

Данилов Ю.Д.,  
ст. преп. БрГТУ,  
Бурко О.П.,  
ст. преп. БрГТУ,  
Кудрицкая Е.Г.,  
ст. преп. БрГТУ,  
(г. Брест, Республика Беларусь)

## СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Аннотация: статья посвящена проблемам профессиональной адаптации молодых специалистов – выпускников высших учебных заведений. Процесс адаптации рассматривается авторами как важнейший фактор персональной конкурентоспособности молодых сотрудников внутри трудовых коллективов, а также как важный компонент успешного функционирования предприятий и организаций.

В работе широко используются материалы социологических исследований уровней удовлетворенности качеством подготовки специалистов, проводимых в Брестском государственном техническом университете. Представлен рейтинг востребованности профессиональных и социальных качеств молодых сотрудников, сформированный на основе запросов руководителей региональных компаний, в которых работают выпускники БрГТУ.

Annotation: the article is devoted to the problems of professional adaptation of young specialists — graduates of higher educational institutions. The authors consider the adaptation process as the most important factor in the personal competitiveness of young employees within work teams, as well as an important component of the successful operation of enterprises and organizations.

The work widely uses materials of sociological research of satisfaction levels with the quality of training of specialists conducted at Brest State Technical University. The rating of demand for professional and social qualities of young employees is presented, which is formed on the basis of requests from the heads of regional companies where BrSTU graduates work.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, социальная адаптация, рынок труда, конкурентоспособность, удовлетворенность, качество образования, исследования, тенденции, теоретические знания, практические навыки.

Keywords: professional adaptation, social adaptation, labor market, competitiveness, satisfaction, quality of education, research, trends, theoretical knowledge, practical skills.

Эффективная адаптация выпускников ВУЗов в определяющей степени зависит от уровня сформированных компетенций – способности реализовать приобретенные в стенах учебного заведения знания, умения и навыки в процессе производственной и общественной деятельности. Кроме того, эти факторы позволяют значительно повысить конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда. Таким образом, между уровнем адаптации молодых специалистов и их конкурентоспособностью существует прямая зависимость, во многом определяющая насколько успешной будет профессиональная деятельность вчерашнего выпускника, особенно, на начальном этапе. Важно отметить, что данная взаимозависимость носит универсальный характер, и не сводится к региональной принадлежности учебного заведения.

Как показывают социологические исследования, для большинства стран постсоветского пространства у молодых специалистов при выходе на рынок труда, нередко

преобладают нечеткие представления и наивные ожидания о будущей трудовой деятельности и возможностях реализации профессиональной карьеры. В результате, столкнувшись с непредсказуемыми условиями современного рынка труда и жесткой конкуренцией, эти ожидания не оправдываются, что вызывает у вчерашних студентов глубокие разочарования в выбранной профессии. Такие ситуации тем более опасны, что вызывают у части молодых людей тревожные и депрессивные психологические состояния, которые приводят к деградации или переориентации базовой системы ценностей.

Индикатором адаптивных способностей выпускников могут служить данные исследований уровня удовлетворенности работодателей качеством подготовки молодых специалистов. Он позволяет непредвзято оценить насколько быстро и эффективно вчерашние выпускники входят в круг своих должностных обязанностей, социально-профессиональную среду, сферу многообразных взаимодействий с различными иерархическими слоями трудовых коллективов.

Показательными в этом отношении являются результаты опроса, проведенного в 2018 году Всероссийским центром изучения общественного мнения. Они демонстрируют, что чуть более половины опрошенных россиян оценили уровень подготовки молодых специалистов как «не выше среднего» (56%), примерно такой же показатель и у работодателей. Сами вчерашние выпускники ВУЗов оценивают уровень своей профессиональной подготовки гораздо выше, только треть из них (36%) считает, что они имеют средний уровень готовности, остальные оценивают его выше среднего (58%). В тоже время, на высокую подготовку выпускников указывают только 10% опрошенных работодателей. Среди конкретных факторов неудовлетворенности, они называют недостаток практических навыков (91%), хотя среди молодых специалистов такого мнению придерживается всего 56% опрошенных [1].

