

ЧАСТЬ 2. «СИБИРСКИЕ ЧТЕНИЯ: ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИИ»

УДК 331.108.4

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИИ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Казарина Лариса Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

кафедра менеджмента и сервиса

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация,

kazarinala@bgu.ru

Хабибулин Степан Станиславович

магистрант

кафедра менеджмента и сервиса,

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

hab_2015@mail.ru

Аннотация. В современных условиях изменений на рынке труда особое значение приобретает процесс адаптации молодых специалистов технических специальностей. Данная статья посвящена разработке эффективной программы адаптации, направленной на облегчение перехода выпускников образовательных учреждений высшего и среднего специального образования в профессиональную среду. Основные цели предлагаемой программы включают формирование практических навыков, повышение уверенности в своей компетентности и развитие профессиональной идентичности. В статье рассматриваются ключевые компоненты программы, такие как профессиональное наставничество, элементы практического обучения, взаимодействие с работодателями и обратная связь. Программа адаптации может служить моделью для дальнейших исследований и практического применения в различных областях техники и технологий, обеспечивая успешное вхождение молодых специалистов в профессиональную среду.

Ключевые слова. Адаптация, молодые специалисты, технические специальности, программа адаптации, наставничество.

DEVELOPMENT OF AN ADAPTATION PROGRAM FOR YOUNG SPECIALISTS IN TECHNICAL SPECIALTIES

Kazarina Larisa Anatolieva

Ph.D. in Economics,
Associate Professor,
Department of Management and service,
Baikal State University, Irkutsk,
Russian Federation,
kazarinala@bgu.ru

Khabibulin Stepan Stanislavovich

undergraduate student,
Department of Management and service,
Baikal State University, Irkutsk,
Russian Federation,
hab_2015@mail.ru

Annotation. In modern conditions of changes in the labor market, the process of adaptation of young specialists in technical specialties is of particular importance. Our article is devoted to the development of an effective adaptation program aimed at facilitating the transition of graduates of educational institutions into a professional environment. The main objectives of the program include the formation of practical skills, increasing confidence in one's competence and developing a professional identity. The article examines the key components of the program, such as mentoring, elements of practical training, interaction with employers, and feedback. The study is based on an analysis of existing adaptation practices, surveys and interviews with young professionals and employers. The results of the work emphasize the importance of creating a systematic program that promotes not only the professional but also the personal development of young professionals, which in turn leads to an increase in their employment and job satisfaction. The adaptation program can serve as a model for further research and practical application in various fields of engineering and technology, ensuring the successful entry of young professionals into the professional environment.

Keywords. Adaptation, young specialists, technical specialties, adaptation program, mentoring.

В условиях ускорения технологического прогресса и роста динамичности структуры потребностей на рынке труда важной задачей становится успешная адаптация молодых специалистов на их первом месте работы. Особое значение эта задача приобретает в технических областях, где навыки и знания устаревают быстрее, чем в других отраслях. Цель данной статьи – разработать программу адаптации, позволяющую выпускникам образовательных учреждений эффективно интегрироваться в профессиональную среду.

Программа адаптации для молодых специалистов технических специальностей – это набор мероприятий, направленных на помощь новичку в вхождении в профессиональную среду, освоение обязанностей и включение в коллектив. Такая программа может включать профессиональную, социально-психологическую и организационную адаптацию.

Не существует типовой программы адаптации для молодых специалистов технических специальностей – каждая компания разрабатывает свою программу, которая наиболее эффективно работает в данной организации. Программа зависит от особенностей деятельности компании, её корпоративных стандартов, стратегии, социально-психологических особенностей коллектива. В частности, следует учитывать, что адаптация сотрудников к работе в технических областях происходит более затруднительно, чем, например, в некоторых отраслях сферы услуг. А также адаптация в данной сфере требует больших временных и управленческих ресурсов [1]. Это связано, прежде всего, с высокими требованиями к уровню квалификации специалистов-инженеров.

