

Ю. А. Степанчук¹, М. Ю. Тенянюк², Ю. Ю. Шинкарь³

^{1,2} Белорусская государственная академия связи, Минск, Беларусь, fdp@bsac.by

³ Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, lulala@tut.by

ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

В статье анализируются проблемы трудоустройства и адаптации в трудовых коллективах выпускников технических вузов, демонстрируется на примере академии связи, как можно решать эти проблемы.

Ключевые слова: технический вуз, выпускники, адаптация, трудоустройство, молодые специалисты

Y. Stepanchuk¹, M. Tsenianka², Y. Shynkar³

^{1,2} Belarusian State Academy of Communications, Minsk, Belarus, fdp@bsac.by

³ School of Business of BSU, Minsk, Belarus, lulala@tut.by

QUESTIONS OF ADAPTATION OF GRADUATES OF TECHNICAL UNIVERSITIES

The article analyzes the problems of employment and adaptation in the labor collectives of graduates of technical universities, shows, on the example of the Academy of Communications, how to solve these problems.

Keywords: a technical higher school, graduates, adaptation, employment opportunities, young specialist

В современных условиях проблема трудоустройства молодежи приобретает особую значимость. С одной стороны, вопросы занятости чрезвычайно важны для молодых людей, с другой – реализовать свои потребности в профессиональной сфере удастся далеко не каждому. Современный белорусский рынок квалифицированного труда характеризуется значительными сложностями трудоустройства молодых специалистов. Особенно остро данная проблема стоит в малых городах и сельской местности. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а работе, направленной на получение значительной материальной выгоды. Кроме этого, выпускники должны быстро и легко адаптироваться к постоянно меняющимся условиям рынка труда, гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональным знаниям, а также максимально реализовать свой личностный потенциал. В нынешних условиях не следует рассчитывать на то, что выбранная выпускником специальность будет служить ему всю жизнь. Современные компании, как правило, меняют направления бизнеса, характер выпускаемой продукции, рынки сбыта, формы работы, не специализируясь на одной сфере деятельности. Поэтому специалист, не обладающий такими качествами, как гибкость и мобильность, может остаться не у дел. В данное время трудно говорить о достаточном уровне психологической адаптации молодежи к реалиям жизни, а также о верных ее представлениях о характере спроса на рынке труда.

Адаптация рассматривается с двух сторон: как психологическое состояние человека, связанное с отождествлением личных интересов с интересами организации; как приобретение новых знаний, умений, навыков в процессе выполнения стоящих перед сотрудником задач. Существует несколько классификаций адаптации. Активная – когда новый сотрудник стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее и пассивная – когда он не стремится к такому воздействию

и изменению. По критерию воздействия на сотрудника адаптация бывает регрессивной – неблагоприятно воздействующей на работника, и прогрессивной – благоприятно воздействующей на работника; по направленности – трудовой и социально-психологической. Трудовую адаптацию, в свою очередь принято делить на два основных направления: первичную и вторичную. Процесс первичной адаптации происходит с работником, который не имеет опыта в данной профессиональной сфере. Процесс вторичной адаптации – это приспособление работников, которые имеют опыт в данной профессиональной деятельности [1, с. 111].

Сегодня предприятиям требуются специалисты качественно нового уровня. Они должны быть восприимчивыми к инновациям, целеустремленными и коммуникабельными, умеющими работать как самостоятельно, так и в команде, обладающими трудовой мобильностью, высоким потенциалом для дальнейшего профессионального обучения, работоспособностью, энергичностью, отсутствием стереотипа профессионального поведения. Предприятиям требуются специалисты, владеющие иностранными языками, современными компьютерными технологиями и программами, готовые развивать свои знания и адаптировать их к новым ситуациям, возникающим в производстве.

Современная молодежь получает достаточно хорошие теоретические знания и практические навыки по своей специализации. Для развития практических навыков в Белорусской государственной академии связи функционируют ресурсные центры, которые оснащены новой техникой и оборудованием. В ходе учебных занятий студенты знакомятся с инновационными приемами и методами труда. Созданы все условия, которые могут удовлетворить кадровую потребность работодателей. Большое внимание уделяется и иноязычному образованию.

