

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕКТРОННЫХ СИСТЕМ

Цыренжапова Т. Ч. студентка, Национальный Исследовательский Томский Государственный Университет, Институт Экономики и Менеджмента.

Email: cylana22@mail.ru

***Аннотация:** рассматривается введение электронных систем в систему адаптации молодых специалистов в организации. Выделены особенности обучения и адаптации молодых специалистов с точки зрения теории поколений хуз.*

***Ключевые слова:** молодые специалисты, адаптация специалистов, электронные системы.*

FEATURES OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN ORGANIZATION USING ELECTRONIC SYSTEMS

***Tsyrenzhapova T. Ch.** Student, National Research Tomsk State University, Institute of Economics and Management.*

Email: cylana22@mail.ru

***Abstract:** the introduction of electronic systems into the system of adaptation of young specialists in the organization is considered. The features of training and adaptation of young specialists from the point of view of the theory of generations xyz are highlighted.*

***Key words:** young specialists, adaptation of specialists, electronic systems.*

Проблема эффективной адаптации персонала является одной из самых актуальных проблем в организации. Поскольку в современных организациях персонал – самый важный ресурс предприятия. Многие организации вкладывают в процесс адаптации специалистов большие финансовые затраты. С помощью электронных систем организации могут оптимизировать процесс адаптации и уменьшить ресурсозатратность данных мероприятий.

На крупных предприятиях, как правило, имеются специализированные службы адаптации кадров. Они могут выступать как самостоятельные структурные подразделения или входить в состав других функциональных подразделений (отдел кадров, отдел труда и заработной платы и т. п.). Иногда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур.

Профессиональная адаптация - это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его личности с профессиональной средой и профессиональной деятельностью, необходимая для выполнения им трудовых функций.

К основным стадиям профессиональной адаптации относятся [1]:

1. Ознакомление. Получение специалистом информации о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, об эталонах, нормах поведения.
2. Приспособление. Переориентация работника, сопровождаемая признанием новой системы ценностей с сохранением прежних установок.
3. Ассимиляция. Приспособление к среде, идентификация с новой группой.
4. Идентификация. Отождествление личных целей с целями организации.

Успешность профессиональной адаптации специалиста зависит от таких факторов, как наличие у специалиста необходимых внутренних предпосылок, соответствующих внутренним предпосылок, достаточный уровень мотивации профессиональной деятельности. А также, внимание к процессу адаптации со стороны руководителей, трудового коллектива и самого специалиста, существующая система адаптации специалиста и своевременное оказание помощи.

Под молодым специалистом в соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 года N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации" понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией [4].

Так как данная группа персонала попадает в возрастную категорию до 30 лет и характеризуется, прежде всего, тем, что она находится в стадии трудового и социального самоопределения, соответственно эти сотрудники относятся к поколению Y и Z [2].

Развитие общества опосредовано сменой поколений. В настоящий момент во многих компаниях обострилась проблема старения кадров. Испытывая дефицит молодых специалистов, компании начинают осознавать стратегическую важность привлечения и удержания молодых специалистов.

Однако большинство работодателей не хотят брать молодых специалистов, так как их почти всегда необходимо обучать. А это требует большого количества времени, денежных инвестиций, наличия преподавателей и специальной инфраструктуры. Но если сейчас вложить усилия и ресурсы в талантливого перспективного выпускника, то через несколько лет все затраты будут оправданны.

Растить людей в собственной компании «с нуля» и «под себя» оказывается намного эффективнее, чем переучивать опытных работников. К тому же, молодые специалисты являются достаточно недорогим ресурсом, они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы. Молодые специалисты обладают еще одним важным достоинством - они имеют большое желание в приобретении трудового опыта и стремление к профессиональному росту и развитию.

Подход к современному электронному обучению тесно связан с «теорией поколений» [5], согласно которой каждое поколение имеет свою типологию поведения по отношению к информационным технологиям в целом и электронному обучению в частности.

- Поколение «Y» 1980-2000 гг. («Рожденные в цифре»). Поколение хорошо знакомо с цифровыми технологиями, погружение в цифровую среду является естественным процессом, обучение и адаптация происходят интуитивно. Обладают высокой адаптивностью в принципе, есть предрасположенность к изучению новых технологий. Способны переключаться на разные задачи, часто любят проектную или фрилансерскую работу, могут работать в совершенно разных сферах деятельности одновременно. Иногда плохо справляются со стратегическими задачами (долгосрочными, направленными на далекую перспективу).

- Поколение «Z» 2000 г.-... («Воплощенные в цифре»). На данный период активно развивается интернет, смартфоны. Это поколение знакомо с информационными технологиями и современными устройствами с момента рождения. В приоритете саморазвитие и самосовершенствование. Для них работа – то что должно приносить не только доход, но и удовольствие. Боятся рутинной и обычной работы. Часто – запоминают не саму информацию, а пути, через которую ее можно отыскать. В связи с этим – низкая концентрация внимания. Информация запоминается быстро, но более короткими фрагментами.

