

## **ОЖИДАНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ, МОТИВИРУЮЩИЕ К АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*В работе представлено исследование предпочтений молодых специалистов применительно к организационным условиям современных предприятий, мотивирующих их к адаптации и работе в организации. Субъектами исследования являются студенты БГЭУ в возрасте 20–22 лет. Проанализированы социально-психологические, организационные, личностные факторы перспектив работы и карьеры молодых специалистов.*

Проблема адаптации к трудовой деятельности в организации особенно остра для молодых специалистов, которые в силу отсутствия соответствующего опыта и перехода от индивидуальной ответственности, характерной в период получения высшего образования, к коллективной за результаты деятельности организации требуют существенной ломки сложившихся личных стереотипов.

Адаптация к новому окружению, требует взаимодействия обеих сторон — как организации, так и работника. Необходимым условием успешного вхождения в организацию для каждого нового сотрудника является усвоение им системы ценностей, норм, правил и поведенческих стереотипов, характерных для организации [1]. Успешной адаптации способствует создание групп из новичков с включением в них опытных работников, способных передавать свои знания и умения, наставничество, коучинг, беседы с руководством, разъяснения и рекомендации [2]. Организация может считать, что добилась успеха, если у специалиста сформировалось позитивное отношение к коллегам и работе, чувство ответственности за дела организации [3].

В целях определения ожиданий молодых специалистов, было проведено исследование посредством анкетирования респондентов по 25 вопросам, составленным на основе теории «Z» У. Оучи [4] и двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга [5], что позволило адаптировать опросник к требованиям современных организаций. В исследовании приняли участие 60 респондентов, в том числе 30 % мужчин и 70 % женщин.

На начальном этапе социализации в организации для 62,1 % респондентов более важна профессиональная адаптация, а для 37,9 % — социально-психологическая [6].

*Социально-психологические аспекты.*

96,6 % респондентов считают необходимым добросовестно и напряженно работать, если организация вкладывает в них свои средства и время.

86,2 % комфортнее трудиться в коллективе, где преобладают неформальные отношения по работе, поскольку такая связь предполагает взаимное принятие личностных качеств, понимание, согласие и психологическую близость.

Одобрение руководителя важно для 86,2 %, а для 13,8 % не имеет значения.

Для 89,7 % респондентов важно внимание организации к сотруднику не только на работе, но и вне работы посредством предоставления социального пакета, культурных и спортивных мероприятий и возможности развития.

93,1 % считают важной возможность развития и обучения в своей профессиональной сфере за счет организации.

55,2 % желает работать в коллективе с возрастом сотрудников, не превышающим 30 лет. Для 34,5 % опрошенных возраст коллег не имеет значения, 6,9 % желают работать с людьми 30–40 лет. Предпочтение отдается коллективам с преобладанием мужчин. Вероятно, внимание к этому вопросу в значительной мере обусловлено потребностью молодых женщин, преобладающих в исследовании, в создании семьи.

#### *Организационный аспект.*

Имидж организации имеет значение для 37,9 % респондентов.

Гибкий график работы по своему усмотрению предпочтителен для 55,2 % опрошенных. 44,8 % привлекает стандартный режим работы.

Работа по правилам желательна для 37,9 %. 31 % предпочитает минимум правил и процедур. 31 % это безразлично.

50 % предпочитают работу в команде, а 24,1 % индивидуальную.

96,6 % хотят получать вознаграждение за достижение конкретных целей и задач. 3,4 % ориентируются на выслугу лет.

71,5 % готовы работать в режиме многозадачности (решение нескольких задач). 7,1 % предпочитают концентрироваться на одной задаче.

75,9 % мотивирует соревновательный дух в коллективе, а 24,1 % важнее преодоление себя, нежели сравнение с окружающими.

Ясные перспективы карьерного роста в организации мотивируют 89,7 %.

Традиционный «Портрет идеального сотрудника» будет мотивировать лишь 17,2 %, а 58,5 % нет.

#### *Личностный аспект.*

82,8 % респондентов предпочитают индивидуальную ответственность групповой, т.е. склонны брать на себя ответственность.

75,9 % хотят оказывать влияние при принятии решений.

86,2 %, в случае появления сложной проблемы, готовы обратиться за помощью к более квалифицированному коллеге, нацелены на результат и не боятся критики. 13,8 % предпочитают обходиться собственными силами.

93,1 %, при условии высокого вознаграждения, готовы взяться за выполнение незнакомой работы, надеясь приобрести необходимые знания и навыки в процессе, и только 6,9 % откажутся от участия в таком проекте.

#### *Ожидания результата.*

На вопрос «Какой результат Вы хотите получить от работы?» 62,1 % респондентов ответили, что они нацелены на долгосрочный результат и готовы для этого выполнять работу с высокой степенью сложности. 37,9 % предпочитают получать быстрый результат, не требующий особых усилий.

Ответы на вопрос «Какое время Вы готовы потратить для перехода на более высокую должность?» распределились следующим образом: 6,9 % — менее года; 48,3 % — 1–2 года; 31 % — 2–5 лет; 3,4 % — 5–10 лет; 3,4 % — 20–30 лет; 6,9 % — не планируют продвижения. 7,2 % ориентируются на долгосрочную карьеру.

Ответы молодых специалистов об их планах на ближайшие 5 лет распределились следующим образом: 62,1 % планируют движение по карьерной лестнице; 13,8 % — работать на выбранной должности продолжительное время; 20,7 % не планируют работать длительное время в одной организации; 3,4 % — сменить одну или несколько должностей в рамках одной организации.

Ожидания молодых специалистов-респондентов в значительной мере индивидуальны, однако результаты исследования говорят о том, что в целом у них ярко проявляется индивидуализм. Молодость амбициозна и готова взяться за работу, даже при отсутствии необходимых знаний. Им импонирует работа в организациях органического типа, с минимумом правил и процедур, с неясным и неформальным механизмом контроля, где преобладают неформальные отношения по работе. Для большинства предпочтительна индивидуальная ответственность и умеренно специализированная карьера. Молодым сотрудникам важно, чтобы организация проявляла интерес к их увлечениям, вере, желаниям и опасениям, импонируют организации типа «Z» по У. Оучи.

Молодые люди не готовы ждать годы, чтобы достичь цели. Без ясных перспектив роста многие молодые и активные сотрудники, не дожидаясь повышения, будут искать организации с лучшими профессиональными и карьерными возможностями.

### Источники

1. *Тележников, В. И.* Менеджмент : учебник / В. И. Тележников. — Минск : БГЭУ, 2016. — 508 с.
2. *Виханский, О. С.* Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 576 с.
3. *Иванова, С. А.* Искусство подбора персонала / С. А. Иванова // Электронное издание ООО «Альпина Паблишер», 2018. — 159 с.
4. *Barnett, T.* Theory Z [Electronic resource] / T. Barnett, rev. by S. B. Droege // Reference for business. — Mode of access: <https://www.referenceforbusiness.com/management/Str-Ti/Theory-Z.html>. — Date of access: 03.10.2019.
5. *Gitman, L. J.* Herzberg's Motivator — Hygiene Theory [Electronic resource] / L. J. Gitman, C. McDaniel // BC Open Textbooks. — Mode of access: <https://opentextbc.ca/businessopenstax/chapter/herzbergs-motivator-hygiene-theory/>. — Date of access: 03.10.2019.
6. *Ким, И. Ю.* Анализ использования современных методов вовлечения персонала в деятельность организации / И. Ю. Ким // Лидерство и менеджмент. — 2017. — № 3. — 8 с.