

УДК 331.53:330.341.2

## **АДАПТАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**Попова Ю.А.**

*Ассистент кафедры бухгалтерского учёта и аудита  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет  
промышленных технологий и дизайна»  
г. Санкт-Петербург, Россия*

### **Аннотация**

Принимая во внимание сложившуюся в стране социально-экономическую ситуацию, большое внимание на сегодняшний день уделяется вопросам занятости населения. Данная тема касается и молодого поколения, а именно его особую группу – студенчество. В данной работе рассматривается актуальность вопроса трудовой деятельности студентов, их мотивация, основные проблемы при трудоустройстве. Приводятся характеристики процесса адаптации.

**Ключевые слова:** занятость молодежи, студенчество, мотивация, адаптация, стресс, наставничество.

## **ADAPTATION OF STUDENTS TO WORK AT THE FIRST WORKPLACE**

**Popova Ju.A.**

*Assistant of the department of accounting and audit  
FSBEI HE «Saint Petersburg State University  
of Industrial Technologies and Design»  
St. Petersburg, Russia*

### **Annotation**

Taking into account the current socio-economic situation in the country, much attention is currently being paid to employment issues. This topic also applies to the younger generation, namely its special group - students. In this paper, the relevance of the issue of students' labor activity, their motivation, and the main problems in employment are considered. The characteristics of the adaptation process are given.

**Keywords:** youth employment, students, motivation, adaptation, stress, mentoring.

Тема трудовой занятости молодежи была актуальна во все времена. Однако в последнее время в России занятости молодых людей и студентов в том числе уделяется особое внимание. Во время непрекращающейся социально-

экономической трансформации российского общества особо актуальными стали вопросы социализации молодежи, ее трудовой мотивации и положения на рынке труда, а также социально-профессиональной адаптации.

Современная молодежь имеет весьма неоднородную структуру: это и разный уровень образования и социального благосостояния. Особой социальной группой является студенчество. Студенческая молодежь обладает огромным интеллектуальным потенциалом и неумной энергией, что является достаточным условием для начала вторичной занятости молодых людей, в большинстве своем у них есть возможность и желание реализовывать свой потенциал где-то еще, помимо учебного заведения. [1] Вместе с тем, мотивация студентов в ходе поиска работы является довольно обширной. Это и поиск ресурсов для своего выживания, и забота о собственных перспективах после окончания образовательной организации, в том числе желание получить реальный опыт, и желание иметь личные деньги, и помощь родителям, и многое другое.

Однако в большинстве своем молодые сотрудники предприятий и организаций сталкиваются с еще одной важной проблемой – проблемой адаптации на первом рабочем месте. Молодые люди, как правило, не имеют должного опыта общения с трудовым коллективом. Попадая в незнакомую обстановку они испытывают сильнейший стресс, что, безусловно, негативно влияет на качество их работы, на их душевное и физическое состояние, а также на желание заниматься трудовой деятельностью в дальнейшем. Так, если не помочь молодому неопытному сотруднику быстро и эффективно адаптироваться на рабочем месте, можно навсегда отбить у него желание к труду, что влечет за собой уже более масштабные проблемы, вплоть до повышения уровня безработицы. Таким образом, вопрос оказания помощи студентам при адаптации на их первом месте работы становится чрезвычайно актуальным.

Адаптация работника в организации – это управляемый процесс интеграции личности в профессиональную среду организации и в ее основные функциональные, организационные и кадровые процессы [2].

При анализе адаптации молодых студентов выделяют не только теоретико-методологические, но главное практические аспекты. Молодость и студенчество в том числе – это один из самых важных этапов в жизни человека, ведь именно в это время человек познает новые для себя социальные роли, формирует свои планы на будущее, определяет области, в которых он наиболее эффективен. На современном этапе молодые люди вынуждены помимо учебной деятельности заниматься еще и трудовой, что приводит к увеличению динамики их жизни, в связи с чем, деятельность молодежи также подвергается изменениям. [3] Адаптируясь к новым условиям, молодые люди подвержены изменениям своих жизненных позиций.

Как было сказано ранее, при исследовании современного работающего студента можно выявить ряд особенностей, раскрывающих причины побуждения его к трудовой деятельности. Однако экономическая ситуация, сложившаяся в России на современном этапе, создает определенные сложности для молодого человека в сфере освоения им социально-экономического и культурного пространства. Несмотря на то, что потенциал экономической деятельности молодых людей довольно высок, и все новые веяния в этой сфере легко ими воспринимаются, реализация возможностей молодежи получает должного распространения.

Рассматривая процесс адаптации, можно выделить его следующие характеристики:

1. Профессионально значимые свойства – психологические особенности, без которых невозможно достичь профессиональной успешности (соответствие той или иной профессии);

2. Профессиональный опыт – это те умения, знания и навыки, которые необходимы для профессиональной деятельности (то, насколько знания, полученные в учебном заведении, соответствуют реальной трудовой деятельности);

3. Профессиональная мотивация - психологические причины, которые определяют действия человека (на основе такой мотивации формируется отношение молодого человека к трудовой деятельности, своей специальности и к себе самому, как специалисту в той или иной сфере). [4]

В первую очередь проблема вхождения молодых людей на рынок труда обуславливается социально-психологическими факторами, ведь как правило, представления молодежи и трудовой деятельности, о перспективах слишком завышены и не соответствуют действительности. В особенности разочарование ждет студентов тогда, когда они понимают, что выбранная ими профессия не является востребованной на рынке, что чаще всего является следствием неправильного выбора этой профессии.