Исследования, которые проводятся в Республике Беларусь по вопросам удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов также показывают все возрастающий разрыв между квалификацией выпускников высших учебных заведения и требованиями к характеру труда, и, как следствие, снижение возможностей по эффективной профессиональной реализации. Такие изменения наглядно демонстрируют усиливающееся противоречие между уровнем требований, которые предъявляются к профессиональным знаниям выпускников ВУЗов, и их социальным качествам, и навыкам, которые выступают основным фактором сложившегося адаптивного кризиса.

Во время обучения, будущие молодые специалисты овладевает различными базовыми компетенциями, которые формируются в соответствии с требованиями профессиональной специализации, а также комплементарными: личностными и деловыми качествами, позволяющими эффективно реализовать багаж теоретических знаний и практических навыков в трудовой деятельности.

Выпускники высших учебных заведений, переходя к самостоятельной трудовой деятельности, обладают теоретическими знаниями в своей профессиональной области, однако уровень владения практическими навыками недостаточен для эффективного выполнения всех должностных обязанностей. Кроме того, работодатели предпочитают иметь в своих компаниях опытных специалистов, от которых ожидают высокой отдачи с первых дней работы в коллективе. С другой стороны, причинами неудовлетворенности работодателей подготовкой молодых сотрудников являются их субъективные качества и установки, связанные с предстоящей работой:

- отсутствие навыков продемонстрировать свои профессиональные качества;
- низкий уровень психологической устойчивости;
- завышенная самооценка личного профессионального потенциала;
- завышенные ожидания по заработной плате;
- разочарования, вызванные необходимостью начинать профессиональную карьеру с низших должностных ступеней [2, с.77].

Адаптация современного молодого специалиста предполагает не только усвоение исключительно профессиональных знаний и навыков, связанных с выполнением

производственных операций и действий. Здесь важным является – активное овладение нормами профессионального общения, адекватным вхождением в организационную культуру организации, приобщение к ее традициям и корпоративным образцам поведения и взаимодействия.

Состояние проблемы адаптации молодых специалистов на современном этапе характеризуется усиливающимся противоречием между все возрастающими общественными требованиями к компетенциям и фактически сложившимся типом адаптивного поведения, вступающего в конфликт с авторитарным стилем управления, который преобладает в большинстве трудовых коллективов.

Достаточно убедительно данный вывод характеризуют результаты исследований удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников ВУЗа, которые на протяжении ряда лет проводятся в Брестском государственном техническом университете в рамках деятельности по внедрению системы менеджмента качества СТБ ISO 9001-2015. Программа исследований предполагает комплексное изучение индексов удовлетворенности различных фокус-групп потребителей образовательных услуг и работодателей на основе базовой методологии определения индексов удовлетворенности и их последующей интерпретации.

Профильная специфика университета обусловила выбор фокус-групп работодателей в пользу представителей строительной индустрии, машиностроительных предприятий, компаний, представляющих ИТ-сферу. На протяжении всего времени проведения исследований, руководители, отмечая в целом высокий уровень подготовки инженерных кадров в БрГТУ, высказывают неудовлетворенность их коммуникативными и организационно-распорядительными качествами.

Результаты опросов выпускников позволяют в ретроспективе отследить динамику изменения мнений о качестве образовательных услуг по каждому показателю, определяющему базовые специальные и общие компетенции будущих инженеров [3].

Так, подавляющее большинство руководителей предприятий и компаний на протяжении последних пяти лет характеризуют уровень подготовки молодых специалистов как высокий и выше среднего.

Насколько Вы удовлетворены уровнем теоретических знаний выпускников? (распределение ответов респондентов по годам, в %%)	2015	2016	2017	2018	2019
Полностью удовлетворен	48	30	40	35	48
Скорее удовлетворен	48	63	60	65	48
Скорее не удовлетворен	4	7	0	0	4
Полностью не удовлетворен	0	0	0	0	0

Высокие оценки даны и практическим навыкам выпускников, хотя, отрыв индексов удовлетворенности по этому показателю от предыдущего, очевиден. Высокую оценку теоретической подготовки в среднем давали 40,2% работодателей, а практическими навыками были полностью удовлетворены только 27,6%, при этом, за время проведения исследований отмечаются две взаимообусловленные тенденции: рост общего показателя удовлетворенности уровнем практической подготовки специалистов и снижения количества работодателей, которые низко оценивают готовность выпускников ВУЗа к выполнению непосредственных должностных обязанностей.

