



На правах рукописи

Сопоев Сослан Ахсарбекович

**Адаптация молодых специалистов в современных
российских организациях**

Специальность 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

7 ФЕВ 2013

Москва — 2013 г.

Работа выполнена в ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

Научный руководитель – доктор социологических наук,
профессор
Магомедов Керем Османович

Официальные оппоненты:

Анисимов Сергей Алексеевич – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности государственных служащих ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Дондокова Галина Владимировна – кандидат социологических наук, начальник отдела по связям с общественными организациями и СМИ Полномочного представительства Республики Бурятия при Президенте Российской Федерации

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова»

Защита состоится 21 февраля 2013 года в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д.504.001.18 при Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации по адресу: 119606, г. Москва, пр. Вернадского 84, корпус 1, ауд. _____

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке РАНХиГС

Автореферат разослан 18 января 2013 г.

**Ученый секретарь
диссертационного совета**



Панин Игорь Николаевич

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования.

В современных условиях большое значение приобретают вопросы формирования кадровой среды российских организаций. Особенно важным становится установление таких социальных пропорций в основных характеристиках персонала организаций, которые способствуют ее росту и развитию, в том числе за счет привлечения и закрепления в кадровом составе профессионально подготовленных молодых специалистов. Это актуализирует проблему их адаптации в современной организации, поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного решения.

Адаптация работника в организации – это управляемый процесс интеграции личности в профессиональную среду организации и в ее основные функциональные, организационные и кадровые процессы. Адаптация считается одним из важных направлений практики управления персоналом в современной организации. Адаптация является, с одной стороны, механизмом взаимодействия работника с организационным окружением, а с другой — одним из методов развития потенциала кадровых ресурсов организации. Но при этом следует учитывать, что и личностные потребности молодых специалистов в профессиональной сфере, и требования современных организаций к новым, молодым работникам, имеющим профессиональное образование, постоянно изменяются. Это требует, в свою очередь, развития средств, методов и технологий адаптации как организационного процесса в целом, и особенно – в отношении молодых специалистов.

С точки зрения оптимизации кадровых процессов в организации, адаптация молодых специалистов имеет особое значение. Адаптация дает возможность молодому работнику достичь профессиональной компетенции в течение достаточно непродолжительного времени, а также интегрироваться в кадровую и социальную структуру организации. Но, несмотря на такое значение адаптации для молодых специалистов, равно как и для принимающих их организаций, необходимо особо отметить тот факт, что применяемое в научной и публицистической литературе понятие «молодой специалист» до сих пор не имеет нормативного правового обеспечения. Современное российское законодательство не позволяет установить четких границ статуса молодых специалистов, хотя в реальном номинальном выражении к ним относится большая по численности социальная группа молодежи, ежегодно получающая профессиональное образование, – по этому формальному признаку только в 2010 году к ней можно было бы отнести, по данным Росстата, 2 621 тысячи выпускников образовательных учреждений начального (рабо-

чие специальности), среднего и высшего профессионального образования.¹ Только на этом основании процессы их адаптации в тех организациях, в которые многие из них приходят работать впервые в своей жизни, изучение процессов адаптации приобретает особый научный и практический интерес.

Необходимо также отметить, что особая значимость адаптации молодых работников в нашей стране еще очень слабо осознается руководством и работниками служб персонала многих государственных и негосударственных предприятий, организаций и учреждений, где не применяются даже базовые программы адаптации не только для молодых специалистов, но и для других категорий работников. Поэтому актуальность научного анализа проблемы адаптации персонала в российских организациях сегодня в целом высока, и тем более целесообразно изучать такие составляющие этой проблемы, как процессы адаптации молодых специалистов, а также разрабатывать применительно к этой категории работников специальные программы и технологии адаптации, учитывающие все современные требования, положительный отечественный и зарубежный опыт.

Все вышеизложенное определило тему, цель и задачи диссертационного исследования.

Состояние научной разработанности проблемы.

Социологическое исследование проблемы адаптации молодых специалистов априори должно базироваться на мощной методологической и теоретико-прикладной основе. Это определяет достаточно широкий тематический охват различных подходов к изучению научных предпосылок и уже разработанных теоретических и практических областей знания, так или иначе затрагивающих существо рассматриваемой проблемы и выбранной темы диссертационной работы.

Общеметодологическую основу исследования проблемы адаптации человека в обществе можно найти в том или ином виде в классической философии на всех этапах ее формирования и развития, начиная с трудов Платона и Аристотеля, в которых уже была отражена необходимость адаптации личности к своей профессиональной и социальной роли. Но социальные исследования проблемы адаптации личности и формирования методологии психологических, социологических, педагогических, социокультурных и других теорий, изучающих различные ее аспекты, следует отнести к концу XIX — началу XX вв.

¹ Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. С. 206-207.

Впервые феномен адаптации индивида к социальной среде начал изучаться в русле психологической науки – в основном, в рамках конфликта личности и ее социального окружения и следующих из него ответных действий. В этом направлении можно выделить, в частности, труды З. Фрейда и работы по психоаналитической адаптации Г. Гартмана. Также психологические аспекты адаптации личности в теоретическом и экспериментальном плане рассматривали Г. Айзенк, А. Маслоу, Л. Колберг, Ч. Кули, Р. Линтон, Ж. Пиаже, Э. Фромм, Т. Шибутани и др.

Методологической основой социологического подхода в исследовании проблем адаптации можно считать теорию социального действия М. Вебера. Классический метод социологической теории адаптации получил развитие в трудах Э. Гидденса, Э. Дюркгейма, Л. Козера, Р.Мертон, Дж. Мида, Т. Парсонса, П. Сорокина, Н. Смелзера и др. Проблемы адаптации получили отражение и в работах русского социолога Н.К. Михайловского, что можно считать, наряду с наследием П. Сорокина началом отечественной социологической традиции изучения процессов адаптации.

В научной литературе советского периода этой проблеме в различных ее аспектах посвящены работы Н. Андреевской, В.Г. Афанасьева, Л.П. Буйвой, Л. Выготского, Г.Е. Глезермана, Г.Г. Дилигенского, Т.И. Заславской, А.Г. Здравомыслова, Л.Н. Когана, И.С. Кона, П. Кряжева, Б. Парыгина, Н.М. Римашевской, В.П. Тугаринова и др.

