

Проблемы реализации процесса адаптации молодых специалистов в Нижнем Новгороде (на примере инженерных специальностей)

Научный руководитель – Сайгина Елена Владимировна

Шаталова-Давыдова Даниэла Андреевна

Студент (магистр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия

E-mail: danielaslepneva@gmail.com

Проблема реализации процесса адаптации молодых специалистов в Нижнем Новгороде является актуальной и требует особого внимания в условиях становления поколения Y и Z основным персоналом. В 2019 году автором было проведено исследование о реализации процесса адаптации молодых специалистов в нижегородских компаниях и было выявлено, что процесс адаптации реализуется, но недостаточно учитывает социально-психологические особенности нового поколения сотрудников, а также было определено, что основными методами адаптации выступают консультации и наставничество. [1]

Поэтому **целью работы** явился анализ наличия современных подходов в наставничестве в отечественной компании, которые учитывали бы индивидуально-психологические особенности нового поколения Y.

Задачи: 1) определить социально-психологическую удовлетворенность работой у молодых специалистов после первых трёх месяцев работы; 2) проанализировать эффективность наставничества для рассматриваемой группы специалистов.

Гипотезой исследования явилось утверждение, что применяемая программа адаптации молодых специалистов является успешной и соответствует особенностям поколения Y. Объектом исследования данной работы явился процесс адаптации молодых сотрудников, а его предметом - особенности адаптации молодых специалистов в условиях современной отечественной организации.

Исследование рассматривает группу молодых специалистов инженерных специальностей, у которых основным методом адаптации выступает наставничество. Выборка: молодые специалисты кораблестроительного направления, которые работают в конструкторском бюро (КБ) Нижнего Новгорода. Возраст респондентов - 21-23 года, количество женщин - 8, мужчин - 32.

Для изучения были взяты 4 отдела, в которые были приняты молодые специалисты без опыта работы. Коэффициент текучести среди таких сотрудников составил ~10% - это значение не превышающее допустимой нормы для компаний численностью от 100 до 500 человек, следовательно, процесс адаптации в КБ должен быть эффективен.

Методом исследования стали включенное наблюдение и анкетирование. Его вопросами являлись: уровень социально-психологического комфорта от работы с наставником; получение обратной связи по прошествии адаптационного периода; наличие дискомфорта при обращении к наставнику и психологических/социальных проблем с коллективом; осознание своей деятельности, ее специфики; необходимость помощи наставника после 3 месяцев работы и др.

Измерялась социально-психологическая удовлетворенность молодых специалистов коэффициентом удовлетворенности, который варьировался в значениях от -1,0 до 1,0: полностью адаптированные (+0,65 до +1,0), среднеадаптированные (от +0,29 до +0,64) и неадаптированные (от -1,0 до +0,28).

Полученные значения коэффициента удовлетворенности у сотрудников различных отделов получились:

Отдел №1: 0,74

Отдел №2: 0,68

Отдел №3: 0,54

Отдел №4: 0,45

Общий результат доказал эффективность реализации наставничества в КБ. 100% молодых специалистов были адаптированы после трёх месяцев работы. Сотрудники отделов №1 и №2 имели самые высокие коэффициенты удовлетворенности, так как процесс адаптации в них выстроен по принципу наставничества. Все специалисты были приняты в разное время и у каждого из них был индивидуальный наставник, который тщательно проводил мониторинг успешности новичков и давал обратную связь. На текущий момент эти сотрудники не испытывают психологического дискомфорта в коллективе и довольны спецификой работы.

Сотрудники отдела №3 имели средний показатель адаптированности. Самые низкие коэффициенты удовлетворенности определились у специалистов, которые были приняты в один месяц и один наставник был рассчитан на 2 молодых специалистов. В анкетах были выявлены факторы, которые мешали адаптироваться новичкам: отсутствие или неявная форма обратной связи (36%), дискомфорт при обращении к наставнику с вопросом (45%). Это привело к пожеланию продления системы наставничества после первых трёх месяцев работы (45%). На текущий момент эти специалисты еще не до конца уверены в том, что характер работы, которую они выполняют, соответствует их способностям и склонностям.

Аналогичная ситуация была выявлена и группе молодых специалистов отдела №4. На одного наставника приходилось 2-3 молодых специалиста. У них наблюдались отсутствие или неявная форма обратной связи (56%), отсутствие понимания профессиональной роли в КБ (31%) дискомфорт при обращении к наставнику с вопросом (56%), редкие проявления психологического дискомфорта (20), необходимость в продлении системы наставничества после первых 3 месяцев работы (56%). На текущий момент около 40% специалистов сомневаются, что характер работы соответствует их способностям и склонностям, 25% более уверены, что он соответствует и 35% в этом не сомневаются.

Во второй части анкеты, независимо от распределения отдела были заданы вопросы, касающиеся текущего самоопределения в компании. На вопрос понимания ближайшего карьерного развития, положительно ответили 40% респондентов (и у них же наблюдался низкий коэффициент удовлетворенности). Из этого можно сделать вывод, что наличие индивидуально плана развития для молодых специалистов оказывает положительное влияние на прохождение адаптационного периода.

Результаты исследования показали, что:

1. внедренная система наставничества в КБ является эффективной для введения молодых специалистов в работу в период первых 3 месяцев работы. Это доказывается не только низким коэффициентом текучести молодых специалистов, но и средним (и высоким) коэффициентом удовлетворенности работой у молодых специалистов;

2. данный процесс не учитывает индивидуально-психологические особенности современных выпускников ВУЗов и разработанная анкета успешно это определила;

3. необходимо дополнить наставничество некоторыми инструментами, акцентирующих на профессиональном развитии молодых специалистов, а также на оптимизации работы наставника при невозможности распределении обязанностей на других специалистов. К инструментам можно отнести проектирование карьерного развития, использования мессенджеров для внутренней коммуникации, «теневое» наблюдение за работой наставника и элементы сторителлинга.

Источники и литература

- 1) Слепнева Д.А. - Проблемы процесса адаптации молодых специалистов в Нижегородской области // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2019» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс]. – М: МАКС Пресс, 2019.