

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное учебно-методическое объединение
по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки
«Социология и социальная работа»

Институт социально-политических исследований РАН

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Межрегиональная общественная организация «Академия Гуманитарных Наук»

Международная научно-практическая конференция

**ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ
КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПОТРЕБНОСТИ
В НОВЫХ ПРОФЕССИОНАЛАХ В СФЕРЕ
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ И ОРГАНИЗАЦИИ
РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ**

28–29 марта 2019 г.

Нижний Новгород
2019

УДК 316
ББК 60.5
Д466

Р е ц е н з е н т ы :

Романовская Вера Борисовна доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории государства и права юридического факультета Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского

Боссонг Хорст профессор, декан факультета образовательных наук Университета Дуйсбург-Эссен (Германия)

Д466 **Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью** / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2019. – 792 с.

ISBN 978-5-93116-207-2

В сборнике представлены материалы научных исследований, обсуждавшихся на секциях международной научно-практической конференции «Динамика социальной среды как фактор развития потребности в новых профессионалах в сфере социальной работы и организации работы с молодежью» (28–29 марта 2019 г., г. Нижний Новгород, ННГУ им. Н.И. Лобачевского).

Сборник предназначен для исследователей, преподавателей, аспирантов и студентов, практических работников социальных учреждений и общественных организаций.

В рамках конференции проведено:

- заседание Федерального учебно-методического объединения по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки «Социология и социальная работа» (ответственные: от Института социально-политических исследований Российской академии наук – проф. Т.К. Ростовская; от Российского государственного социального университета – проф. В.В. Сизикова; от Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова – проф. Н.Л. Смакотина);

- аспирантская школа «Гендерный аспект трудовых отношений». Лектор: профессор ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» Г.Г. Силласте.

ISBN 978-5-93116-207-2

© НИСОЦ, 2019

респондентов удовлетворены своей жизнью. Результаты исследования миграционных настроений молодых ярославцев в большей степени совпадают с результатами всероссийских исследований [2; 3; 7].

Список литературы

1. Омельченко Д.А., Максимова С.Г., Ноянзина О.Е. Международная миграция и безопасность российских регионов: статистический анализ и опыт построения типологии // *Society and Security Insights*. 2018. № 1. С. 13-31.
2. Эмиграционные настроения россиян-2018 – ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 3702. 02.07.2018 [Эл. ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=9187> (дата обращения: 25.02.2019).
3. Кашницкий И.С., Мкртчян Н.В., Лешуков О.В. Межрегиональная миграция молодежи в России: комплексный анализ демографической статистики // *Вопросы образования*. 2016. №3. С. 169-203.
4. Общие итоги миграции населения Ярославской области за 2015–2017 годы – Ярославльстат. Официальная статистика [Эл. ресурс]. Режим доступа: http://yar.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/yar/ru/statistics/population/ (дата обращения: 24.02.2019).
5. Загребин В.В. Подходы к определению категории «молодёжь» // *Концепт*. 2014. № 2. [Эл. ресурс]. Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2014/14030.htm> (дата обращения: 25.02.2019).
6. Питухин Е.А., Семенов А.А. Анализ межрегиональной мобильности выпускников школ при поступлении в высшие учебные заведения // *Университетское управление: практика и анализ*. 2011. № 3. С. 82-89.
7. Симонян Р.Х. Миграционные настроения российской молодежи: региональный аспект // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2017. № 6. С. 313-326.

ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НИЖЕГОРОДСКОГО РЕГИОНА ADAPTATION PROBLEMS OF YOUNG SPECIALISTS AT THE NIZHNY NOVGOROD REGION ENTERPRISES

Е.В. Коробейникова, Д.А. Слепнева
*Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского*
E.V. Korobeynikova, D.A. Slepneva
Lobachevsky University

Рассмотрены актуальные вопросы адаптации молодых специалистов – выпускников вузов. Проведен анализ инструментов, используемых в данном процессе на предприятиях Нижегородского региона. По результатам

анкетирования выявлены направления для развития существующих систем адаптации с учетом особенностей поколения Y – наставничество, тренинг, медиаинструменты.

