

Профессиональные мастерские как амбивалентная форма совместных усилий вуза и бизнес-сообщества в рамках первичной профессиональной адаптации выпускников

Адаптация персонала в современной организации является важнейшей функцией кадроведческого цикла, объединяющей в себе профессиональную, социальную, психофизиологическую стороны развития личности в процессе трудовой деятельности. Не является секретом тот факт, что от формирования эффективной системы адаптации новичков зависят их работоспособность и успешность деятельности предприятия в целом.

Адаптация персонала как функция кадрового менеджмента привлекает самое пристальное внимание ученых и практиков. Связано это в первую очередь с тем, что осуществление целенаправленных мер по адаптации персонала влечет за собой следующие преимущества для организации:

- уменьшение финансовых издержек (быстро адаптируемый новичок лучше справляется с профессиональными обязанностями и, как следствие, не требует дополнительных затрат);
- сокращение текучести рабочей силы, т.к., если сотрудники чувствуют себя некомфортно на новом месте, то могут отреагировать на это увольнением;

- экономия рабочего времени линейного руководителя и наставника, затрачиваемого на объяснения и обучение вновь принятого;
- развитие эмпатии и позитивного отношения нового сотрудника к деятельности, удовлетворенности трудом.

Однако значительность и важность рассматриваемой функции сопряжены со сложностью ее осуществления. Основной характеристикой адаптации персонала является поливариантность – специфика ее реализации напрямую зависит от личности адаптируемого с одной стороны, от специфики организации с другой и от особенностей должности – с третьей.

Адаптацию персонала классифицируют на несколько видов по ряду оснований: по направленности адаптация бывает профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая; по сферам – производственная и внепроизводственная; по уровням – первичная и вторичная [2: 239].

В современных условиях функционирования и развития рынка труда в нашей стране уделяется больше внимания вторичной адаптации персонала [3: 137]. Основные запросы бизнеса в части человеческих ресурсов организации в большей степени связаны с опытными работниками. К сожалению, до сих пор в нашей стране существует стереотип о том, что сотрудник с большим опытом работы в обязательном порядке является профессионалом с высоким уровнем квалификации.

Но ситуация на рынке труда складывается таким образом, что спрос работодателей в отношении персонала не может быть удовлетворен только лишь работниками с опытом работы. Увеличение скорости и масштабов изменений влечет за собой появление новых профессий, а готовых специалистов по новым направлениям, как правило, нет. Соответственно, принятие на работу молодого специалиста остается единственно реальным решением вопроса укомплектования штата. Данная тенденция, безусловно, положительно влияет на перспективы трудоустройства выпускников современного поколения как особой категории трудовых ресурсов на рынке труда, имеющей свою специфику, преимущества и недостатки [3: 138].

Основное преимущество выпускников на рынке труда заключается в том, что они являются носителями ноу-хау. Нанимая на работу молодого специалиста, организация одновременно получает доступ к последним научным достижениям в области его направления подготовки.

Другими положительными качествами молодых специалистов, наличие которых делает их особенно привлекательными для будущих работодателей, являются их следующие характеристики: гибкость, адап-

тивность, обучаемость, высокая мобильность, энергичность и наличие высокой мотивации к достижению. Настроенность выпускников на профессиональный и карьерный рост позволяет им усваивать профессиональные умения и навыки более быстрыми темпами, в отличие от коллег с опытом работы.

Еще одним немаловажным преимуществом рассматриваемой категории специалистов является ее относительная дешевизна по сравнению с другими категориями персонала. При прочих равных условиях молодые специалисты соглашаются на заработную плату ниже как минимум на одну треть от стандартных запросов опытных работников.

Среди слабых сторон выпускников можно выделить отсутствие опыта, что, кстати, может быть расценено и как преимущество, связанное с минимизацией риска появления конфликта корпоративных культур. Специалисты с опытом работы приходят со своими правилами поведения, стереотипами, привычками, которые сформировались на предыдущем месте работы. Однако для нового работодателя этот набор не всегда привлекателен, часто возникает конфликт культур, который размывает и ослабевает организационную культуру предприятия.

