

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОАО «РЖД» ДУТСК

И. А. Бумаго

Научный руководитель: С. М. Самохвалова

Сибирский государственный университет науки и технологий

имени академика М. Ф. Решетнева

Российская Федерация, 660037, г. Красноярск, просп. им. газеты «Красноярский рабочий», 31

ilya.bumago@mail.ru

В статье рассматривается адаптация, ее виды и факторы влияния; на практическом примере ОАО «РЖД» ДУТСК показаны роль, цели и задачи, решаемые адаптацией, анализируются конкретные управленческие решения, направленные на эффективную адаптацию молодых сотрудников.

Ключевые слова: молодые сотрудники, адаптационные мероприятия, адаптация.

ADAPTATION OF YOUNG EMPLOYEES ON THE EXAMPLE OF JSC "RUSSIAN RAILWAYS" DUTSK

I. A. Bumago

Scientific supervisor: S. M. Samokhvalova

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology

31, Krasnoyarskii rabochii prospekt, Krasnoyarsk, 660037, Russian Federation

ilya.bumago@mail.ru

The article discusses adaptation, its types and factors of influence; on the practical example of JSC "Russian Railways", the role, goals and tasks solved by adaptation are shown, specific management decisions aimed at the effective adaptation of young employees are analyzed.

Keywords: young employees, adaptation activities, adaptation.

Различают прогрессивную и регрессивную адаптацию персонала: прогрессивная оказывает на работника только положительное влияние, это означает, что работник, прошедший все стадии адаптации, легко адаптируется и принимает все новое для него в организации; то же самое наблюдается и со стороны организации по отношению к работнику; регрессивная адаптация во многом является результатом пассивности личности и бывает как положительной, так и отрицательной. Положительным аспектом является то, что в какой-то момент сотрудник может вовремя понять, что эта работа ему не подходит, что он ее не ожидал и что лучше сразу уволиться. А отрицательным является то, что в какой-то момент сотрудник может скрыть свои трудности и умолчать о них, что приведет к негативным последствиям. Классификация типов адаптации представлена на рисунке 1 [2].

Как видно из представленной схемы, существует девять типов адаптации персонала, хотя факторы, влияющие на них, гораздо более разнообразны и в то же время взаимозависимы. Задача руководства организации – построить эффективный процесс адаптации персонала, когда его продолжительность будет максимально короткой, что позволит работнику быстрее выйти на запланированный уровень производительности труда, а затраты, связанные с управлением факторами, будут находиться на оптимальном уровне.

ОАО «РЖД» ДУТСК проводит системную работу с молодыми специалистами, прибывшими после окончания учебных заведений.

На каждого принятого молодого специалиста оформляются приказы о прибытии, молодые специалисты закрепляются за наставниками, заполняются паспорта молодых специалистов и планы стажировок, а также составляются корпоративные планы карьерного роста, которые разрабатываются руководителями подразделений с учетом профессиональных и личных аспектов качества молодого специалиста. Планы деловой карьеры показывают перспективы дальнейшего развития карьеры и их график [1].

Стажировка для молодых специалистов – это переходный период от вуза к производству, она помогает объективно оценить деловые и личностные качества молодых специалистов. В ходе стажировки молодые специалисты приобретают практические и организаторские навыки, необходимые для выполнения задач своей должности, и изучают специфику работы. По результатам стажировки составляются предложения по дальнейшему использованию специалиста, исходя из его профессиональных навыков, предпринимательских и личных качеств и лидерского потенциала.

В целях удержания молодых специалистов осуществляется комплекс мер по созданию необходимых условий труда и их социальной поддержке.



Рисунок 1 – Виды адаптации персонала

Основными источниками набора молодых специалистов являются выпускники расположенных по всей сети вузов железнодорожного транспорта по специальностям «Учет, анализ и аудит», «Экономика и менеджмент на предприятиях железнодорожного транспорта». Еще одним источником привлечения молодых специалистов являются выпускники профильных специальностей нежелезнодорожных учебных заведений.

Мероприятия, повышающие эффективность адаптации молодых сотрудников, реализуются в рамках корпоративной молодежной политики. Сегодня в ДУТСК работает 241 работник в возрасте до 30 лет, из них 221 имеют высшее образование, 20 – среднее профессиональное образование.

В ДУТСК работают 14 молодых специалистов, из них 8 – физические лица. с высшим образованием работают на инженерных должностях (в том числе 3 достигших целевой специальности), 6 чел. со средним профессиональным образованием, работой на технических должностях, доехавших до места назначения). Для реализации задачи по адаптации и закреплению молодых специалистов в Красноярском региональном универсальном центре обслуживания действуют Положение о молодых специалистах ОАО «РЖД», Положение о молодых работниках Центра бухгалтерского учета и корпоративной отчетности «Желдоручет» – филиала ОАО «РЖД», на основании которых проводятся следующие мероприятия:

1) прием на работу молодых специалистов в соответствии с квалификацией и специальностями, полученными в образовательных учреждениях, проведение работы по профессиональному росту;

2) при приеме на работу молодые специалисты получают единовременное пособие в размере должностного месячного оклада;

3) молодые квалифицированные работники получают предпринимательскую поддержку при покупке квартиры (субсидирование процентов по ипотечным кредитам);

4) для внедрения молодых сотрудников в ДУТСК ведется работа по закреплению за ними наставников из числа руководителей структурных подразделений, их заместителей и высококвалифицированных специалистов.