С начала 90-х годов XX столетия целенаправленно ведутся исследования адаптации молодых специалистов как процесса, изучаются его социальные факторы, а также социально-психологические аспекты (ценности, мотивация). Особую значимость в последние годы приобрели исследования социальных проблем молодежи, ее социально-профессиональной адаптации, закрепления молодых специалистов в кадровой среде организаций. В научной литературе эти вопросы освещаются в работах Г.М.Андреевой, Е.А.Ануфриева, И.М. Ильинского, И.С.Кона, В.Т. Лисовского, А.В. Мудрика, В.В.Павловского, С.С. Фролова, Г.А. Чередниченко, А.И. Шендрика, С.Н. Школьниковой, Б.Г. Юдина, В.А. Ядова и др.

Социально-управленческие аспекты проблемы адаптации персонала в организациях отражены в работах Архипова Н.И., Базарова Т.Ю., Веснина В.Р., Волина В.А., Дятлова В.А., Еремина Б.Л., Игнатьева А.В., Кибанова А.Я., Коханова Е. Ф., Кузнецова Ю.В., Маслова Е.В., Мескона М.Х., Одегова Ю.Г., Плешина И.Ю., Подлесных В.И., Самыгина С.И., Сульдина Г.А., Столяренко Л.Д., Травина В.В., Хедоури Ф. и других авторов.

Тематика научных работ в органах государственного и муниципального управления связана с проблемой адаптации молодых специалистов и пред-

ставлена в работах А.И. Горбачева, В.Д. Граждана, Б.В. Лытова, Е.А. Литвинцевой, К.О. Магомедова, В.С. Нечипоренко, И.Н. Панина, Б.Т. Пономаренко, В.М. Соколова, В.А. Сулемова, А.И. Турчинова и др.

Однако несмотря на наличие фундаментальной теоретической и эмпирической исследовательской базы, следует указать на недостаточное количество работ, отражающих реальное состояние социализации молодых специалистов в современных российских организациях. Открытыми для научного анализа остаются проблемы формирования управленческих механизмов и технологий адаптации молодых специалистов в современных российских условиях, создания условий и факторов их дальнейшего профессионального и должностного развития, поиска путей решения перспективных задач создания инновационно ориентированного кадрового потенциала российского общества в целом и отдельных организаций в том числе.

Таким образом, проблема адаптации молодых специалистов в современных российских организациях относится к числу недостаточно разработанных в научно-исследовательской литературе, что и обусловило выбор автором темы исследования в данной области.

Объект исследования – молодые специалисты в российских организациях.

Предмет исследования – процессы адаптации молодых специалистов в современных российских условиях.

Цель исследования – выявить основные проблемы, возникающие в процессе адаптации молодых специалистов в российских организациях, и обосновать направления, цели и задачи их совершенствования на современном этапе.

Основные задачи исследования:

- рассмотреть адаптацию работников как социально-организационный процесс;
- выявить особенности адаптации молодых специалистов в организации;
- провести социологический анализ проблем адаптации молодых специалистов в современных российских условиях;
- определить содержание современных методов и технологий адаптации молодых специалистов в российских организациях;
- выделить задачи и перспективы совершенствования процессов адаптации молодых специалистов в современных российских условиях.

Источниковая база исследования основана на Конституции Российской Федерации и нормативных правовых актах, относящихся к сфере регулирования кадровых процессов и положения молодых специалистов в орга-

низации, проекты Федеральных законов РФ, в том числе «Об основах государственной молодежной политики в Российской Федерации», законодательство субъектов Российской Федерации, регулирующие вопросы в области молодежного права и молодых специалистов, тексты Посланий Президента Российской Федерации, официальных докладов, публикаций и выступлений Председателя Правительства Российской Федерации, материалы круглых столов и научно-практических конференций.

Значительный объем необходимого для диссертационного исследования материала был получен из научных периодических изданий, таких как «Социс», «Прикладная психология», «Полис», «Экономист», «Юрист», «Кад-ровик» и др., а также из интернет-ресурсов.

В диссертационном исследовании использованы данные Российского статистического агентства, изучены и проанализированы материалы научно-практических конференций, симпозиумов и периодической печати.

Теоретико-методологический основу диссертации составили работы отечественных и зарубежных учёных, классиков теорий общественного развития; прикладные исследования по рассматриваемой проблеме; диалектический метод, логические, структурно-функциональные, сравнительно-исторические, статистические методы анализа. Особое значение для исследования адаптации молодых специалистов имеет применение социологического подхода к анализу социальных явлений и процессов.

Использование автором системного подхода в диссертационном исследовании позволяет рассматривать процессы адаптации молодых специалистов в России в неразрывной взаимосвязи с другими важными происходящими в обществе процессами, а также как важную часть системы мероприятий по совершенствованию кадровых процессов в российских организациях и её большей ориентацией на потребности общества и российских граждан.

Эмпирическую базу исследования составили:

- Авторское исследование «Современные проблемы адаптации молодых работников в российских организациях» (Февраль 2012 г.). Всего опрошено 204 респондентов, представляющих различные российские организации, в том числе их руководителей, работников кадровых служб, кадровых работников и молодых специалистов. *Индекс в диссертации ПАМС-2012.*

- «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (Март – апрель 2012 г.). В экспертном опросе участвовали 187 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Массовый опрос персонала организаций различных направлений деятельности и форм собственности про-

водился в 7 федеральных округах Российской Федерации (в 18 субъектах РФ). Всего опрошено 1220 человек, выборка репрезентативна по основным социально-демографическим и социально-профессиональным показателям, рассчитанным на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. *Индекс в диссертации КПУП-2012.*

- «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (Ноябрь 2010 г.). В экспертном опросе участвовали 210 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. *Индекс в диссертации КПУП-2010.*

- «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (Октябрь - ноябрь 2009 г.). Массовый опрос проведен в 23 субъектах Российской Федерации всех федеральных округов. Всего опрошено 1114 респондентов из числа населения. В экспертном опросе участвовали 270 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта – д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. *Индекс в диссертации КПУП-2009.*

- «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (Ноябрь - декабрь 2008 г.). В экспертном опросе участвовали 270 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Руководитель проекта д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. *Индекс в диссертации КПУП-2008.*