Выпускники же приходят в новую организацию, не имея устоявшихся представлений о принципах организации труда, они открыты для новой информации и готовы учиться установленным правилам. А работодатель, в свою очередь, имеет хорошую возможность получить лояльного сотрудника.

Говоря о слабых сторонах выпускников, стоит также отметить, что у данной категории персонала, в силу объективных причин, более длительный срок адаптации, поскольку переход из учебного заведения на предприятие требует более длительного периода адаптации, нежели чем переход из одной организации в другую [3: 140].

Таким образом, характерные особенности молодых специалистов, окончивших высшее учебное заведение и не имеющих опыта работы, независимо от специфики развития организации, позволяют им быть потенциально успешными в различных компаниях. Однако при этом необходимо уделить серьезное внимание первичной профессиональной адаптации выпускников вузов как специфической категории работников организации, требующей особого отношения и внимания и со стороны работодателя, и со стороны высшего учебного заведения.

Под первичной профессиональной адаптацией выпускников мы понимаем процесс формирования профессиональных компетенций и качеств личности, напрямую связанных со спецификой конкретной должности, ее тонкостей, необходимых навыков, приемов, способству-

ющих активному включению молодого специалиста в производственную деятельность, усвоению им условий достижения нормативов эффективности труда.

Основной задачей первичной профессиональной адаптации является профессиональная интеграция – процесс осознанного вхождения выпускника в профессию, практикоориентированное освоение профессиональной деятельности, построенное на активном взаимодействии с профессиональным сообществом.

Важно понимать, что эффективность первичной профессиональной адаптации молодых специалистов зависит не только от организации-работодателя. Это амбивалентный процесс совместных усилий и бизнес-сообщества, и университета. Процесс первичной профессиональной адаптации молодого специалиста будет проходить куда успешней, если будет начинаться до официального вступления в должность (т.е. во время обучения в вузе), и уже после вступления в должность сопровождаться консультационным наставничеством со стороны высшего учебного заведения.

Наиболее эффективной формой деятельности по содействию трудоустройству и первичной профессиональной адаптации является введение специального курса для студентов старших курсов и выпускников вуза – профессиональной мастерской.

Основная цель создания профессиональных мастерских – практикоинтегрированное образование, развитие у студентов когнитивного, мотивационно-ценностного и деятельностно-поведенческого компонентов компетенций, что будет содействовать упрощению включения выпускника в профессиональную деятельность, а также усилит готовность к действиям, способствующим достижению успеха в профессиональной карьере.

Во время обучения в мастерской у учащихся будет возможность:

- пройти профессиональную ориентацию – определиться с карьерными предпочтениями и целями;
- получить профессиональное консультирование по вопросам трудоустройства, составления резюме, прохождения собеседования;
- определить наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в карьерном развитии;
- получить информацию о реальной ситуации на рынке труда, об основных работодателях и имеющихся у них вакансиях, о специфике различных методов поиска работы, о правовых аспектах взаимоотношений с работодателем;
- заключить контракт с работодателями по результатам прохож-

дения практик и стажировок, трудоустроиться;

— работать с прикрепленным наставником и получать помощь и поддержку во время прохождения стажировки.

Представленные возможности ярко демонстрируют, что профессиональные мастерские будут способствовать не только эффективизации первичной профессиональной адаптации молодых специалистов в современных организациях, а также будут являться плацдармом, объединяющим бизнес с одной стороны и образование – с другой (см. Рис. 1.).

Данные, представленные на рисунке 1, ярко демонстрируют наличие посреднической функции профессиональных мастерских, где работа параллельно выстраивается и со студентами, и с бизнес-сообществом. Учебный процесс строится на основе предпочтений и специфики бизнеса, что способствует практикоинтегрированности обучения.

Возможности и преимущества профессиональных мастерских для всех взаимодействующих субъектов продемонстрированы в табличном виде (см. Таблица 1).