Следует отметить, что многие студенты технических вузов не отличаются особой речевой культурой и грамотностью. Привычка общаться через различные мессенджеры не способствует развитию навыков делового общения. В современных условиях владение культурой речи и коммуникативными навыками является одним из требований, предъявляемых молодому специалисту, т. к. именно они демонстрируют уровень его интеллектуального и культурного развития.

У многих выпускников вузов также отсутствует самостоятельность в принятии решений, умение отстаивать свою собственную позицию, часто жизненная позиция даже не сформирована. Есть определенные сложности с концентрацией внимания и отбором необходимой информации в призма обучения. Предпочтение отдается готовым решениям, а не самостоятельному анализу. Предпочтение отдается онлайн-курсам и вебинарам сомнительного наполнения, которые размещены в интернете, а не отбору материала в научной литературе и учебниках.

Эмоциональный интеллект тоже не всегда развит до необходимого уровня: современное поколение не всегда адекватно чувствует настроения, интонации, намерения и ожидания в общении с другими людьми. Эмоциональный интеллект – это умение человека выражать и контролировать в том числе и свои собственные эмоции, которые влияют на способность работать в коллективе. Если же эти навыки отсутствуют у выпускника, то ему трудно адаптироваться в трудовом коллективе и ожидать от руководства как материальных поощрений, так и продвижения по службе. Исследования показывают, что только примерно у 20 % выпускников развита способность взаимодействовать, принимать новое, широта взглядов, умение рассуждать.

Хотя студенты получают теоретические знания, но проблема состоит в отсутствии необходимой связи между образованием и профессиональной деятельностью. Поэтому существует необходимость в более точном описании требований, предъявляемым к выпускнику реальными условиями производства. Это будет способствовать скорейшей адаптации выпускников к работе в трудовом коллективе. Успех адаптации выпускника зависит не только от его индивидуальных способностей, но также от эффективности взаимодействия двух сторон: учебного заведения и работодателей и их подхода к набору молодых специалистов. Важным способом разрешения этой

проблемы является заключение долгосрочных договоров учебного заведения с организациями – работодателями и привлечение их к учебному процессу. Это активно практикуется в Белорусской государственной академии связи. На протяжении уже многих лет заключаются договоры о взаимодействии с производственными предприятиями, фирмами, куда распределяются выпускники. Такими формами взаимодействия являются: заключение контрактов с работодателями, целенаправленная подготовка кадров для конкретных предприятий, участие представителей предприятий в защите дипломных проектов, в распределении выпускников. Таким образом, устанавливается сотрудничество, создаются тесные контакты. Это способствует успешной и достаточно быстрой адаптации выпускников академии связи.

Был проведен опрос среди выпускников последних лет Белорусской государственной академии связи. Он проходил по следующим показателям:

- 1) соответствие рабочего места ожиданиям выпускника;
- 2) соответствие рабочего места уровню полученного образования;
- 3) отношения, сложившиеся в трудовом коллективе.

Результаты данного опроса показали, что большинство респондентов удовлетворены своими рабочими местами, они соответствуют их ожиданиям и полученному образованию (89,3 %). На вопрос: «Совпали ли Ваши знания, умения и профессиональные навыки с требованиями нанимателя?» 81,2 % респондентов ответили утвердительно, а 18,8 % – отрицательно. Отношения, сложившиеся в трудовом коллективе, устроили 76,3 % респондентов, 23,7 % ответили, что не нашли в коллективе поддержку и взаимопонимание.

Таким образом, работа, проводимая вузом по взаимодействию с предприятиями по трудоустройству выпускников, дает хорошие результаты. Подавляющее большинство выпускников довольны работой, и процесс адаптации у них прошел успешно. Вместе с тем данное направление деятельности необходимо постоянно совершенствовать и адаптировать к новым вызовам времени.

Список использованных источников

1. *Ермалович, Л. П.* Вопросы адаптации персонала через призму установок руководителя / Л. П. Ермалович, Ю. Ю. Шинкарь // Инновационные процессы и корпоративное управление : материалы XI Междунар. заоч. науч.-практ. конф., Минск, 11–25 марта 2019 г. – Минск, 2019. – С. 110–117.
2. 20 интересных идей по адаптации сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/20-interesnyh-idey-po-adaptacii-sotrudnikov>. – Дата доступа: 02.03.2021.