

ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ИТ ОРГАНИЗАЦИИ

Трушкова Светлана Викторовна

Доцент, кандидат психологических наук

Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет

Москва, Россия

Лавров Крис Николаевич

2 курс Магистратуры

Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет

Москва, Россия

STAGES OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS IN IT ORGANIZATION

Trushkova Svetlana Viktorovna

Associate Professor, Candidate of Psychological Sciences

Moscow Automobile and Highway State Technical University

Moscow, Russia

Lavrov Chris Nikolaevich

2nd year Master

Moscow Automobile and Highway State Technical University

Moscow, Russia

Аннотация. В связи с дефицитом кадров и их разнородным составом в ИТ сфере анализ процессов адаптации молодых специалистов является наиболее актуальным. В рамках статьи анализируются этапы социально-психологической адаптации как основа в повышении лояльности молодых специалистов и увеличения жизненного цикла работников в ИТ компаниях.

Abstract. Due to the shortage of personnel and their heterogeneous composition in the IT sector, the analysis of the processes of adaptation of young specialists is the most relevant. The article analyzes the stages of socio-psychological adaptation as the basis for increasing the loyalty of young specialists and increasing the life cycle of employees in IT companies.

Ключевые слова: социально-психологическая адаптация, работник, развитие ИТ организации, молодой специалист в ИТ.

Keywords: socio-psychological adaptation, employee, IT organization development, it intern.

В настоящее время имеет место существенный разрыв между профильными программами обучения в учебных заведениях средне-специального и высшего образования и реалиями бизнес-среды, в связи с чем особую актуальность приобретает необходимость формирования эффективного адаптационного цикла мероприятий с целью удержания молодых специалистов и повышения их заинтересованности в развитии в рамках определенной компании. Особенно остро этот вопрос стоит в сфере ИТ в связи с существенным кадровым голодом [1], обоснованным повышенной мобильностью персонала в связи с доступностью вакансий через ресурсы сети Интернет. Более того, это обоснованно трендом работы на фрилансе, где формат работы ИТ-специалистов представляется наиболее релевантным. Об особенной актуальности обеспечения ИТ отрасли кадрами свидетельствует в том числе утверждённая Минкомсвязи и Правительством РФ «Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2019-2025 годы и на перспективу до 2030 года», в которой указано, что «для достижения лидирующих позиций в области цифровизации экономики России требуется значительный прирост квалифицированных ИТ-кадров в краткосрочной перспективе» [2].

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что управление кадрами в рамках ИТ компании выступает ключевой задачей для формирования стабильного трудового коллектива. При этом, процесс адаптации молодых специалистов включает в себя формирование такой среды, в рамках которой молодой специалист эффективно вливается в профессиональный трудовой процесс. В рамках адаптации в настоящей работе внимание сосредоточено на социально-психологической адаптации, представляющей из себя процесс усвоения личностью норм и ценностей коллектива, осознание процесса структурной организации коллектива в рамках выполнения ими профессиональных функций и формирование способности адаптироваться к условиям указанной профессиональной среды, изменениям этих условий и содержания труда. Для ИТ

компаний вхождение молодого специалиста в этот процесс может привести к кризису. Это связано с высокой динамичностью проектной работы, резкому изменению составов команд в рамках выполнения проектов, перераспределением ролей в рамках установленных команд. Каждое из названных действий ведет к новому витку адаптации и, как следствие, к необходимости формирования у молодых специалистов в высокой степени навыков гибкости, мобильности и адаптивности.

В литературе выделяется первичная и вторичная адаптация, которые впоследствии делятся на этапы [3]. Первичная адаптация представляет собой процесс ознакомления молодого специалиста с организацией структуры компании и составом специалистов в рамках каждого структурного подразделения/проекта, ознакомлением с составом коллектива, ознакомление с перечнем обязанностей в рамках должности и формирование представления о роли молодого специалиста в рамках общей структуры организации ИТ компании. Именно на этой стадии происходит процесс социально-психологической адаптации специалиста, его самоидентификация в рамках коллектива, освоение принципов и ценностей трудового коллектива и приспособление к формату межличностной коммуникации. В ходе вторичной адаптации специалист, принципиально приспособившись к установленной рабочей среде, адаптируется в её рамках к новым членам коллектива, новому функционалу, рабочим задачам, проектам и изменениям в структуре ИТ компании. Важно отметить, что процесс адаптации имеет двойственную природу, то есть подразумевает под собой как удовлетворение требований компании о формировании эффективной рабочей среды, так и удовлетворение потребностей каждого индивидуального сотрудника, что формирует ощущение доверительной гармоничной среды в рамках ИТ компании.

