

УДК 35.088

***ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ***

Захарова Р. В.

Магистр, 3 курса

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия

Файзрахманов Д. И.

Профессор, доктор э.н,

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия

Аннотация. Цель исследования посвящена изучению особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов в государственной службе. Была изучена динамика выпускников высших учебных заведений России и РТ за 2016-2020 гг. Также для более подробного изучения вопроса особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов был проведен опрос. В результате полученных данных был сделан вывод, что адаптация позволяет обеспечить эффективную трудовую деятельность молодым специалистам, а также взаимное понимание с руководством. Кроме того адаптация позволяет молодому специалисту за недолгий промежуток времени достичь определенных профессиональных компетенций и влиться в коллектив

Ключевые слова: адаптация, молодой специалист, государственная служба, выпускник, профессиональная адаптация.

***FEATURES OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG
SPECIALISTS IN THE PUBLIC SERVICE***

Zakharova R. V.

Master's degree, 3rd year

Kazan State Agrarian University,

Kazan, Russia

Fayzrakhmanov D. I.

Professor, Doctor E.N.,

Kazan State Agrarian University,

Kazan, Russia

Abstract. The purpose of the study is to study the features of the professional adaptation of young professionals in the public service. The dynamics of graduates of higher educational institutions of Russia and the Republic of Tatarstan for 2016-2020 was studied. Also, for a more detailed study of the issue of the features of the professional adaptation of young professionals, a survey was conducted. As a result of the data obtained, it was concluded that adaptation allows for effective work for young professionals, as well as mutual understanding with management. In addition, adaptation allows a young specialist to achieve certain professional competencies and join the team in a short period of time

Keywords: adaptation, young specialist, civil service, graduate, professional adaptation

На сегодняшний день эффективность работы государственной службы напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. В

связи с этим в кадровой политике государственных служб особенно важным являются вопросы обучения и подготовки молодых специалистов.

Устраиваясь на госслужбу молодой специалист имеет определенный багаж теоретических знаний по своей профессии, но при этом у него нет никакого опыта и практических навыков. И поэтому молодому специалисту сложно войти в профессиональную деятельность. В связи с этим, со стороны руководителя по отношению к молодому специалисту необходимы действия по адаптации. В большинстве случаев процесс адаптации на государственной службе отсутствует или носит формальный характер. На госслужбе процесс адаптации - это основа дальнейшего закрепления и развития молодого специалиста. И в связи с вышесказанным данная тема является весьма актуальной.

Каждый год в нашей стране выпускаются тысячи молодых специалистов, которые начинают свою трудовую деятельность, а также изучают пока что неизвестную для них социальную роль – специалиста.

Так, по данным Татарстанстата и Высшей школы экономики в 2020 году число молодых специалистов или выпускников составляла 849,4 тыс. чел, а в Республике Татарстан 25,9 тыс. чел. [1,5]