- «Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом» (Сентябрь – октябрь 2007 г.). В экспертном опросе участвовали 250 экспертов из числа руководителей организаций, руководителей служб управления персоналом, представителей органов государственной власти и управления, общественных организаций, научных работников. Массовый опрос персонала организаций различных направлений деятельности и форм собственности проводился в 7 федеральных округах Российской Федерации (в 20 субъектах РФ). Всего опрошено 1120 человек, выборка репрезентативна

по основным социально-демографическим и социально-профессиональным показателям, рассчитанным на основании данных Федеральной службы государственной статистики. Руководитель проекта д.с.н., профессор Турчинов А.И. Руководитель социологического исследования – д.с.н., профессор Магомедов К.О. *Индекс в диссертации КПУП-2007.*

Основные научные результаты, полученные лично автором, и их научная новизна состоят в следующем:

- на основе применения теории и методологии, используемых при анализе организационных систем, проблем управления персоналом и трудовой сферы адаптация работников рассмотрена как социально-организационный процесс (адаптация нового работника проходит в социальной среде организации и регулируется формальными и неформальными нормами, правилами, традициями), выявлены ее современное содержание и сущность (процессы адаптации учитывают необходимость согласования интересов нового работника и организации), уточнены цели и задачи ее применения для оптимизации профессиональных и социальных взаимодействий в организации (адаптация – обоюдонаправленный процесс оптимизации профессиональных и социальных качеств личности нового работника и общего состояния социальной среды организации);

- проанализированы и выявлены особенности процессов адаптации молодых специалистов в организации; показано, что современное положение в сфере социально-правового обеспечения статуса молодого специалиста, его социально-трудовых прав не способствует формированию единых норм и требований к работодателям по отношению к учету специфики данной категории работников, в том числе и по их адаптации; определено, что адаптация молодых специалистов должна учитывать все современные особенности функционирования организаций в рыночной конкурентной среде, равно как и социально-психологические и социально-культурные особенности молодежного контингента работников;

- на основании социологического анализа проблем адаптации молодых специалистов в различных типах современных российских организаций были выявлены общие и специфические особенности и факторы адаптации вновь принятых молодых работников, имеющих профессиональное образование, но не имеющих практического опыта его применения (молодых специалистов), в том числе по таким важным аспектам, как профессиональная адаптация (соотнесение профессиональных знаний молодого специалиста с реальными требованиями по их применению на практике, осознание необходимости профессионального развития), организационная адаптация (интериоризация

молодыми специалистом норм и ценностей организационной культуры), социальная адаптация (приобретение социального статуса в коллективе и формирование потребности в его развитии);

- рассмотрено содержание современных методов и технологий адаптации молодых специалистов в российских организациях и определено, что их успешное применение зависит от уровня организационной культуры, практической ориентации на современную методологию управления персоналом, HR-технологии; показана зависимость эффективности адаптации молодых специалистов от полноты внутренней социально-управленческой нормативной базы и ориентации на передовое научно-методическое обеспечение;

- определены задачи и перспективы совершенствования процессов адаптации молодых специалистов в современных российских условиях, в том числе, связанные с необходимостью формирования концепции государственной политики в области профессиональной подготовки молодых специалистов и реализации (востребованности) их трудового потенциала в российских организациях, а также федерального закона, обеспечивающего права и социальную защиту молодых специалистов, повышения уровня организации и методического обеспечения работы по адаптации молодых специалистов.

Достоверность полученных результатов обусловлена их соответствием общим положениям теории социальной науки, социологических теорий организаций, личности, социальных групп, применением междисциплинарного метода, адекватностью изучаемого явления цели и задачам исследования, широким использованием эмпирического (статистического и социологического) материала.

Практическая значимость работы определяется тем, что полученные результаты могут быть использованы в дальнейшем изучении широкого круга кадровых вопросов, в том числе, адаптации персонала в российских организациях, применены для создания эффективного политического, правового, экономического и социального механизмов регулирования этих процессов институтами государства и гражданского общества, более полного удовлетворения взаимных интересов российских организаций и поступающих в них на работу молодых специалистов.

Результаты исследования могут быть использованы:

- при разработке концепций оптимизации кадровых процессов, программ и планов их практической реализации, законодательства о регулировании вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодых специалистов, их адаптации в различных организациях и т.п.;

- при совершенствовании учебных программ для системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленческих работников по курсам «Управление персоналом», «Социология и психология управления», «Социология труда» и др.;

- в процессе консультирования организаций различного профиля, видов деятельности и форм собственности по вопросам оптимизации кадровых процессов и адаптации молодых специалистов.

Выводы и предложения, сформулированные автором, также позволяют обогатить научно-методическую базу исследования кадровых процессов в современных российских условиях.

Апробация и внедрение результатов диссертационного исследования. Основные положения и выводы исследования обсуждены и прошли апробацию на кафедре государственной службы и кадровой политики РАГС, а также отражены в научных публикациях автора по исследуемой проблематике, тезисах докладов и выступлениях на конференциях и семинарах.

Результаты диссертационного исследования докладывались автором на научно-практических конференциях и семинарах, проводившихся в 2009–2012 годах в Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации и Российской академии наук, в том числе на IV Всероссийском социологическом конгрессе (Москва, февраль, 2012 г.), XI межвузовской научно-практической конференции «Кадровая политика в условиях модернизации российского общества» (Москва, апрель, 2011 г.), X межвузовской научно - практической конференции «Социальный потенциал модернизации России» (Москва, апрель 2010 г.), Международной научно-практической конференции «От кризиса к росту: стратегия инновационного развития» (Москва, декабрь, 2009 г.) и др.

Структура диссертационной работы определяется ее целью, задачами, объектом, предметом, логикой социологического анализа исследуемых проблем.

Работа состоит из введения, двух глав, 5 параграфов, заключения, списка литературы и источников, используемых в работе.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе — «Теоретико-методологические основания исследования процессов адаптации молодых специалистов в организации» — рассматриваются общетеоретические вопросы адаптации принимаемых в ор-

ганизации работников и среди них выделяются проблемы адаптации молодых специалистов.

