаптации детей раннего возраста к условиям ДОУ // *Наука и Мир*, 2015, т. 2, по. 11 (27), с. 82-84.
12. Суптело Н.П. Влияние мобильности на трудовую адаптацию работников // *Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Сер.1: Экономика и управление*, 2015, по. 3 (14), с. 93-97.

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS A FACTOR OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS¹

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

¹ Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: share_kra@mail.ru

² Voronezh Institute of State fire service of EMERCOM of Russia, Krasnoznamennaya st., 231, Voronezh, Russia, 394052; e-mail: inga_shershen@mail.ru

Purpose: identification of the reasons, factors and forms of additional education of young specialists as component of organizational adaptation.

Discussion: according to the author, effectiveness of adaptation process essential depends on understanding the management of the enterprise of the key reasons, factors and forms of additional professional education.

Results: the organizational reasons of additional education are systematized and ranged, the most perspective forms of additional education are allocated.

Keywords: adaptation, young specialist, additional professional education.

Reference

1. Alekseevskii A.A. Metodologicheskie osnovy izucheniia problem vliianiia motivatsii na sotsial'no-professional'nuu adaptatsiiu lichnosti. *Nauchnaia diskussii: voprosy sotsiologii, politologii, filosofii, istorii*, 2015, no. 6, pp. 32-36. (In Russ.)
2. Anisimova T.G. Monitoring kak instrument sistemy upravleniia adaptatsiei studentov v srede Vuza. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, 2014, no. 2, pp. 79-82. (In Russ.)
3. Berezovskaia N.Iu. Adaptatsiia i problemy adaptatsii upravlencheskogo ucheta v Rossii. *Novaya nauka: Problemy i perspektivy*, 2015, no. 1 (1), pp. 164-166. (In Russ.)
4. Emel'ianova O.Ia., Samsonov V.S., Shershen' I.V. Problema professional'nogo stanovleniia i adaptatsii vypusknikov vuzov i molodykh spetsialistov. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniia*, 2015, no. 6. (In Russ.)
5. Kovaleva K.V., Natsypaeva E.A. Upravlenie adaptatsiei personala: sovremennyi vzgliad na traditsionnuu problem. *Faktory uspekha*, 2014, no. 2 (3), pp. 34-40. (In Russ.)
6. Kolosovskaia M.A. Issledovanie urovnia sotsial'no-psikhologicheskoi adaptatsii rabotnika dlia usovershenstvovaniia sistemy adaptatsii. *Ekonomika i upravlenie: analiz tendentsii i perspektiv razvitiia*, 2015, no. 20, pp. 96-99. (In Russ.)
7. Kravets M.A., Shershen' I.V. Makrourovnevaia model' adaptatsii spetsialistov. *Sovremennaia ekonomika: problemy i resheniia*, 2015, no. 11, pp. 50-56. (In Russ.)
8. Kushkina Iu. innovatsii v upravlenii trudovoi adaptatsiei. *Molodezh' i nauka*, 2014, no. 2, pp. 32. (In Russ.)
9. Mel'nik A.Iu. *Professional'naia i sotsial'naia adaptatsiia molodezhi v usloviiakh sovremennogo rynka truda*. Moscow, 2012.
10. Nikolaevskii E.N. Psikhofiziologi-

¹ Work is prepared with assistance of RFH, the project No. 14-06-00597.

cheskaia adaptatsiia kak vazhnoe zveno adaptatsii sotrudnikov organizatsii. *Innovatsionnaia nauka*, 2016, no. 9 (21), pp. 338-340. (In Russ.)

11. Peradze O.V. Psikhologo-pedagogicheskie osnovy organizatsii adaptatsii i organizatsiia adaptatsii detei rannego vozrasta k usloviiam DOU. *Nauka i*

Mir, 2015, t. 2, no. 11 (27), pp. 82-84. (In Russ.)

12. Suptelo N.P. Vliianie mobil'nosti na trudovuiu adaptatsiiu rabotnikov. *Vestnik Moskovskogo universiteta im. S.Iu. Vitte. Seriya 1: Ekonomika i upravlenie*, 2015, no. 3 (14), pp. 93-97. (In Russ.)