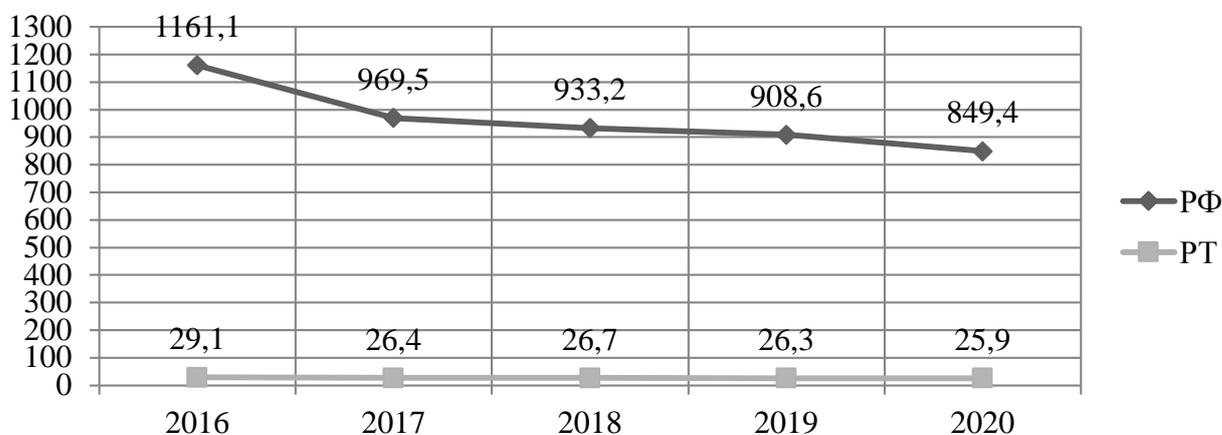


Рис. 1 - Динамика выпускников высших учебных заведений России и РТ за 2016-2020 гг, тыс. чел. [1,5]

За изучаемый период число выпускников бакалавров, магистров, специалистов с каждым годом все меньше, такой вывод мы сделали по рис.1. Если в 2016 году выпускников было 1161,1 тыс. человек, то в 2020 году их число составляет 849,4 тыс. чел., что меньше 2016 года на 311,7 тыс. человек. В Республике Татарстан наблюдается такая же тенденция спада. За период с 2016 до 2020 гг. в РТ число выпускников уменьшилось на 3,2 тыс. человек. И в связи с этим является актуальным изучение профессиональной адаптации молодых специалистов, так как многие выпускники в нашей стране сталкиваются с данной проблемой.

Безусловно, данная ситуация, в которой оказывается молодой специалист, является для него стрессовой. Нередко молодые специалисты, думают, что они не справляются со своей работой, что им не хватает уверенности, сил, знаний, и вследствие чего они хотят найти новую работу, где им кажется, они могли бы работать более уверенно и эффективно. И чтобы у молодого специалиста не возникали такие мысли, ему нужно помочь адаптироваться к новой работе и коллективу.

По мнению Вагановой А.А., адаптация молодого специалиста на новой работе крайне важный для них период. Также она подмечает, что грамотно организованная работа с молодым специалистом поможет не допустить его раннее увольнение и сократить количество профессиональных ошибок. [3]

Ванюшина Н. П. считает, что процесс, в котором молодой специалист может быстро перестроиться к новым условиям жизни, а также изучить нормы коллективно-профессионального общения называется адаптацией.[4]

Под профессиональной адаптацией Бурый А.А. понимает процесс, который помогает молодому специалисту легко войти в профессию и в профессиональную среду.[2]

Рассматривая вопрос адаптации молодых специалистов, можно сказать, что в существующем Федеральном законе «О государственной службе в Российской Федерации» нет упоминания о данном процессе, не смотря на то, что в нем затронуты многие вопросы кадровой работы госслужащих. И по нашему мнению, это значительное упущение нормативно-правового регулирования. Так как найти нового сотрудника является простой задачей, а вот удержать его на рабочем месте- трудный процесс.

Также для более подробного изучения вопроса особенностей профессиональной адаптации молодых специалистов был проведен опрос. В опросе приняло участие 31 человек. И которых 74,2 % - женщины, 25,8 % мужчины; меньше 25 лет –90,3%, 25-30 лет – 9,7 %. Распределение по стажу работы: 51,6% - 1-2 года; 19,4% -6,12 месяцев; 16,1% свыше 3 лет; 9,7 % - до 6 месяцев; 3,2% - 3 года.

С целью изучения как быстро молодой специалист адаптируется на новой работе, был задан вопрос «Как долго проходил Ваш процесс адаптации на работе?». И по результатам ответов, можно сказать большинство (48.4% или 15 человек) смогли адаптироваться за 1 месяц. 32,3 % опрошенных понадобилось 3 месяца на адаптацию.

Для выяснения трудностей при адаптации молодых специалистов был задан вопрос «Что на ваш взгляд было сложным в период адаптации?» Из полученных ответов, можно сделать вывод, что наиболее сложным было выполнение профессиональных обязанностей, так ответило 50,0 % опрошенных, а также наиболее сложным было вхождение в коллектив (33,3%).