В первом параграфе — «Адаптация работников как социально-организационный процесс» — анализируются различные точки зрения на процессы адаптации новых работников в организациях и дается обоснование социологического подхода в исследовании данного явления.

Автор исходит из того, что современная организация для обеспечения своей функциональности и выполнения возложенной на нее миссии должна выстраивать собственную стратегию развития, базирующуюся на утвердившихся в организации ориентирах маркетинговой, производственно-технической, кадровой политики, политики эффективного управления ресурсами и их оптимального использования и т.п. Большое значение для развития организаций имеет состояние ее кадрового потенциала и основных социальных и профессиональных характеристик кадрового состава. В этом отношении в современных организациях отводится приему на работу новых сотрудников, обладающих необходимыми профессиональными качествами, а также их адаптации в организации.

Анализ различных научных материалов по проблемам адаптации персонала позволяет сделать вывод, что с социально-трудовой и социально-управленческой точек зрения адаптацию нового работника в организации принято рассматривать как многосторонний процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде, а также совершенствования деловых и личных качеств работника, как процесс, который требует как от работника, так и от коллектива взаимной активности и заинтересованности друг в друге.

В целом адаптационный процесс охватывает все виды связей и отношений, возникающих по поводу деятельности индивида в организации: профессиональные, организационные, материальные, бытовые, социальные, социально-психологические. За время прохождения адаптации вновь принятый в организацию работник формирует собственное отношение к выбранной им профессии и месту применения своих знаний и умений. При этом адаптация к выполнению прямых профессиональных обязанностей на рабочем месте требует освоения конкретных навыков производственной деятельности, а также норм социально-трудового поведения и сложившихся в коллективе организации отношений. В конечном итоге, результат адаптации, глубина и прочность налаженных связей и отношений определяет статус работника в коллективе. Фактически, это можно представить в виде первичной адаптационной профессиограммы нового работника — он должен овладеть профессией, быть организованным и дисциплинированным, проявлять инициативу,

способность и стремление к профессиональному развитию, обладать хорошими коммуникативными качествами, социально-психологической устойчивостью, усвоить традиции коллектива и интегрироваться в его социальную среду и т.д.

Таким образом, среди основных составляющих процесса адаптации выделяются *профессиональная адаптация* (охватывает проблемы освоения профессии, переквалификации, профессиональной мобильности и т.п.), *психофизиологическая адаптация* (к санитарно-гигиеническим условиям; комфорту, удобству рабочего места; режиму работы, содержанию и характеру труда и др.), *социально-психологическая адаптация* (интеграция в социальную среду организации, интериоризация ценностей, норм поведения, традиций и т.д.). Выделенные составляющие процесса адаптации представляют собой единый адаптационный комплекс, в котором основное место занимает профессиональная адаптация.

Организация всегда имеет цели адаптации своих работников, но они, как правило, носят экономико-управленческий характер и основываются на маркетинговой политике организаций. Но современная организация системы адаптации персонала ставит перед собой и другие цели, связанные с необходимостью учета социальных факторов обеспечения эффективности своего функционирования, – создание устойчивой структуры социальных связей и отношений, сглаживание внутриорганизационных социальных конфликтов и противоречий, активизация социального потенциала коллектива и т.п.

На процесс адаптации нового работника влияют различные условия и факторы, которые определяют достигнутые результаты и их устойчивость. Условия, как правило, зависят от типа организации, формы ее собственности и вида осуществляемой деятельности – организации могут сильно отличаться по характеру и содержанию труда, состоянию и решаемости социально-бытовых проблем, обеспечению досуга и рекреационным возможностям, доступности профессионального развития и должностного роста и т.д. Условия в большей мере объективны, хотя и нужно учитывать в их содержании некоторую субъективность, например, уровень развития организационной культуры, доминирующий стиль руководства и т.п.

Факторы, влияющие на адаптацию, отражают субъективные характеристики как адаптанта, так и коллектива, в который он интегрируется. Это, прежде всего, социально-демографические и социально-профессиональные характеристики нового работника (пол, возраст, семейное положение, образование, уровень профессионального развития и т.п.), ориентация на профессию, на выбор места работы, на трудовую деятельность в целом. Субъективное содержание также несет в себе такой фактор, как сложившаяся в органи-

зации система межличностных отношений (на формальном и неформальном уровне), а также состояние морально-психологического климата.

Во втором параграфе – «Особенности адаптации молодых специалистов в организации» – рассматривается современное содержание понятия «молодой специалист» и отношение в этой категории работников в организациях.

Для характеристики той части российской молодежи, которую можно отнести к категории молодых специалистов, автор обращается к данным официальной статистики.² Эти данные показывают, что всего в 2010 г. в Российской Федерации выпущено учебными заведениями профессионального образования 2 621 тыс. чел., из них: 581 тыс. чел. квалифицированных рабочих и служащих из образовательных учреждений начального образования, 572 тыс. чел. специалистов из образовательных учреждений среднего профессионального образования, 1468 тыс. чел. специалистов из образовательных учреждений высшего профессионального образования. Это дает представление о примерной структуре потенциально претендующих на статус молодого специалиста выпускников учебных заведений профессионального образования. Однако, если в категориях начального и среднего профессионального образования практически большинство становятся дипломированными специалистами (рабочими), не имея опыта работы (86,3% из обучаемых в 2010 г. имели возраст от 14 до 19 лет), то в категории высшего профессионального образования к «чистым» молодым специалистам можно отнести не так уж много выпускников.

Это обусловлено тем, что только 47,8% студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования обучались в 2010 г. на очных отделениях (в количественном отношении это 689,8 тыс. чел., подавляющее большинство из которых были студентами государственных и муниципальных вузов); из них только 393,7 тыс. подготовленных специалистов обучались на бюджетной основе и окончили очные отделения образовательных учреждений высшего профессионального образования; только 186,1 тыс. уже из этого контингента (47,3%) получили направление на работу (в 2009 г. из 395,3 тыс. специалистов – 199,6 тыс., или 50,5%). Таким образом, формально всего 12,7% от всех выпускников российских вузов могут считаться официально, с учетом действующих норм федерального и регионального законодательства, отраслевых и т.п. нормативных документов, относящимися к категории «молодой специалист».

² См.: Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. Раздел 7. Образование.