Таким образом, создание профессиональных мастерских не ограничивается наличием преимуществ только по отношению к работодателям и выпускникам. Высшее учебное заведение также заинтересовано в создании подобной структуры. Наряду с перечисленными в таблице 1 преимуществами создания профессиональных мастерских для университета, мы бы хотели отдельно выделить еще одну положительную сторону создания профессиональной мастерской на базе высших учебных заведений.

Одни из самых ярких и авторитетных представителей бизнес-образования России – Г.Н.Константинов и С.Р. Филонович делят все высшие учебные заведения на «массовые» и «идеальные» [1].

По мнению ученых, массовый университет реализует такой аспект образования как «стандартизация», необходимый для построения основ взаимодействия как социального, так и профессионального. Стандарты ориентированы на выработку и поддержание общего языка, на формирование единого ядра знаний, на нижнюю планку знаний, которую студент должен преодолеть.

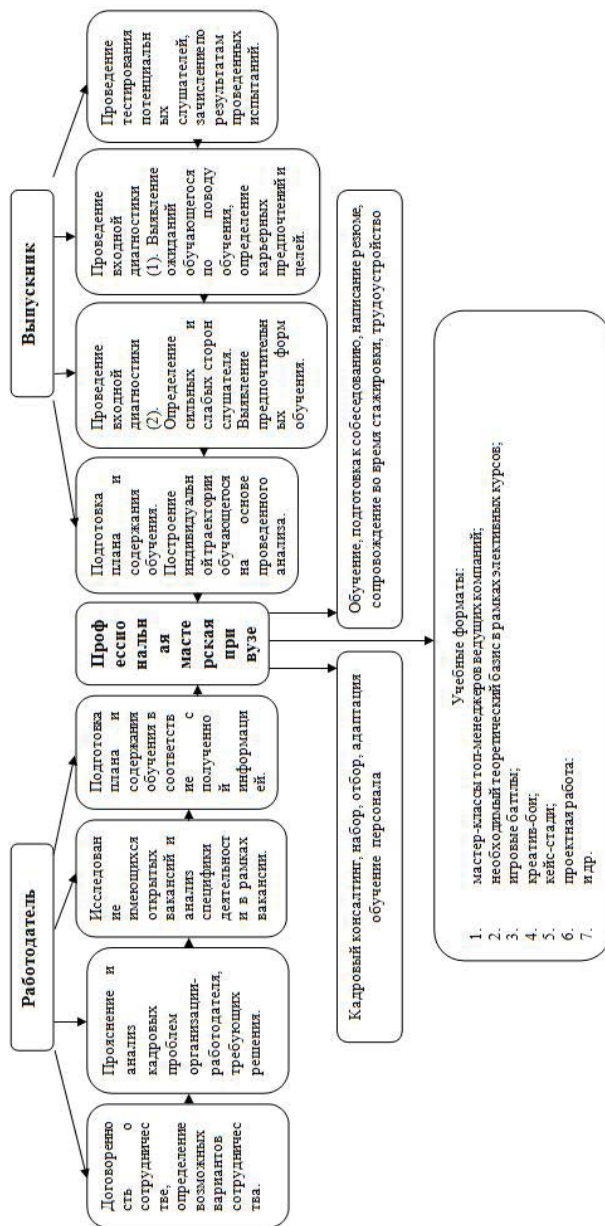


Рис. 1. Направления деятельности и учебные форматы профессиональных мастеровских

Таблица 1

**Возможности и преимущества профессиональных мастерских
для всех взаимодействующих субъектов**

Для вузов	Для студентов	Для бизнес-сообщества
<p>Преодоление разрыва между тремя направлениями культуры – гуманитарной, естественно-научной и деловой (обучение, максимально приближенное к профессиональной реальности), поскольку данная структура представляет собой синтез подходов, характерных для всех трех типов культур. Профессионалы-практики проводят мастер-классы и тренинги. На защитах проектов и дипломных работ представители реального бизнеса дают профессиональную оценку и советы.</p>	<p>Индивидуальный подход к каждому слушателю: индивидуальные консультации с профессиональным коучем группы; определение карьерных предпочтений и выстраивание профессиональной траектории и дальнейшего саморазвития; возможность слушателя предъявить свои специфические требования к компетенциям, которые должна развивать программа обучения.</p>	<p>Предоставление персонала – направление (вузом) своих работников в организацию, не являющуюся работодателем данных работников, для выполнения функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. За счет данной процедуры принимающая сторона существенно снижает расходы на непрофильные бизнес-процессы и позволяет избавиться от затрат на финансовое и ресурсное обслуживание персонала.</p>