№ п/п	Насколько Вы удовлетворены уровнем практических умений и навыков выпускников? (распределение ответов респондентов по годам, в %%)	2015	2016	2017	2018	2019
1	Полностью удовлетворен	42	15	40	9	32
2	Скорее удовлетворен	43	66	50	82	60

3	Скорее не удовлетворен	15	19	10	9	4
4	Полностью не удовлетворен	0	0	0	0	4

Характерно, что в среднем 40% работодателей на протяжении 5 лет заявляли, что уровень подготовки выпускников университета в полной мере соответствует требованиям к специалистам, существующим в руководимых ими организациях. Это позволяет сделать предположение, что большинство из нанимателей, при приеме на работу вчерашних выпускников, как ни парадоксально, ориентируются, прежде всего, на их теоретическую подготовку, а не практическую.

Объяснение данного феномена требует дополнительного изучения, однако одной из возможных причин может быть несоответствие технологического оснащения предприятий уровню материально-технической базы учебного заведения. В таких случаях, как правило, действует принцип подбора кадров «на вырост» (или наоборот), когда молодым сотрудникам приходится осваивать новые (или старые) технологии и оборудование уже на месте своей работы, что еще более усложняет адаптационный период.

Насколько соответствует уровень подготовки выпускников нашего университета требованиям Вашей организации? (распределение ответов респондентов по годам, в %%)	2015	2016	2017	2018	2019
Полностью соответствует	34	33	55	30	48
Скорее соответствует	64	63	45	65	48
Скорее не соответствует	2	4	0	5	4
Не соответствует	0	0	0	0	0

Данное предположение подтверждается мнениями работодателей о достоинствах выпускников университета, среди которых наиболее высоко оценены именно профессиональные качества: владение современными методами и технологиями (61,5% респондентов в среднем за последние 5 лет) и готовность выпускников к саморазвитию и самообразованию (65,4% участников опроса).

Вместе с тем, социальные качества и характеристики, существенно уступают в оценках, так, готовность действовать в нестандартных ситуациях, отмечают в среднем 39,8% работодателей, а уровень общей культуры высоко оценили всего 31,4%.

№ п/п	Укажите основные достоинства в подготовке выпускников нашего ВУЗа (распределение ответов респондентов по годам в %%)	2015	2016	2017	2018	2019
1	Владение современными методами и технологиями деятельности	61	48	75	65	60
2	Готовность выпускников к быстрому реагированию в нестандартных ситуациях	34	26	50	39	50
3	Желание выпускников к саморазвитию и самообразованию	73	63	70	61	60
4	Высокий уровень общей культуры	20	33	25	35	44

Результаты исследований наглядно демонстрируют наличие проблем именно в области социальной адаптации, которая проявляет себя двояко. С одной стороны, она представляет собой процесс формирования определенного механизма взаимодействия молодого сотрудника с организационным окружением, а с другой — способ развития личностного и общественного потенциала, когда речь идет о кадровых ресурсах компании или организации. И чем быстрее

вчерашний выпускник ВУЗа осваивает ценности, нормы и традиции, сложившиеся в них, тем эффективнее он станет как специалист.

В общем процессе адаптации выделяется несколько направлений:

— собственно, профессиональная (технологическая) адаптация, которая заключается в освоении технологий и оборудования, которые имеются на предприятии, формировании навыков работы на ней, ознакомлении с техническими требованиями и стандартами, связанными с должностными обязанностями специалиста;

— психофизиологическая адаптация, которая связана с привыканием к новому для вчерашнего студента, режиму труда и отдыха, нагрузкам, ритму производственной деятельности, особенностям организации и эргономике рабочего места;

— организационно–административная адаптация, требующая от вчерашнего студента понимания целей компании, приспособления к особенностям функционирования ее организационного механизма, системе управления, должностной иерархии и пр.;

— социально–психологическая адаптация, направленная на осознание и привыкание к сложившимся нормам и традициям трудового коллектива, способам и стилям корпоративного взаимодействия в рабочее и нерабочее время и т.д.