Молодые специалисты технических специальностей часто сталкиваются с различными трудностями в процессе трудоустройства и адаптации в новых условиях. Причиной этому может послужить отсутствие практического опыта, недостаточная уверенность в своих знаниях, а также трудности взаимодействия с коллективом. По данным исследовательских опросов [2], приблизительно 60 % молодых инженеров тревожит не только их профессиональная, но и психологическая готовность к реальной работе в условиях современного производства.

Программа адаптации для молодых специалистов технических специальностей идентична программе адаптации всех остальных работников предприятия [3]. Но особенностью данной отрасли является то, что фокус внимания нуждается в смещении с теоретической деятельности на практическую. То есть программа адаптации для молодых специалистов технических специальностей должна быть ориентирована на формирование профессиональных навыков.

В рамках данной работы были проанализированы такие данные предприятия, как годовая отчетность и общедоступные материалы с официального сайта компании. Проведенный анализ показал отсутствие четко выстроенной системы адаптации специалистов технической отрасли с учетом специфики направления их работы.

Цели программы адаптации для молодых специалистов технических специальностей:

1. Освоение профессии и её специфики, приобретение навыков, достаточных для качественного выполнения обязанностей;
2. Включение в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентирами;
3. Приспособление к структуре предприятия, особенностям организационного механизма управления, месту своего подразделения и должности в общей системе целей;

4. Ознакомление с корпоративной культурой организации, стилем руководства, ценностями;

5. Сокращение сроков практического освоения трудовых обязанностей и допуска к самостоятельной работе с учётом знания и соблюдения безопасных приёмов работ (профессионально-техническая адаптация).

Задачи программы адаптации:

1. Разработка практических модулей для обучения;

2. Организация наставничества для молодых специалистов;

3. Установление партнерства с компаниями для практической стажировки и обратной связи.

Таблица 1

Структура программы адаптации

Мероприятие программы	Описание
Наставничество	Один из ключевых элементов программы. Каждый молодой специалист будет прикреплен к опытному сотруднику, который будет оказывать поддержку на протяжении первых месяцев работы. Наставник поможет осваивать рабочие процессы, предоставит советы и станет источником оперативной обратной связи.
Практическое обучение	Программа будет включать специальные курсы и семинары, на которых молодые специалисты смогут развивать свои навыки (мастер классы, повышение квалификации и пр.)
Взаимодействие с работодателями	Ключевым моментом адаптации является налаживание контактов с работодателями еще на этапе учебы. Игры и симуляции, организуемые университетами совместно с предприятиями, позволят студентам лучше понять профессиональные ожидания и требования большего числа работодателей
Обратная связь	Регулярные опросы и обсуждения помогут вносить изменения в программу с учетом текущих потребностей и дефицита навыков

Составлена по: [3; 2].

Данная программа будет основана на анализе существующих практик адаптации и предшествующих исследованиях по данному вопросу.

Разработка специализированной программы адаптации для молодых специалистов технической отрасли способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы и снижению уровня стресса в коллективе. Кроме того, данная корректировка программы с учетом технической специфики обеспечит предприятию высокий уровень лояльности со стороны новых и потенциальных сотрудников [2].

Изучив практики внедрения аналогичных программ адаптации, были выявлены основные ориентиры для компании ООО «ИСО» в г. Шелехов.

Цели программы адаптации	Облегчение процесса интеграции молодых сотрудников технических специальностей в общий производственный процесс предприятия
	Формирование необходимых профессиональных компетенций у молодых сотрудников технических специальностей

Рис. 1. Цели разрабатываемой программы адаптации молодых специалистов технических специальностей для ООО «ИСО», г. Шелехов
Составлен по: [4; 5]

В соответствии с поставленными целями была разработана программа адаптации.