Также был задан вопрос «В период адаптации Вам помогло». Результаты ответов представлены на рис.2.

Из рисунка 2 видно, что 35,5 % опрошенных помогла помощь наставника, 25,8 % - помогли психологические качества.

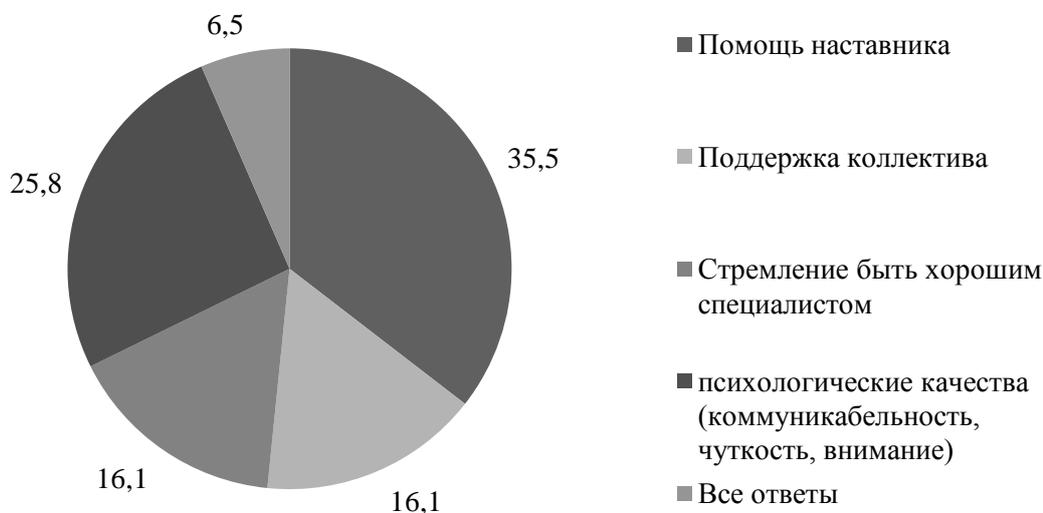


Рис.2 – Результаты ответов на вопрос «В период адаптации Вам помогло»*

И в заключение опроса был задан вопрос «Есть ли у Вас планы уволиться с работы?». В результате опроса были сделаны следующие выводы, что 41,9 % молодых специалистов не хотят увольняться, но такое же количество молодых специалистов думают уволится, но не предпринимают никаких шагов для этого. 3,2 % - решили уволиться и 12,9 %- затрудняются ответить

Таким образом, мы выявили, что в кадровой политике государственных служб одним из важных вопросов является адаптация молодого специалиста. Адаптация позволяет обеспечить эффективную трудовую деятельность молодым специалистам, а также взаимное понимание с руководством. Кроме того адаптация позволяет молодому специалисту за недолгий промежуток времени достичь определенных профессиональных компетенций и влиться в коллектив.

**Составлено автором*

Библиографический список:

1. Аглямова Э.Р. Республика Татарстан. Краткий статистический сборник/ Аглямова Э.Р. Валеева А.Т. - Казань: Татарстанстат.-2021–С.48.
2. Бурый А.А. Проблемные вопросы адаптации государственных и государственных служащих при приеме на работу / Бурый А.А., Лещенко Е. М. // «Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие». - Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга».- 2018.-С. 56–59.
3. Ваганова А. А. Адаптация молодых специалистов в государственных образованиях // Сб. Материалов международных научно-практических конференций. - М.: Большая книга.- 2018.-С. 93–95.
4. Ванюшина Н. П. Теоретические основания совершенствования процесса адаптации молодых специалистов государственных и государственных учреждений // Прикладная психология и педагогика.-2019.- № 1.- С. 72–80.
5. Гохберг М. Образование в цифрах: 2021: краткий статистический сборник / Гохберг М. Озерова О.К., Саутина Е.В., Сутырина Т.А., Шугаль Н.Б. – М.: НИУ ВШЭ.- 2021. – с.132.

Оригинальность 80%