Факторами, обуславливающими эффективность процесса адаптации в зарубежной научной литературе выделяются: (1) подробное изучение характеристик нового сотрудника, его индивидуальных особенностей и черт, включая предыдущий опыт работы; (2) построение наставнических взаимоотношений с молодым специалистом, в рамках которых будет установлена его удовлетворенность новым местом работы, установлена тактика поведения в рабочих задачах, организован регулярный сбор обратной связи; (3) организация адаптационных условий со стороны организации, организация программ наставничества, проведение ориентационных программ и организация непрерывного тренингового обучения сотрудников [4].

Подробнее остановимся на этапах социально-психологической адаптации молодых специалистов в рамках первичной адаптации [5].

В текущих реалиях имеет место говорить о подготовительном этапе адаптации для молодых специалистов в сфере ИТ. Его целью выступает раннее установление контакта с будущим молодым специалистом и формирование будущей лояльности к компании для преимущественного выбора среди спектра компаний после окончания обучения молодым специалистом. В качестве применяемых форм работы с молодыми специалистами в рамках данного этапа выделяются: (1) кейс-чемпионаты, где в качестве задания представляется задание в формате рядовой задачи, с которой может встретиться будущий сотрудник в своей повседневной деятельности; (2) бесплатные стажировки, в рамках которых молодой специалист может «примерить» на себя роль сотрудника компании, ознакомиться со спецификой работы в рамках компании, оценить релевантность своего опыта и понять какой опыт и навыки необходимы для перспективного трудоустройства; (3) совместные проекты с университетами, целью которых выступает сокращение разрыва между полученными академическими знаниями и требуемыми в рамках реальной деятельности ИТ компании навыками.

Вышеперечисленные способы помогают молодому специалисту еще в процессе обучения прочувствовать свое место в рамках ИТ компании, сформировать свое отношение к ней и оценить свои профессиональные перспективы и, таким образом, повышают лояльность молодого специалиста по отношению к ИТ компании. Более того, упрощают последующие этапы социально-психологической адаптации, так как в рамках подготовительных мероприятий у молодого специалиста формируется внутреннее соотношение себя с коллективом, преодолеваются страхи, связанные с межличностной коммуникацией в рамках коллектива и дезориентацией в организационном устройстве компании. Иными словами, уже в рамках подготовительных мероприятий молодые специалисты частично проходят последующие этапы социально-психологической адаптации в рамках ИТ компании, и у них формируется психологическая привязка к конкретной организации на базе соотношения себя с ней.

Следующим этапом является собственно первичный этап социально-психологической адаптации. Он включает в себя определение и анализ уровня подготовки молодого специалиста, включая анализ научной деятельности или практического опыта на предыдущих местах работы (при их наличии).

Последующим выделяется этап ориентации, который включает в себя презентацию молодому специалисту его должностных обязанностей, его роли в рамках структурного подразделения и в рамках организации в целом. На указанном этапе может быть применено огромное количество эффективных методик, усиливающих и ускоряющих процесс социально-психологической адаптации. Например, (1) «New Hire Welcome Letter» - электронное письмо, которое сотрудник получает на свою электронную почту до взаимодействия с подразделениями сотрудников; (2) Институт наставничества, который способствует ускоренному процессу

социальной адаптации на основании установления психологического контакта с одним из авторитетных представителей компании; (3) Раздел сайта/внутренней корпоративной документации, включающий в себя ответы на все основные вопросы молодых специалистов, схему отдела сотрудников, контакты всех сотрудников и чек-лист первоначальных действий молодого сотрудника при вступлении в ту или иную должность в первые рабочие дни [6].

Следующий этап носит название «деятельностная или действенная адаптация». Указанный этап представляет собой непосредственное внедрение специалиста в рабочий процесс на основании изученных материалов относительно структуры организации и должностных обязанностей, непосредственное выполнение должностных обязанностей в рамках нового трудового коллектива и преодоление связанных с этим трудностей. Иными словами, совершение профильных действий и преодоление психоэмоциональных реакций, связанных с совершением ошибок.