Автор подчеркивает, что такое положение явно не соответствует реальности, так как ежегодно российские организации, как крупные, так средние и малые, в той или иной мере пополняются молодыми сотрудниками, многие из которых не имеют опыта работы вообще, либо опыта работы в конкретной должности (на рабочем месте). И это, несомненно, требует выработки особых подходов по их адаптации, в зависимости от того, какой кадровой политики, каких методов управления персоналом придерживаются в организации, принимающей молодого работника.

Но при этом нужно отметить, что на сегодняшний день понятие «молодой специалист» законодательно не закреплено — пока нет, как это было в советское время, соответствующего закона «О молодых специалистах», определяющего их профессиональный и социальный статус, социальные гарантии, в том числе и по адаптации в организации, куда они поступают, их права и обязанности и т.п. Однако во многих нормативных правовых актах, начиная с Трудового кодекса Российской Федерации, в законах субъектов РФ, в различных межотраслевых положениях и соглашениях это понятие либо применяется и конкретизируется, либо к данной категории работников применяются описательные характеристики (в том же ТК РФ). Это обуславливает некоторую правовую «размытость» положения молодого специалиста и даже создает трудности в полной реализации ими своих социальных и профессиональных прав.

Положение с нормативным правовым обеспечением адаптации молодых специалистов в государственных и негосударственных организациях решается, в первую очередь, за счет принятия в них соответствующих внутренних положений и нормативов по профессиональным и социальным гарантиям. Но, как правило, это достаточно крупные организации (корпорации), где управление персоналом поставлено очень хорошо, и они потребляют на рынке труда большую часть квалифицировано подготовленных в лучших учебных центрах высшего и среднего профессионального образования молодых специалистов, при этом оказывают влияние на федеральный и региональный рынок труда молодых специалистов. В этом отношении таким организациям необходима собственная развитая нормативная база по молодым специалистам, в том числе для того, чтобы конкурировать за них на рынке труда.

Менее крупные организации, представляющие, как правило, не очень крупный промышленный и финансовый сектор, а также средний бизнес, и ведущие активное развитие, требующее, в том числе, и современных методов и технологий управления персоналом, также вынуждены выстраивать кадровую политику в отношении молодых специалистов, прибегая при этом

к помощи консультантов.

В современных условиях наиболее важной особенностью адаптации молодых специалистов можно считать то, что она напрямую связана с проблемой трудоустройства молодых специалистов, которая должна рассматриваться как с точки зрения работодателей, так и с точки зрения соискателей работы. Процесс адаптации молодого сотрудника должен происходить с наименьшими потерями для каждой из сторон – и на взаимовыгодных условиях. Организации, постоянно принимающие молодых специалистов, включающие их набор в свою кадровую политику и в систему кадрового обеспечения, заинтересованы в их быстрой адаптации. Поэтому в таких организациях развиваются специализированные адаптационные комплексы для молодых специалистов, ведется целенаправленная работа по их закреплению в кадровом составе, профессиональному развитию, планированию карьеры, решению социально-бытовых проблем. Это продиктовано прежде всего экономической целесообразностью, но есть и социальный фактор – ориентация на сбалансированность социальных характеристик персонала, улучшение основных показателей его профессионального потенциала, обеспечиваемых притоком молодых работников, имеющих современную подготовку и способных к самосовершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

Во второй главе – «Современные проблемы адаптации молодых специалистов в российских организациях» – проводится анализ проблем, методов и технологий процесса адаптации молодых специалистов в российских организациях и определяются основные задачи и перспективы его совершенствования.

В первом параграфе – «Социологический анализ проблем адаптации молодых специалистов в современных российских условиях» – приводятся аналитические материалы социологических исследований по проблемам адаптации молодых специалистов в российских организациях.

Автор подчеркивает, что проблемы адаптации молодых специалистов в российских организациях нельзя считать частными, они отражаются на кадровом потенциале общества, на состоянии всех кадровых процессов в стране, на конкурентоспособности организаций, на их способности активно развивать свою научно-производственную и технологическую базу.

В определении степени остроты проблемы адаптации в среде работников организации проявляются различия в отношении к ней респондентов в зависимости от того, какова форма собственности организации, в которой они работают. Далеко не все российские организации имеют постоянный приток молодых специалистов, и их опыт адаптационной работы различен. В

частности, в авторском исследовании было выяснено, что не все организации заинтересованы, по тем или иным причинам, в наборе молодых специалистов. Хотя и молодые специалисты часто выбирают положение «свободного агента» на рынке труда, не удовлетворяясь предлагаемыми им условиями.

Процесс адаптации молодых специалистов имеет свои особенности и отличия от общей адаптационной практики. Участникам авторского исследования предлагалось ответить на вопрос: насколько, по их мнению, отличается процедура и содержание адаптации молодых работников без трудового опыта от адаптации вновь принятых работников с трудовым опытом. Результаты ответов участников исследования только подтверждают серьезность данной проблемы: более $\frac{2}{5}$ участников исследования считают, что адаптация молодых специалистов очень сильно отличается от обычной, примерно столько же говорят, что отличается, но не сильно, и лишь десятая часть опрошенных их практически не различают.

При анализе различных проблемных направлений, связанных с молодыми специалистами в российских организациях, автор обращается к материалам социологических исследований, проводившихся учеными РАГС по кадровой тематике в 2007 – 2012 гг. В этих исследованиях (включая и авторское) в том числе давалась оценка остроты проблем молодых специалистов по пятибалльной шкале от 1 – «не очень остро» до 5 – «очень остро» (см. таблицу 1).

Таблица 1

Динамика оценки остроты проблем молодых специалистов в исследованиях 2007 – 2012 гг.

	Проблемы молодых специалистов	Оценка степени остроты проблемы (в баллах)					
		2007 ³		2009 ⁴		2012	
		Масс.	Эксп.	Масс.	Эксп.	Авт. ⁵	Эксп. ⁶
1	Профессиональной социализации в производственной среде	3,09	3,56	3,41	3,58	3,04	3,17
2	Адаптации в среде работников организации	3,01	3,54	3,39	3,54	2,99	2,93
3	Профессионального развития	3,06	3,50	3,21	3,34	3,58	3,43
4	Должностного роста	2,72	3,22	3,08	3,00	3,63	3,32
5	Социальной защиты	2,67	3,16	2,90	2,97	3,68	3,30
6	Формирования гражданской ответственности	2,43	3,05	2,68	2,81	2,88	2,89

³ Индекс КПУП-2007.