The article deals with topical issues of adaptation of young professionals – graduates of universities. The analysis of the tools used in this process at the enterprises of the Nizhny Novgorod region. According to the results of the survey, areas for the development of existing adaptation systems have been identified, taking into account the features of the Y generation – mentoring, training, media tools.

Ключевые слова: молодые специалисты, поколение Y, инструменты адаптации, наставничество, тренинг, медиаинструменты

Keywords: young specialists, generation Y, adaptation tools, mentoring, training, media tools

В современном мире экономика развивается в условиях повышенного ритма, что не может не сказываться на численном росте фирм, компаний, корпорации в каждой стране. В связи с этим у организаций повышается необходимость поддерживать конкурентоспособность, которая напрямую зависит от эффективности главного ресурса – работы персонала. Одним из элементов системы управления человеческими ресурсами является адаптация новых сотрудников. Проблема ее развития и внедрения в российских компаниях в последние годы стала актуальной для организаций различных сфер деятельности, ведь этот процесс способен решать такие ключевые проблемы, как текучесть кадров, оптимизация экономических затрат, снижение риска возникновения профессиональных ошибок, поддержание организационной культуры [1].

Особенно актуальна проблема адаптации сейчас, когда из всего числа молодых специалистов на рынке труда 83% являются представителями поколения Y, ценности которого сложились под влиянием экономического подъема [2]. Необходимость в новой системе адаптации вызвана особенностями этого поколения и его восприятия работы. Формирование их сознания проходило в момент быстрых технологических изменений, поэтому психология этого поколения людей основана на большой вере в собственные силы и желании получить быстрый результат (например, 78% молодых людей без особого труда находят первую работу). Они являются и самыми активными потребителями медиаданных [3]. Мультимедийное пространство для поколения Y становится основным источником информации, через который они формируют свои представления, взгляды и легче усваивают новые факты. Кроме того, от предшественников поколение Y отличается высокой компьютерной грамотностью, свободой в выборе, широкими интересами и, что очень важно, отсутствием шаблонного подхода к деятельности [4].

Следовательно, перед работодателями с каждым годом всё актуальнее стоит задача кардинального изменения системы подбора и адаптации сотрудников, чтобы она соответствовала новым вызовам, обеспечивала эффективность в условиях новой формации.

Финансово-экономическая деятельность Нижегородского региона характеризуется высоким промышленным потенциалом, ведущая роль в котором принадлежит предприятиям отрасли машиностроения, металлообработки и информационных технологий [5]. Эту статистику подтверждает и тот факт, что бóльшая часть трудоустроенных молодых специалистов 2018 года выпуска ННГУ им. Н.И. Лобачевского приходится на промышленную сферу деятельности (35%, по опросу Центра карьеры ННГУ среди работодателей на январь 2019 г.). Наличие и качество системы адаптации для таких компаний являются главными вопросами, которые требуют особого внимания.

Цель работы – анализ текущего состояния системы адаптации молодых сотрудников в компаниях Нижегородского региона. *Задачи*: 1) выявить основные формы адаптации, применяемые в компаниях; 2) оценить эффективность их использования.

Выборка: 400 студентов и выпускников вузов Нижнего Новгорода в возрасте от 18 до 28 лет, уже имеющих стаж работы. *Используемые методы исследования*: анализ литературных источников, анкетирование. Исследование проводилось при поддержке Центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Полученные результаты:

По результатам анкетирования установлено, что 98% респондентов выразили согласие с необходимостью сопровождения первых месяцев работы процессом адаптации.

79% опрошенных студентов указали, что в компаниях, в которые они трудоустроились, была внедрена система адаптации. Это отметили: 35% юристов; 100% специалистов по управлению персоналом; 95% специалистов ИТ; 94% специалистов по продажам, маркетингу и менеджменту; 80% производственного персонала; 80% специалистов в области туризма; 70% бухгалтеров; 65% логистов; 10% госслужащих.

Процесс адаптации, чаще всего, происходил в таких формах, как знакомство с документами, функциональными обязанностями (66%); беседа с непосредственным руководителем (64%); знакомство с рабочим местом, отделом (65%); наставничество (56%); знакомство с корпоративной книгой (40%); экскурсия по компании (40%); наблюдение (38%); тренинг (30%); определение зоны ближайшего профессионального развития (19%).

