

**Факторы адаптации молодых специалистов на современных предприятиях:
социологический анализ**

Акопян Инесса Витальевна

Студент

*Казанский государственный энергетический университет, Институт экономики и
информационных технологий, Казань, Россия*

E-mail: akopyan.in@yandex.ru

Уровень профессионального развития молодого специалиста определяется, прежде всего, в первые годы его работы в организации.

На сегодняшний день существует множество теорий, посвященных проблеме трудовой адаптации. Особым интересом, обладает теория человеческого капитала, созданная Г. Беккером, Я. Минсером, Т. Шульцом и др., которая определяет человеческий капитал в качестве комплекса способностей, знаний и навыков личности, которые используются в рамках реализации хозяйственной деятельности в целях получения дохода. Согласно данной теории, в основе создания человеческого капитала лежат инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Это необходимо, прежде всего, для повышения производительности данных ресурсов [1].

Проблема адаптации молодых специалистов является приоритетным направлением исследований на многих предприятиях, системы экономики, политики, здравоохранения, промышленности и др. Например, результаты исследований адаптации молодых специалистов проводимых на предприятиях медицинского профиля и на предприятиях железнодорожного транспорта позволяют выделить объективные и субъективные факторы адаптации. Так, на предприятиях ОАО «РЖД» к объективным факторам можно отнести: 1)оплату труда; 2)график работы; 3)условия труда на рабочем месте. На данном предприятии оплатой труда полностью удовлетворены – 36% сотрудников, графиком работы – 56%, условиями труда на рабочем месте – 50%. Субъективные факторы представлены такими характеристиками как отношения с коллегами, с непосредственным руководителем, а так же с руководством самого предприятия. Степень полной удовлетворенности данными факторами 90%, 77%, 76 % соответственно. Удовлетворены работой в целом 62% сотрудников ОАО «РЖД»[2]. Степень удовлетворенности работой в целом в медицинской компании ООО «Барель» представлена 68,5% [3].

Таким образом, анализ результатов социологических исследований, позволяет выделить следующие основные элементы адаптации молодого специалиста: 1) овладение системой профессиональных знаний и навыков; 2) овладение профессиональной ролью; 3) выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины; 4) самостоятельность при выполнении должностных функций; 5) удовлетворенность выполняемой работой; 6) интерес к работе, возможность реализации своего потенциал; 7) стремление к совершенствованию в рамках профессии; 8) информированность по важнейшим вопросам работы и др. [2].

Интерпретация теории человеческого капитала с опорой на результаты исследований позволяет нам говорить о том, что элементом адаптации молодого специалиста является человеческий капитал, которым он обладает. Таким образом, есть смысл говорить,

что задачей трудовой адаптации является концентрация всех имеющихся ресурсов личности.

Литература

1. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала. Учеб. Пособ. Новосибирск, 2000.С.112.
2. Железнодорожный транспорт: <http://www.zeldortrans-jornal.ru/>
3. Российская академия естествознания: <http://www.rae.ru/>