

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СОЛЬВАТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ВРЕМЕННЫЕ И ОЦЕНОЧНЫЕ КРИТЕРИИ

Калинкович В.А., к. э. н., доцент, вед. научный сотрудник

Институт экономики НАН Беларуси
г. Минск, Республика Беларусь

Профессиональная сольватация как разновидность одноимённой адаптации представляет собой специфическую форму социального действия, в рамках которой гармонизируются интересы работодателей и молодых специалистов. Представляя собой систему институтов, механизмов и процедур, направленных на поддержание баланса интересов, участвующих в экономической деятельности субъектов, профессиональная сольватация призвана способствовать достижению взаимоприемлемых «субъектно-объектных» результатов. В оценке этих результатов важно правильно определить временные и оценочные параметры.

В обычной практике вопрос о продолжительности сольватации специалиста каждый работодатель определяет в каждом конкретном случае сам. Хотя есть мнения о фиксации на законодательном уровне длительности сольватационного периода для исключения волюнтаризма со стороны работодателей и контролирующих органов [1]. Но на наш взгляд, для эффективного функционирования модели профессиональной сольватации важно отслеживать не столько продолжительность «сольватационного» периода, сколько момент его окончания. Учитывая специфические особенности предлагаемой нами «сольватационной» теории «вхождения» молодого специалиста в производственную среду, моментом окончания исследуемого периода можно считать возникновение положительной (результативной) обратной связи (сигналов) в системе «специалист–работодатель». Иными словами, когда система с большей социальной силой начинает «ощущать» влияние подсистемы с меньшим потенциалом. А далее уже следует обычная профессиональная адаптация – «...процесс непрерывный, постоянно активизирующийся в изменяющихся условиях профессиональной среды» [2]. В этом заключается ещё одно

принципиальное отличие сольватации молодого специалиста от его адаптации. Процесс адаптации, по мнению HR-специалистов, «...представляет собой механизм, не имеющий окончания, так как внутренняя среда подвергается постоянным изменениям, что в свою очередь ведет к активации процесса» [3], а исследуемый нами феномен имеет относительно чёткие (в зависимости от критериев оценки) временные рамки и другие темпоральные характеристики.

Завершённость и одновременно результативность «сольватационного» периода мы предложили бы рассматривать, как минимум, с двух позиций – *личностной*, когда за счёт сформировавшихся у молодого специалиста стойких психического установок в виде чувства удовлетворённости своей работой, мотиваций к продолжению находиться в составе экономического агента и дальнейшему профессиональному росту, реализации карьерных стратегий, которые могут наличествовать даже с минимальными профессиональными успехами и позитивными социально-психологическими взаимодействиями в производственном коллективе. И *коллективной* – когда за счёт снижения неопределённости (рисков) относительно результатов деятельности молодого специалиста, роста производительности труда и экономии совокупного рабочего времени наблюдаются положительные изменения в выходных параметрах функционирования экономического агента (например, сокращение издержек/рост прибыли).

Критериями оценки результативности профессиональной сольватации молодого специалиста (её «коллективного» аспекта) выступают:

- отношение к профессиональным обязанностям;
- удовлетворённость работодателя качеством работы, соблюдением сроков выполнения работы, уровнем сложности работы и самостоятельности при принятии решений;
- структура деловых качеств;
- активность участия в коллективных мероприятиях;
- авторитет в коллективе.

А критериями для оценки «личностного» уровня профессиональной сольватации молодого специалиста могут являться:

- удовлетворённость в системе взаимоотношений;
- эмоциональное отношение к коллективу;
- установка на продолжение работы в коллективе;

- самооценка степени освоения специфики работы;
- установка на продолжение работы по специальности в будущем.

С помощью всех вышеперечисленных критериев можно с той или иной степенью достоверности оценить как результативность непосредственно осуществлённой сольватации молодого специалиста, так и организационно-экономические аспекты самих «сольватационных» процедур. В частности, экономический аспект профессиональной сольватации молодых специалистов подразумевает, что суммарные затраты работодателя на весь «сольватационный» процесс (включая общую и специализированную его части), должны быть значительно меньше суммарных затрат на осуществление поиска более опытного претендента на вакантное рабочее место.

Но как бы ни производилась оценка результативности – рационально (посредством формализованных методик) и/или эмоционально (субъективно), – интегрирующим показателем эффективно осуществлённой сольватации будет факт закрепления (продолжения трудовой деятельности) молодого специалиста в данной организации в сочетании с высокопроизводительным трудом («коллективный» аспект) и вкуче с установкой на продолжение работы в том же коллективе («личностный» аспект).

Список литературы

1. Гармонизация квалификаций в системе высшего образования и в сфере труда / А. А. Шехонин, В. А. Тарлыков, А. О. Вознесенская, А. В. Бахолдин // Высшее образование в России. – 2017. – № 11. – С. 10.
2. Дружилов, С. А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма / С. А. Дружилов. – Воронеж: Научная книга, 2010. – 260 с.
3. Как проходит процесс адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-istrudoustrojstvo/adaptaciya-personala/kak-proxodit-process-adaptacii-novyx-sotrudnikov.html>. – Дата доступа: 11.05.2018.