Данные факты свидетельствуют о том, что система адаптации в целом внедрена в компаниях Нижегородского региона, но уровень ее реализации в большинстве случаев ограничивается лишь проведением первых этапов (знакомство и беседа), редко затрагивая индивидуальное развитие молодого сотрудника (наставничество, планирование профессионального развития, оценку эффективной деятельности и взаимодействия с коллегами) [2]. Такой подход не затрагивает использования медийных инструментов в работе с молодыми специалистами, а, значит, процесс усвоения необходимых знаний происходит у «новичков» со значительными трудностями. Как отметили респонденты, справиться с этими проблемами в период адаптации им помогли бы: поддержка коллег (фактор неформальной коммуникации), кураторство (организационное взаимодействие), использование фото- и видеообучающих курсов (медиапространство). Данные результаты еще раз подтверждают необходимость использования абсолютно новых методов адаптации в работе с современной молодежью.

Сопоставляя специфику макроэкономической системы Нижнего Новгорода с выявленными особенностями процесса адаптации, можно прийти к следующим *выводам*:

- в сфере промышленности, которая является основной в городе, у 70% опрошенных процесс адаптации базируется на беседе с руководителем, и лишь 25% указали на наличие наставничества (кураторства) и тренингов, в 5% случаев определялась зона ближайшего профессионального развития. Это указывает на ограниченное использование всего арсенала современных методов адаптации, доказавших высокую эффективность для поколения Y;

- не сталкивались с проблемами на работе в период адаптации только 15% молодых специалистов, характеризующихся стремлением получить быстрый результат и продемонстрировать гибкость по отношению к любой ситуации;

- выявлено, что наравне с недостатком необходимых знаний, имеет место необъективная оценка руководством тяжести распределяемой работы между сотрудниками (65%), что также негативно сказывается на адаптации молодых специалистов.

Внедренная в настоящее время в нижегородских компаниях система адаптации является недостаточной. Она не учитывает индивидуально-психологические особенности современных выпускников, относящихся к поколению Y [6]. Следовательно, необходимо расширить арсенал используемых методов, сделав акцент на создании централизованной социальной сети для сотрудников (посредством которой они могли бы делиться друг с другом идеями или обращаться за помощью), организации системного

процесса обучения с привлечением медиаресурсов и реализации программ индивидуального развития, награждения и стимулирования.

Список литературы

1. Волкова Н.В., Чикер В.А. Адаптация персонала в российских организациях: различия профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений (на материале компаний г. Санкт-Петербурга) // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2015. №4. С. 21-38.
2. Андреева Т.В. Адаптация сотрудников на рабочем месте // Управление персоналом. 2011. № 4. С. 33–35.
3. Коатс Дж. Поколения и стили обучения. М.: МАПДО; Новочеркасск: НОК, 2011. 121 с.
4. Володина М.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М.: «Эксмо», 2009. 240 с.
5. Инвестиционный паспорт Нижнего Новгорода [Эл. ресурс]. Режим доступа: <http://нижнийновгород.рф/upload/fc/af/12/files/Investment/InvestmetPassport.pdf> (дата обращения: 06.03.2019 г.).
6. Тулган Б. Не всем достается приз. Как управлять поколением Y. М.: «Манн, Иванов и Фербер (МИФ)», 2009. 256 с.

РОЛЬ SOFT SKILLS В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ THE ROLE OF SOFT SKILLS IN YOUTH'S EMPLOYMENT

Н.М. Кузнецова
*Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского*
N.M. Kuznetcova
Lobachevsky University

С каждым годом роль soft skills (мягких навыков) в процессе трудоустройства молодежи возрастает, что подтверждается требованиями при объявлении вакансии на ту или иную должность. Для успешного построения карьеры важны не только профессиональные знания и умения, но еще и дополнительные психологические аспекты личности. Хотя soft skills напрямую не связаны с трудовой функцией человека, они позволяют ему быть более успешным как в профессиональной, так и в личной сфере, иметь преимущество при трудоустройстве на работу.

Every year the role of soft skills (soft skills) in the process of youth employment increases, which is confirmed by the requirements for the vacancy announcement for a particular position. Not only professional knowledge and skills, but also additional psychological aspects of personality are important for successful