⁴ Индекс КПУП-2009

⁵ Индекс ПАМС-2012

⁶ Индекс КПУП-2012

В исследованиях 2007 и 2009 гг. в большей степени выделялись проблемы молодых специалистов, связанные с их профессиональной социализацией и адаптацией в организации. Участники исследований 2012 года в большей степени выделяют важность проблем должностного роста и профессионального развития молодых специалистов в организациях и их социальной защиты. Это можно определить как нарастание взаимной потребности организации и приходящих в ее состав молодых специалистов в разработке практических мер по закреплению этой категории работников в кадровом составе.

Материалы приведенных исследований также дают возможность определить, какие проблемы молодых специалистов по степени их остроты наиболее актуальны для разных типов организаций.

➤ Для представителей органов государственной и муниципальной службы самой значимой представляется проблема социальной защиты молодых специалистов; это можно объяснить тем, что реальное «наполнение» социального пакета в этих организациях во многом зависит от стажа работы и других факторов более субъективного характера.

➤ Для работников организаций с государственной собственностью наиболее важной представляется проблема профессионального развития молодых специалистов, а также связанные с ней вопросы должностного роста; здесь можно отметить достаточную объективность таких суждений, так как сегодня немногие государственные организации имеют возможность целенаправленно заниматься профессиональным развитием своих работников, а должностной рост молодых специалистов затруднен не только объективными причинами – недостатком у них опыта работы (в том числе и организационного) и слабой адаптированностью имеющихся у них профессиональных знаний к реальным условиям, но и субъективным фактором сдерживания их «напора» со стороны старших возрастных групп (предпенсионного или пенсионного возраста).

➤ Для респондентов, представляющих частные организации, также наиболее острой выглядит проблема профессионального развития молодых специалистов; это не противоречит тому, что многие крупные частные компании большое внимание уделяют профессиональному развитию своих сотрудников, так как основная масса частных организаций имеют малые формы – это небольшие предприятия торговли, сферы услуг и т.д.

➤ Для работников организаций смешанной формы собственности самое большое значение имеет проблема должностного роста молодых специалистов; это, вероятно в значительной мере обусловлено тем, что такие организации создаются по сугубо целевому назначению с учетом интересов госу-

дарственных (муниципальных) и частных учредителей и подбор и расстановка кадров на все уровни управленческих должностей в них имеет свои особенности.

На основании анализа данных этих же исследований (2007 – 2012 гг.) автор делает вывод, что практически все адаптационные вопросы молодых специалистов в организациях решаются за общий период до 2 лет их работы в организациях. Это именно тот срок, за который должна завершиться не только профессиональная, но и социальная адаптация молодых специалистов, и когда могут быть сформированы условия их закрепления в кадровом составе. Кроме того, сегодня повысились требования к практической подготовке молодых специалистов еще в период их учебы, то есть они фактически проходят значительную часть адаптационного периода еще студентами, часто работая в тех организациях, куда они приходят после учебы, либо в аналогичных условиях. В вопросе практической подготовки молодых специалистов солидарны и государственные органы, занимающиеся проблемами профессиональной подготовки молодежи, и работодатели, которые заинтересованы в снижении затрат на «доподготовку» молодых специалистов и готовы вкладывать эти высвободившиеся средства в их профессиональное развитие.

Автор отмечает, что развитие работы с молодыми специалистами по их профессиональному развитию и должностному росту, решению их социальных проблем, закреплению в кадровом составе российских организаций будет способствовать решению очень значимой для российского общества вопроса – уменьшению оттока высококвалифицированных специалистов за рубеж.

Во втором параграфе – «Современные методы и технологии адаптации молодых специалистов в российских организациях» – внимание обращено к вопросам ведения адаптационной работы с молодым контингентом новых сотрудников.

Автор рассматривает отдельные направления, в зависимости от содержания и характера решаемых задач, адаптационных процедур. Так, *профессиональная* адаптация характеризуется освоением определенного уровня профессиональных знаний, умений, навыков сотрудничества, формированием профессионально необходимых качеств и позитивного отношения к своему труду. В этом отношении, как показали результаты авторского исследования, перевод полученных во время учебы профессиональных знаний в «практическую плоскость» является одним из важнейших факторов – так считают 51,0% опрошенных; важно избегать ситуаций, когда старшие коллеги воспринимают молодого специалиста как «помощника», которому можно передать всю черновую работу; равное количество мнений (по 45,2%) набра-

ли знакомство со спецификой и особенностями условий работы в организации, а также приобретения навыков и умений применять профессиональные знания в том виде, как они востребованы в конкретной организации; немало важное значение (44,2%) имеет введение в профессиональную деятельность – нормативные требования, порядок взаимодействия с другими работниками и руководителями при выполнении заданий, при этом 40,2% считают, что нужно направлять усилия на введение в должность – усвоение обязанностей, норм должностного поведения, правил профессионального общения с руководителями и коллегами и т.п. Наименее важным фактором из всех перечисленных респонденты считают мотивацию профессионального развития в соответствии с потребностью организации – 34,6%, тем не менее, и этот фактор можно считать целеполагающим в адаптации молодых специалистов.

Организационная адаптация способствует осознанию работником своего места и роли в организации, приобретению необходимого организационного опыта и культуры. Организационная адаптация зависит от многих факторов, степень влияния которых предлагалось оценить респондентам в авторском исследовании. Наиболее важным из всех большинство участников исследования (51,9%) считают освоение особенностей организационной структуры и основных принципов управления; на втором месте ознакомление с нормами и правилами организационной культуры – 46,2%; немного уступает ему помощь в освоении формальных и неформальных организационных процедур – 41,3%; по мнению 35% наиболее важным является стимулирование интереса к личному участию в развитии организационной культуры. Меньше остальных голосов набрали ознакомление с формальной и неформальной организационной иерархией – 27,9%, а также ознакомление с историей и традициями организации – 17,3%. В связи с этим следует отметить, что организационная адаптация в современных условиях приобретает вид самостоятельной содержательной процедуры, и этому способствует освоение зарубежного опыта – в иностранных компаниях значительное внимание уделяется адаптации новичка к условиям организации, и к этой работе привлекаются как непосредственные руководители новичков, так и сотрудники служб по управлению персоналом, совместно участвующие в реализации целей корпоративной HR-политики.