Таблица 2

Программа адаптации молодых специалистов технических специальностей для ООО «ИСО», г. Шелехов

Наименование программы	Программа адаптации молодых специалистов технических специальностей для ООО «ИСО», г. Шелехов		
Ответственное лицо	Начальник отдела кадров		
Срок реализации программы	2026 год		
Направление программы	Мероприятия программы	Срок реализации	Ответственное лицо
Наставничество	Определение наставников	По мере принятия на работу молодых специалистов, срок 1 рабочий день	Специалист по кадрам
Обучение и тренинги	Базовое обучение	По мере принятия на работу молодых специалистов, срок 1 рабочий день	Специалист по кадрам
	Обучение во время работы	Наставники осуществляют помощь молодым работникам технических специальностей в процессе начала их трудовой деятельности. Ежедневно по мере возникновения вопросов и трудностей у молодых работников.	Наставники, прикреплённые к молодым специалистам
Практическое обучение	Стажировка на рабочих местах	По мере принятия на работу молодых специалистов, срок 5 рабочих дней	Наставники, прикреплённые к молодым специалистам
Обратная связь	Обсуждение результатов	Ежедневно	Наставники, прикреплённые к молодым специалистам

Каждый новый сотрудник будет прикреплен к опытному наставнику, который активно вовлечен в рабочие процессы и может делиться своими знаниями. Наставник и стажер будут встречаться непосредственно во время рабочего процесса, что поможет молодому специалисту сократить время реакции при возникновении нестандартных ситуаций и получить необходимый практический опыт, который будет способствовать скорому становлению сотрудника к самостоятельному решению поставленных задач, а также повысит лояльность к компании [6].

Программа адаптации молодых сотрудников технических специальностей в ООО «ИСО» поможет созданию условий для успешного внедрения в профессию и формированию высококвалифицированной команды. Реализация данной программы будет способствовать не только повышению квалификации молодых специалистов, но и укреплению корпоративной культуры, что в конечном итоге приведет к повышению конкурентоспособности компании на рынке.

В предложенной модели наставник выступает не только как проводник знаний, но и как носитель ценностей, норм и негласных правил. Системная передача экспертизы и вовлечение наставников в оценку молодых специалистов снижает уровень неопределенности и тревожности в коллективе, что напрямую формирует культуру взаимопомощи, открытости и преемственности. Сформированная среда (низкая текучесть ключевых кадров, высокая скорость «входа» новичков в рабочий контекст, снижение числа ошибок из-за «человеческого фактора») позволяет компании быстрее внедрять технологии и сокращать операционные издержки на подбор и переобучение [7].

Список использованной литературы

1. Гасинец Д. А. Проблемы с персоналом в общественном питании: последствия пандемии / Д. А., Гасинец, Л. А. Казарина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2025. – № 3-2. – С. 212–215.
2. Безвиконная Е. В. Адаптация молодых специалистов в условиях цифровизации / Е. В. Безвиконная, А. В. Богдашин, Е. В. Портнягина // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 11. – С. 1797–1812.
3. Волкова Н. В. Иг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом: учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. – Москва : Изд-во Юрайт, 2026. – 104 с.
4. Шуткин А. С. Готовность и адаптация к профессиональной деятельности как факторы конкурентоспособности молодежи на рынке труда / А. С. Шуткин, П. Е. Чеканов, А. Б. Вешкурова // Лидерство и менеджмент. – 2025. – Т. 12, № 12. – С. 2451–2466.
5. Ярышина В. Н. Адаптация работников на предприятии как условие повышения эффективности их труда / В. Н. Ярышина // Экономика, предпринимательство и право. – 2024. – Т. 14, № 10. – С. 6011–6032.
6. Исаева О. М. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Изд-во Юрайт, 2026. – 172 с.

7. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. – Москва : Изд-во Юрайт, 2026.– 278 с.

Информация об авторах

Казарина Лариса Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, kazarinala@bgu.ru.

Хабибулин Степан Станиславович – магистрант, кафедра менеджмента и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, hab_2015@mail.ru.

Information about the authors

Kazarina Larisa Anatolieva – Ph.D. in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and service, Baikal State University, Irkutsk, kazarinala@bgu.ru.

Khabibulin Stepan Stanislavovich – Undergraduate Student, Department of Management and service, Baikal State University, Irkutsk, hab_2015@mail.ru.