Стажировка для молодых специалистов – это переходный период от вуза к производству; помогает объективно оценить деловые и личностные качества молодых специалистов. В ходе стажировки молодые специалисты приобретают необходимые практические и организаторские навыки для выполнения должностных обязанностей и изучают специфику работы. По результатам стажировки предоставляются предложения по дальнейшему использованию специалиста, исходя из его профессиональных навыков, деловых и личных качеств, наличия лидерского потенциала. Согласно Положению о Советах молодых специалистов и работающей молодежи Центра корпоративного учета и отчетности «Желдоручет» – филиала ОАО «РЖД» в ДУТСК и его территориальных центрах общего обслуживания в 2023 году создан Молодежный совет. ДУТСК продолжил свою работу.

В 2023 году молодые специалисты приняли участие в Едином дне адаптации молодых специалистов. Также в 2023 году члены Совета приняли участие в слете молодежи Красноярской железной дороги. Встреча прошла в новом формате (игровая встреча, проектная сессия, обучающая конференция). Мероприятие было направлено на рост и личностное развитие его участников. Члены Молодежного совета Общетерриториального центра обслуживания в Лисках приняли участие в конкурсе «Стремление к эффективности». Был разработан проект «Создание электронного архива первичных учетных документов в системе ЕК АСУФР». Основными целями, реализованными во время слета, были приобретение навыков коммуникации, проектной работы, выработка инновационного мышления молодых специалистов. Несомненно, это самым положительным образом повлияло на эффективность адаптации молодых сотрудников [4].

Список использованных источников

1. Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО "РЖД" [Электронный ресурс] : распоряжение ОАО "РЖД", 18 июля 2017 г. № 1397р. – Режим доступа: <https://chirt.usurt.ru/uploads/main/09c/>. – Дата доступа: 17.10.2023.

2. Гурова, И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта / И. М. Гурова // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). – 2020. – Т. 11. – № 2. – С. 12.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ, в ред. Фед. 3-на от 14.07.2022, с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022. Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. – Дата доступа: 18.10.2023.

4. Gudok.ru. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gudok.ru/content/-social_policy/1622445/. – Дата доступа: 09.10.2023.

5. Исследовательский центр Superjob [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/>. – Дата доступа: 18.10.2023.

References

1. Order of JSC "Russian Railways" dated July 18, 2017 N 1397r "On approval of the Regulations on a young specialist of JSC "Russian Railways" (date of application: 08/19/2023).
2. Gurova, I.M. Remote work as a trend of time: results of mass experience / I.M. Gurova // MIR (Modernization. Innovation. Development). – 2020. – Vol. 11. – No. 2. – Pp. 12.
3. The Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 № 197-FZ (ed. of 14.07.2022) (with amendments and additions, intro. effective from 25.07.2022). URL: <http://www.consultant.ru> (accessed: 18.08.2023).
4. Official website "Gudok.ru". URL: https://www.gudok.ru/content/social_policy/1622445/ (accessed: 08/20/2023).
5. Official website of the Research Center «Superjob». URL: <https://www.superjob.ru/> (accessed: 18.10.2023).

© Bumago I.A., 2023

УДК 338.22

РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. С. Вакар

Научный руководитель: Ж. Л. Дыдышко

Барановичский государственный университет
Республика Беларусь, г. Барановичи, ул. Парковая, 62
vakar.lina01@mail.ru

В работе рассматриваются основные теоретические аспекты малого и среднего предпринимательства, проводится анализ развития предпринимательской деятельности в Республике Беларусь, дана статистическая характеристика уровня развития малого и среднего бизнеса. Также рассматриваются положительные эффекты развития малого и среднего предпринимательства для экономического роста и устойчивого развития страны.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, индивидуальный предприниматель, экономика и управление, экономический рост, инновации.

DEVELOPMENT OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE REPUBLIC OF BELARUS

A. S. Vakar

Supervisor: Zh. L. Dydyszko

Baranovichi State University
Republic of Belarus, Baranovichi, 62 Parkovaya str.
vakar.lina01@mail.ru

The paper considers the main theoretical aspects of small and medium-sized entrepreneurship, analyzes the development of entrepreneurial activity in the Republic of Belarus, provides statistical characterization of the level of development of small and medium-sized businesses. It also considers the positive effects of SME development for economic growth and sustainable development of the country.

Keywords: small and medium-sized enterprises, individual entrepreneur, economy and management, economic growth, innovations.