Социальная адаптация представляет собой взаимодействие личности и социальной среды. Также она приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Социальная адаптация иногда оказывается трудной и долговременной. Для выявления успешности социальной адаптации участникам авторского исследования предлагалось ответить на вопрос: на какие аспекты социальной адаптации вновь принятых молодых работни-

ков необходимо обращать больше внимания. Большая часть участников исследования (58,7%) считает, что наибольшего внимания требует мотивация потребности индивидуального социального развития (роста социального статуса) на основе профессионального развития и должностного роста. К менее важным аспектам были отнесены воспитание чувства причастности к выполнению социальной миссии организации – 37,5%, определение собственного места в социальной структуре организации – 36,5% и ознакомление с основами сложившейся социальной организации (формальной и неформальной) – 33,7%. По мнению 27,9% респондентов, на успешность социальной адаптации важное влияние оказывает осознание собственного социального статуса в обществе, определяемого местом и ролью в организации. И последний аспект, который требует особого внимания – определение критериев и источников социальной защищенности и своей роли в повышении ее уровня, за него высказались 18,3% опрошенных.

Программа адаптации молодого специалиста – это совокупность мероприятий, направленных на восприятие молодым работником основ корпоративной культуры организации и его последующее приобщение к образующим ее правилам, нормам, ценностям и взглядам. Конечной целью программы адаптации является выработка необходимого алгоритма профессионального и служебного (должностного) поведения работника, проявляющегося в процессе его взаимодействия с руководством и коллективом организации, постепенное приспособление к условиям осуществления такого взаимодействия и на этой основе – обеспечение роста профессионального и личностного потенциала работника. В организациях, где отмечается высокий уровень работы с персоналом, особенно там, где активно внедряются новые методы и технологии этой работы, программа адаптации молодых специалистов обычно разрабатывается в форме документа планирования персональных кадровых мероприятий и включает перечень адаптационных мер с указанием сроков их выполнения, а также должностных лиц, ответственных за их выполнение, привлекаемых к их выполнению и ответственных за осуществление контроля за выполнением указанных мероприятий.

Процесс адаптации молодых специалистов обычно проходит в несколько этапов, которые можно кратко охарактеризовать следующим образом. Информационный этап – служба персонала в целом информирует о коллективе, о будущей работе; более подробные сведения молодой специалист получает от руководителя подразделения при знакомстве с местом работы, с членами коллектива. Коммуникационный этап – устанавливаются круг общения молодого специалиста в коллективе,

дружеские и деловые взаимоотношения. Социально-интеграционный этап – включение молодого специалиста в неформальную организацию и систему социальных взаимодействий, приобретение первичных «социального веса» и роли в социальной структуре, проявление в общественной жизни коллектива. Профессионализационный этап – достижение молодым специалистом хороших и устойчивых показателей в работе, включение в коллективное решение стоящих производственных задач, проявление ответственности и ее признание руководством (возложение ответственности) и коллективом.

На основании такого подхода к рассмотрению этапов адаптации молодого специалиста процесс его адаптации можно считать завершенным тогда, когда достигнутым профессиональным успехам молодого специалиста будут соответствовать устойчивые хорошие социальные отношения и позитивные взаимодействия в коллективе. Критерием положительного итога адаптации молодого специалиста в этом случае становится приобретаемое им чувство удовлетворенности своей работой, а также мотивация закрепления в кадровом составе и дальнейшего профессионального развития, выработки и реализации карьерных стратегий в организации. При этом важное значение имеет то обстоятельство, что если адаптация молодого специалиста проходит успешно, то это еще один успех в деле стабилизации кадровых процессов в организации.

Важнейшую роль в успешном прохождении адаптации молодыми специалистами играет правильная организация системы профессионального наставничества и практического обучения. В современных организациях функционирование системы наставничества определяется, прежде всего, экономической и социально-организационной целесообразностью. Поэтому наставничество становится инструментом реализации кадровой политики организации и структурным элементом HR-менеджмента. Современные цели наставничества шире, чем простое сопровождение адаптации вновь принимаемых в организацию сотрудников. Фактически, наставничество – это процесс, включенный в различные аспекты функционирования организации, в том числе и в кадровые. По отношению к молодым специалистам наставничество оптимизирует процедуры их взаимодействия с профессиональной и социальной средой организации. По отношению к организации наставничество оптимизирует и стабилизирует кадровые процессы, выступает проводником управленческих решений в кадровую среду организации.

Автор делает обобщающий вывод – современные условия функционирования организаций определяют необходимость выработки соответствующих приоритетов кадровой политики и применения эффективных методов работы с персоналом, среди которых выделяются технологии адаптации пер-

сонала в целом, и особенно – технологии адаптации молодых специалистов, имеющие большое значение для сбалансированности и стабильности кадровых процессов в организациях.

В третьем параграфе – «Задачи и перспективы совершенствования процессов адаптации молодых специалистов в современных российских условиях» – определяются актуальные направления развития процессов адаптации молодых специалистов.

Автор подчеркивает, что адаптация персонала конкретной организации лишь постольку ее внутреннее дело, поскольку реализуется потребность организации в формировании устойчивого, высокопрофессионального, способного решать ее основные задачи кадрового состава. В более общем отношении процессы адаптации персонала в российских организациях – это часть процессов движения кадров на национальном рынке труда: неадаптированные работники скорее пополнят ряды высвобождаемых (увольняемых), чем успешно адаптированные. В этом отношении положение молодежи и той ее части, которую можно отнести к категории молодых специалистов, выглядит достаточно тревожно. По данным Росстата доля молодежи (в возрасте до 30 лет) в общей численности занятых в экономике составляет 24,3%, а в общей численности безработных 42,5%. При этом в структуре безработных почти половина специалистов имеют профессиональное образование – 14,8% высшее, 20,7% среднее и 20,8% начальное.⁷ Если учесть, что современная молодежь в своем большинстве имеет тот или иной уровень профессионального образования, а данные официальной статистики учитывают только нормативно определенные показатели, которые могут быть значительно ниже реальных, то можно представить круг основных трудовых проблем молодежи: во-первых, получить конкурентоспособное профессиональное образование, во-вторых, найти соответствующее образованию и личным ожиданиям место работы и, наконец, в-третьих, успешно закрепиться и реализовать себя на новом месте работы.