Последним этапом в рамках социально-психологической адаптации молодого специалиста выступает непосредственно функционирование. Указанный этап представляет собой стабильное освоение молодым специалистом требуемых от него обязанностей в рамках устоявшегося трудового коллектива, переход к стабильной работе, успешное регулярное психоэмоциональное преодоление ошибок и снижение их количества, развитие навыка гибкости и адаптивности к существующей внутри ИТ компании среде.

Успешное прохождение молодым специалистом всех вышеназванных этапов адаптации способствует социально-психологическому становлению и самоидентификации индивида в рамках нового трудового коллектива. Более того, как было отмечено ранее специфика ИТ компаний заключается в быстром изменении трудовых задач и команды, выполняющей определенную задачу. Таким образом, для успешного усвоения индивидом всех этапов социально-психологической адаптации, катализатором будет выступать формирование культуры менторства, в основе которой лежит эмпатичное доверительное отношение сотрудников друг к другу в рамках реализации новых проектов и обмена сотрудниками между проектами.

Можно сделать вывод, что информативность адаптации, а также ее полноценная организация является базовым критерием при принятии молодым специалистом ИТ компании решения о продолжении работы спустя 3/6 месяцев работы в рамках конкретной компании. Формирование удовлетворенности от работы и ускорения процесса освоения специфики занимаемой им должности существенно повышают степень адаптации молодого специалиста в ИТ сфере. Таким образом, прохождение этапов социально-психологической адаптации молодых специалистов и разработка программы адаптации молодых специалистов на их основе способствует формированию позитивного имиджа компании среди молодых кадров и повышению эффективности деятельности ИТ компании.

Список литературы

1. Гулимова А. Идеальный HR: инструкция по применению / А. Гулимова. – HR-Portal. – [Электронный ресурс]. URL : <http://www.hr-portal.ru/blog/idealnyy-hr-instrukciya-po-primeneniyu> (дата обращения: 26.04.2022).
2. Назарова С.В., Ганичева И.А. Особенности социально-психологической адаптации молодых специалистов к новому коллективу / С. В. Назарова, И. А. Ганичева. Современные научные исследования и инновации. – 2020. – № 10 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/10/93608> (дата обращения: 29.04.2022).
3. Распоряжение Правительства РФ от 01.11.2013 N 2036-р (ред. от 18.10.2018) «Об утверждении Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 - 2020 годы и на перспективу до 2025 года» / Режим доступа: СПС «Консультант Плюс».
4. Турчинов А. И. Управление персоналом: учебное пособие/ А.И. Турчинов; под ред. А.И. Турчинова. – М.: РАГС, 2009. – 488 с.
5. Федорова П. С. Социально-психологические аспекты адаптации молодых специалистов. / П. С. Федорова. – Ярославский педагогический вестник. – 2005. №2. – С. 99-102.
6. Бауэр Т. Н. Итоги организационной социализации: настоящее и будущее. / Т. Н. Бауэр. – Оксфордский справочник по организационной социализации. – 2012. – С. 97-112.

References

1. Gulimova A. Ideal HR: application guide / A. Gulimova. - HR portal. - [Electronic resource]. URL: <http://www.hr-portal.ru/blog/idealnyy-hr-instrukciya-po-primeneniyu> (date of access: 04/26/2022).
2. Nazarova S.V., Ganicheva I.A. Features of socio-psychological adaptation of young specialists to a new team / S. V. Nazarova, I. A. Ganicheva. Modern scientific research and innovation. - 2020. - No. 10 [Electronic resource]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/10/93608> (date of access: 04/29/2022).
3. Decree of the Government of the Russian Federation of November 1, 2013 N 2036-r (as amended on October 18, 2018) "On approval of the Strategy for the development of the information technology industry in the Russian Federation for 2014-2020 and for the future until 2025" / Access mode: ATP "Consultant Plus".
4. Turchinov A.I. Personnel management: textbook / A.I. Turchinov; ed. A.I. Turchinov. – М.: RAGS, 2009. – 488 p.

5. 5. Fedorova P. S. Social and psychological aspects of the adaptation of young specialists. / P. S. Fedorova. - Yaroslavl Pedagogical Bulletin. - 2005. No. 2. – P. 99-102.
6. Bauer T. N. Organizational Socialization Outcomes: Now and Into the Future. / T. N. Bauer. – The Oxford Handbook of Organizational Socialization. – 2012. – P. 97-112.