<p>Вовлечение бизнеса в образование и наоборот: руководители компаний самостоятельно формулируют бизнес-задачи для решения на проектных неделях и элективных курсах, выступают экспертами и консультантами.</p>	<p>Подготовка к собеседованию, написание резюме. Направление на стажировку, наставническое, консультационное сопровождение студента/ выпускника во время стажировки.</p>	<p>Кадровый консалтинг – комплекс мероприятий по анализу персонала, оценке соответствия профессиональных и личностных компетенций выполняемым обязанностям, уровню лояльности сотрудников и др.</p>
<p>Усиление индивидуальных тенденций (траекторий) в образовании, проявляющихся в индивидуальном выборе форм, методов и курсов обучения.</p>	<p>Бизнес-ориентирование: встречи с потенциальными работодателями, планирование трудоустройства, знакомство с особенностями в профессиональной сфере.</p>	<p>Укомплектование штата – организация набора, отбора и профессиональной адаптации персонала.</p>
<p>Способность рассматриваемой структуры заниматься собственным бизнесом посредством вовлечения преподавателей в консалтинговую деятельность.</p>	<p>Серии практико-ориентированных занятий по специальности – практические и лекционные занятия приглашенных спикеров (профессиональных мастеров, преподавателей, представителей бизнес-сообщества, успешных выпускников).</p>	<p>Обучение персонала – у организаций есть возможность посредством взаимодействия с мастерскими организовать обучение своих сотрудников на базе вуза на взаимовыгодных условиях.</p>

<p>Рост показателей трудоустройства выпускников высшего учебного заведения.</p>	<p>Развитие не предусмотренных государственным стандартом компетенций, которые необходимы для трудоустройства в избранной профессиональной сфере, а также определение способов их приобретения.</p>	<p>Формирование положительного имиджа организации. Проведение презентаций организации, как для будущих клиентов, так и для работников.</p>
---	---	--

Однако для успешной деятельности современного человека стандартного образования уже не достаточно, необходима реализация еще одного аспекта образования – дифференциации, ориентированного на создание личных конкурентных преимуществ, персональных кристаллов знания. Идеальный университет, по мнению ученых, одновременно на высоком уровне должен решить обе задачи – стандартизации и дифференциации и быть ориентированным на верхнюю планку личных достижений и воспитания естественно-научной элиты.

А что, собственно, обеспечивает высокий уровень дифференциации в вузах? Высокий уровень дифференциации традиционно обеспечивает именно практикоинтегрированное образование, построенное по принципу профессиональных и творческих мастерских, специализированных тренингов, формирующих уникальную композицию личных качеств, специализированных навыков.

Таким образом, создание профессиональных мастерских как амбивалентной формы совместных усилий вузов и работодателей имеет большое положительное значение для всех участвующих субъектов: для выпускников – содействие трудоустройству и упрощение процесса первичной профессиональной адаптации; для работодателей – решение кадровых проблем; для вузов – обеспечение развития и поддержания высокого уровня дифференциации, что является одной из актуальных задач высшей школы и, безусловно, положительно скажется на имидже учебного заведения.

Библиографический список

1. Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Интеллектуальное предпринимательство и предпринимательский университет. URL: https://buk.irk.ru/exp_seminar/5/doc1.pdf (дата обращения: 20.12.2018).
2. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: учеб. пособие. Ростов-на-Дону:

Феникс, 2007. 456 с.

3. Труфанова Т.А. Профессиональная адаптация выпускников вузов как особой категории рабочей силы // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 2. С. 136-142.
4. Давыдов Ю.С. Высшее образование: состояние, проблемы, решения // Педагогика. 1997. № 2. С. 61-67.
5. Российское студенчество: идентичность, жизненные стратегии и гражданский потенциал. М., 2014.