Поскольку молодые специалисты чувствуют себя в работе с информационными технологиями комфортно, а цифровая среда является для них такой же естественной, как и реальная, то отношение молодых специалистов к электронной корпоративной адаптации крайне положительное.

Также, молодые специалисты ценят возможность «мобильного обучения», то есть обучаться вне зависимости от времени и места нахождения. Например, прослушать лекцию или вебинар во время поездки в автобусе, в зале на беговой дорожке и т. д.

Правда, такой формат электронной адаптации и обучения может и негативно сказаться на сотруднике, так как стремление постоянно развиваться вызывает выраженное

стремление к совершенствованию (перфекционизм), что может повлиять на его желание не выходить из-за компьютера сутками (не контролирует режимы труда и отдыха), что в последствии может снизить мотивационный фон сотрудника, ухудшается результативность и заинтересованность в продуктивности процесса адаптации, может возрасти апатия и депрессия.

Уровень развития общества в 21 веке характеризуется достаточно высоким уровнем компьютеризации и виртуализации. Компьютер, интернет и электронные системы проникли практически во все сферы деловой и частной жизни человека. В области управления человеческими ресурсами использование автоматизированных систем и электронных ресурсов позволяет быстрее и эффективнее, с меньшими затратами труда и времени решать ряд важных задач, а также открывает новые возможности:

1) для топ-менеджеров и руководителей организации: сокращение срока принятия управленческих решений и осуществление контроля их исполнения, снижение издержек, повышение результативности организации в целом;

2) для менеджеров по персоналу: значительное уменьшение трудоемкости работ по кадровому делопроизводству и подготовке внешней и внутренней отчетности, обучении и адаптации сотрудников в результате автоматизации данных процессов, рост производительности труда, повышение дисциплины за счет дополнительных возможностей автоматизированного контроля.

По данным портала HeadHunter за 2019 год основное преимущество, которое опрошенные видят во внедрении электронных систем в управление человеческими ресурсами это:

- сокращение рутинных операций для высвобождения времени на решение новых задач (42%);
- прозрачность и контроль бюджета на подбор (28%);
- уменьшение сроков найма относительно конкурентов (26%).

По мнению опрошенных HR-специалистов, основные сложности, с которыми компании сталкиваются при автоматизации процессов:

- отсутствие бюджетов и ресурсов для внедрения (56%);
- высокая стоимость программного обеспечения (41%);
- отсутствие у провайдеров понятных метрик эффективности от их внедрения (37%).

Организация эффективной системы электронного обучения предполагает, как обеспечение студентов источниками информации, так и необходимой помощью. Электронное обучение реализуется в самых разных формах: блоги, сетевые энциклопедии,

дискуссионные онлайн-клубы, онлайн-игры и симуляторы, онлайн-курсы в рамках систем управления обучением, массовые открытые онлайн-курсы (МООК), приложения для планшетов и множество других технологий и практик.

Одним из основных преимуществ электронных систем адаптации выступает рациональное использование времени. Сотрудники и наставники не обязаны непосредственно присутствовать на встречах, что в значительной степени экономит личное время и силы. Отсюда вытекает следующее преимущество: снижение затрат на адаптацию и обучение. Кроме того, неоспоримым достоинством является гибкость данного вида обучения - возможность заниматься в своем темпе, в удобном месте, благодаря чему повышается вовлеченность в процесс адаптации, увеличивается скорость усвоения информации. Перечисленные преимущества позволяют создать равные возможности для адаптации и обучения людей во всем мире [3].

Служба исследований hh.ru провела опрос среди соискателей и выяснила, что 73 процента респондентов считают, что в каждой компании должна быть система корпоративного обучения, и самым положительным образом относятся к работодателям, уже внедрившим что-то подобное.

Таким образом, мы можем сделать вывод что введение электронных систем адаптации специалистов играют положительную роль как для молодых сотрудников, так и для компании в принципе. Для молодых специалистов электронная адаптация является более комфортной и привычной, а также позволяет самими специалистам оптимизировать время обучения и не зависеть от местонахождения. Для организаций введение электронного обучения позволяет оптимизировать время сотрудников кадровой службы, автоматически получать аналитические данные процесса адаптации сотрудников и снижение издержек.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бодров В.А. Диагностика и прогнозирование профессиональной мотивации в процессе психологического отбора / В.А. Бодров, Л.Д. Сыркин // Психол. журн. – 2003. – № 1. – С.76.
2. Брюхова, О. Ю. Особенности профессионального развития молодых специалистов / О. Ю. Брюхова. – Екатеринбург, 2012. – URL: <http://do.gendocs.ru> (дата обращения 15.12.2021)
3. Вишнева Л. М. Российский и зарубежный опыт в электронном обучении // Научные записки молодых исследователей. – 2019. – №2. – С. 28-32.

4. О молодежной политике в Российской Федерации : федер. закон Рос. Федерации от 30 декабря 2020 г. N 489-ФЗ // Российская газета. – 2020. – 30 декабря.
5. How N. Millennials Rising: The Next Great Generation. / N. How, W. Strauss – 2000.