Адаптация молодых специалистов должна в полной мере использовать мотивационный ресурс. Мотивацию молодых специалистов можно рассматривать как процесс формирования системы их профессионально-личностных установок на выполнение своих служебных обязанностей. В основании этого процесса лежат различные потребности (самореализации, профессионального развития и должностного роста, социально-статусного и материального самодовлетворения и т.п.).

⁷ Российский статистический ежегодник. 2011: Стат.сб./Росстат. - М., 2011. – С. 127 – 130.

В России сегодня ощущается большая потребность в формировании нормативной правовой базы регулирования вопросов, связанных с молодыми специалистами. Об этом говорят, в том числе, данные авторского исследования.⁸ Основная масса респондентов (89,4%) считает, с той или иной степенью уверенности, что необходимо сформировать концепцию государственной политики в области профессиональной подготовки молодых специалистов и реализации (востребованности) их трудового потенциала в российских организациях, и лишь малая часть из них (8,7%) не видит в этом никакой необходимости (1,9% затруднились с ответом).

Более того, большинство (71,0%) участников авторского исследования с той или иной степенью уверенности считают, что сегодня необходим федеральный закон, обеспечивающий права и социальную защиту молодых специалистов; отрицают необходимость такого закона в совокупности 25,0%, затруднились с ответом 4,0%.

Анализ материалов исследования также показал, что для более эффективного привлечения, адаптации и закрепления в кадровом составе молодых специалистов в российских организациях необходимо: активизировать социальные и экономические (рыночные) механизмы повышения заинтересованности работодателей и молодых специалистов в успешной адаптации и закреплении в кадровом составе организации – 56%, а также создать систему стимулов для работодателей – гарантий государственной компенсации адаптационных затрат на молодых специалистов после их закрепления в кадровом составе – 52%.

Закрепление молодых работников в кадровом составе сегодня можно считать стратегической задачей для каждой современной организации. Наиболее острыми проблемами, связанными с молодыми специалистами, поступающими на работу в различные организации, являются: должностной рост, социальная защита, профессиональное развитие, профессиональная социализация в производственной среде, адаптация в среде работников организации, формирование гражданственности. Все это так или иначе связано с процессами формирования ценностных систем молодых работников, интериоризации в их личностном сознании ценностей своей организации, а в целом – современных ценностей российского общества, частью которого является коллектив каждой российской организации.

Еще один аспект, который необходимо рассматривать в свете дальнейшего развития процессов адаптации молодых специалистов в российских организациях – глобализационный. Организационный прагматизм, пришедший

⁸ Индекс ПАМС–2012.

к нам вместе с глобализацией, определяет, что целью системы адаптации является снижение издержек организации, которое происходит за счет различных факторов, в том числе таких, как: ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность – достижение им необходимой эффективности работы в минимальные сроки; уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей; сокращение уровня текучести кадров – снижение количества сотрудников, не прошедших испытательный срок; снижение количества сотрудников, покинувших компанию в течение первого года работы.

В новых условиях стали востребованы те модели адаптационных систем, которые зарекомендовали себя в качестве активных управленческих механизмов, способствующих устойчивости организации в конкурентной среде. Сегодня становится особенно важным совместить уже имеющийся отечественный опыт адаптации молодых специалистов, всей молодежи в организациях с теми императивами в управлении персоналом, которые возникают под воздействием глобализации. Все это способствует тому, что управление процессами адаптации молодых специалистов в условиях глобализации становится актуальной задачей совершенствования всей системы управления персоналом в российских организациях.

Автор подчеркивает, что вопросы совершенствования систем адаптации персонала в российских организациях столь же многогранны и разнообразны, как и сама проблема адаптации персонала. Здесь можно выделять экономическую, управленческую, правовую, социальную, культурную и другие составляющие. Для того чтобы практически развивать и совершенствовать адаптационную работу в российских организациях, необходимо ее научное обеспечение – теоретическое и методическое. Пока работа по адаптации молодых специалистов опирается на общие разработки в области управления персоналом или организации систем HR-менеджмента, которые с разным успехом внедряются в российских организациях.

В заключении подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные теоретические выводы, предложены рекомендации по совершенствованию процессов адаптации молодых специалистов в современных российских организациях.

Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:

В изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Адаптация молодых специалистов в структуре кадрового обеспечения российских организаций // Вестник ГУУ. – 2011. – №19. – 0,7 п.л.

2. Адаптация молодых специалистов как одна из проблем кадрового обеспечения российских организаций // Вестник СОГУ. – 2012. - №2. – 0,8 п.л.

В других изданиях:

1. Адаптация как фактор развития кадрового потенциала // Социальный потенциал модернизации России: материалы X межвузовской научно-практической конференции. Москва. РАГС. 27 апреля 2010 года; под общ. ред. А.И. Турчинова. - М.: Изд-во РАГС, 2010. – 0,5 п.л.

2. Особенности адаптации работников в системе государственной гражданской службы. Актуальные проблемы государственной и муниципальной службы: сборник научных трудов//Под ред. К.О. Магомедова. – М.: МАКС Пресс, 2010. – Выпуск 7. – 0,6 п.л.

3. Влияние глобализации на проблемы адаптации молодежи в российских организациях // Труды международной конференции с участием кафедр ЮНЕСКО и сетей ЮНИТВИН. – РАГС, 2011. – 0,6 п.л.

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

СОПОЕВА Сослана Ахсарбековича

Тема диссертационного исследования:

**«АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ»**

Научный руководитель:
МАГОМЕДОВ Керем Османович
доктор социологических наук, профессор

Изготовление оригинал-макета:
Сопоев Сослан Ахсарбекович

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации

Подписано в печать: 17.01.2013
Объем: 1,0 п.л.
Тираж: 100 экз. Заказ № 40
Отпечатано в типографии «Реглет»
119526, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 39
(495) 363-78-90; www.reglet.ru