В настоящее время теоретическая и практическая подготовка студентов находится на абсолютно разных уровнях, что ставит в тупик работодателей, при приеме на работу молодых людей. При высоких ожиданиях на практике они получают недостаточно квалифицированную рабочую силу, что негативно влияет на реальное трудоустройство молодежи и ее трудовую адаптацию.

Любой работодатель негативно относится к таким качествам потенциального работника как отсутствие трудового стажа, сильная эмоциональность - все то, что присуще молодому поколению, то, что говорит о социальной незрелости человека. Но в то же время, уважающая себя организация обязательно позаботится о наличии в своей политике различных адаптационных программ, которые позволят неопытному, но перспективному сотруднику быстро адаптироваться и показать себя в самом лучшем свете.

Поскольку молодая рабочая сила не обладает большим опытом труда, данная социальная группа на рынке труда зачастую является недостаточно востребованной, несмотря на ее огромные возможности. Кроме того, в современном мире желание студентов иметь неоправданно большой заработок делает еще более сложным поиск подходящей для них работы.

Работодатели, в то же время, предъявляют неоправданно высокие требования для потенциальных сотрудников [5]: это и желание иметь высококвалифицированную рабочую силу с большим опытом работы при маленьких заработных платах, и отсутствие, в большинстве своем, социальных гарантий. Все это, безусловно, негативно сказывается на трудовой занятости молодых людей.

В свою очередь успех адаптационного процесса молодых людей можно оценить в зависимости от выполнения ряда условий, таких как:

1. Отработанный организационный механизм управления адаптационным процессом;
2. Система обучения на том или ином предприятии;
3. Объективная оценка профессиональных качеств молодых людей и исполнения функций должности;
4. Ответственность работодателей.

Вместе с тем, самой главной особенностью молодых людей, из-за которой процесс адаптации на первом месте работы может быть затруднен – это сложность в общении, ведь в любом рабочем коллективе с течением времени складываются свои обычаи и традиции, свои особенности поведения и коммуникации. Новый сотрудник, особенно такой неопытный как студент, будет чувствовать себя некомфортно.

Однако не только отсутствие опыта может послужить причиной некомфортной обстановки для молодого сотрудника, еще и типичные черты личности могут негативно сказаться на этом процессе, поскольку молодым

людям, в большинстве своем, присущи такие качества как вспыльчивость, агрессивность, чрезмерная прямолинейность, высокомерие, возможно, цинизм и даже лицемерие.

Попадание в новый коллектив, особенно рабочий, любой человек испытывает сильнейший стресс, что негативно сказывается на его работе, а также на психологическом и физическом состоянии. [6] Безусловно, работе предприятия это тоже ничего хорошего не принесет, одни убытки, связанные с некачественной работой молодого сотрудника.

Исходя из этого, одним из самых лучших выходов из сложившейся проблемы, учитывая особенности именно молодых работников, студентов, является введение наставничества в работу компании.

Говоря о персональной ответственности руководителей организаций – работодателей, имеется в виду как раз система наставничества, которой в настоящее время пользуются далеко не все организации. В то время как оказание помощи новичку организации в любом случае придется весьма кстати, особенно если эту помощь ему окажет опытный сотрудник, проработавший в компании достаточно большое время и достигший каких-либо результатов на этом поприще [7].

Таким образом, следует отметить, что процесс адаптации студентов на первом месте работы в настоящее время является очень актуальной проблемой. Помощь в адаптации молодых сотрудников зачастую игнорируется современными организациями, что в свою очередь влечет за собой ряд негативных последствий, как для организации, так и для самого молодого сотрудника. В свою очередь, качественное проведение адаптационного процесса позволит избежать многих проблем в ходе исполнения служебных обязанностей молодым сотрудником, а также при поиске места для трудовой деятельности в дальнейшем.

**Библиографический список:**

1. Герчиков, В. И. Феномен работающего студента вуза / В. И. Герчиков. – М.: Наука. - 2009. – 324 с.
2. Лисовский, В. Т. Социология молодежи / В Т. Лисовский. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета. - 2006. – 460 с.
3. Раковская, О. А. Социальные ориентиры молодежи / О. А. Раковская. - М.: Просвещение. – 2019. – 191 с.
4. Махмутова, Н. Н. Молодежный рынок труда / Н. Н. Махмутова. – М.: Инфра-М. - 2008. – 208 с.
5. Аврамова, Е. М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е. М. Аврамова, Ю. Б. Верпаховская // Социс: Социологические исследования. – 2018. - № 4. – С. 37-46.
6. Махина, Т. А. Адаптация работников в новых условиях / Т. А. Махина // Справочник кадровика. – 2019. - № 6. С. 15–22.
7. Володина, Н. А. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы / Н. А. Володина. – М.: Эксмо. - 2010. – 375 с.

*Оригинальность 93%*