Результаты проводимых в университете исследований свидетельствуют, что основные затруднения у молодых специалистов-выпускников ВУЗа, практически полностью соответствуют тем, которые фиксируются в других учебных заведениях различных регионов и в трудах экспертов. Так, работодатели систематически указывают на такие факторы, как:

— несоответствие ожиданий молодого специалиста реалиям, с которыми приходится сталкиваться после трудоустройства;

— переоценка либо недооценка собственных возможностей;

— сложности при взаимопонимании с руководителями организаций и коллегами по трудовому коллективу;

— недостаток практических знаний и навыков, позволяющих презентовать и доказать свою профессиональную компетентность.

Одним из эффективных способов преодоления адаптационных затруднений молодых специалистов представляется изучение требований рынка труда и качеств, которые предъявляются им со стороны потенциальных работодателей. Это позволяет сформировать определенный образ современного молодого специалиста, с набором качеств и навыков, обусловленных характером технологического развития, требованиями рынка труда и конъюнктурными изменениями в социально-профессиональной системе общества.

В ходе исследований в БрГТУ, работодатели указали следующие предпочтения по профессиональным, деловым и социальным качествам, которые, по их мнению, должны быть присущи современному специалисту.

№ П/п	Какие навыки вы хотели бы видеть у выпускников, пришедших устраиваться на работу? (распределение ответов респондентов по годам в %%)	2015	2016	2017	2018	2019	Средний индекс
1	Коммуникабельность	64	48	55	61	52	56
2	Умение работы в команде	55	44	60	30	64	50,6
3	Высокая работоспособность	57	44	45	48	68	46,8
4	Аналитическое мышление	34	37	45	52	36	40,8
5	Умение принимать решения	-	-	-	55	52	53,5*
6	Умение планировать карьеру	-	-	-	17	24	20,5*
7	Умение ценить и эффективно использовать время	-	-	-	48	44	46*

\*данные позиции включены в опрос с 2018 года.

Как показывают результаты, лидирующие позиции в рейтинге наиболее востребованных качеств, занимают: умение принимать решения, коммуникабельность и способность к работе в команде — т.е. именно те, которые формируются в результате личностного развития и актуализируются в процессе социальной адаптации. Их значение трудно переоценить и с точки зрения профессионального роста вчерашнего выпускника ВУЗа, потому что именно в процессе тесного взаимодействия с опытными специалистами он значительно быстрее и эффективнее овладевает новыми технологиями, оборудованием, приобретает практические навыки самостоятельной работы с ними, становится более конкурентоспособным внутри коллектива и на рынке труда в целом.

Таким образом, эффективная адаптация молодых специалистов является важнейшим и уникальным фактором персональной и корпоративной конкурентоспособности, т.к. социально-профессиональные качества сотрудников невозможно скопировать, как это можно сделать с технологиями. Динамика развития профессиональных компетенций способствует росту потребностей вчерашних выпускников к успешной самореализации, а также стремлению качественно решать задачи, стоящие перед трудовым коллективом. А это, в свою очередь, обеспечивает высокую конкурентоспособность компаний и организаций.

#### Список литературы:

1. ВЦИОМ: работодатели недовольны качеством образования в российских ВУЗах. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://tass.ru/obschestvo/3450160>. – Дата доступа: 08.04.2019.
2. В.П. Аветисян, Е.С. Шишкина. Конкурентоспособный выпускник ВУЗа глазами работодателя. Основы экономики, управления и права, №3(15), С.77.
3. Данилов, Ю.Д. Мониторинг качества образовательных услуг в учреждении высшего образования / О. П. Бурко, Ю. Д. Данилов, Е. Г. Кудрицкая// Сборник материалов Международного конкурса курсовых, научно-исследовательских и выпускных квалификационных работ (25 января 2018 года) «Научные и творческие достижения в рамках современных образовательных стандартов». – Кемерово: ЗапСибНЦ, 2018. – С. 115–119.