

Министерство образования и науки Российской Федерации



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление 380303 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Адаптации молодых специалистов на примере ООО «Подземный Ремонт Скважин» УДК <u>005.962.1 - 053.81</u>

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
11И21	Шарина Алена Сергеевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Иванкина Любовь Ивановна	Д.ф.н., профессор		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Указаны результаты по ФГОС ВПО и ООП по направлению 380303 – «Управление персоналом»).

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Профессиональные компетенции</i>		
Р1	Применять гуманитарные и естественнонаучные знания профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (п. 1.1), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,2,3,4,5,6,15,16,22 ПК10)
Р2	Применять профессиональные знания в области организационно-управленческой и экономической деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 5,7,8, 9, 10, 11, 12,13,14,17,18,19,20,21,23,24 ПК 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18, 19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43, 44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,5,57,58,59,6 0,61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72,73,74,75,7 6,77,78)
Р3	Применять профессиональные знания в области информационно-аналитической деятельности	Требования ФГОС (ОК 5,17,18,19,20 ПК 36,41,45,48,49,50,61,62)
Р4	Применять профессиональные знания в области социальной деятельности (участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива; управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами)	Критерий 5 АИОР (пп. 1.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 14,20,21,22,24 ПК 1,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14, 28,29,30,31,33,34,35,39,46,47,57,63,64,65,73)
Р5	Применять профессиональные знания в области социально-психологической деятельности по управлению персоналом (применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом; участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации)	Критерий 5.2 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК7,21,23 ПК 2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,19,20,21,22,23,24,25, 26,27,43,70,71)
Р6	Применять профессиональные знания в области проектной деятельности (оценивать эффективность проектов, подготовку отчетов по результатам информационно-аналитической деятельности, оценку эффективности управленческих решений)	Критерий 5.2.6. АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 15,16ПК 44,58,74,75,76,77,78)
Р 7	Применять профессиональные знания в сфере управления персоналом с учетом мировых, региональных, местных и иных (культурных, этнических, религиозных и др.) особенностей	Критерий 5.2.10, 5.2.12 АИОР, согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 1,22 ПК 37,38,68,69)

Р 8	Разрабатывать способы профессионального развития персонала, мотивировки и стимулирования управления персоналом организации, направленных на достижение стратегических и оперативных целей	Критерий 5 АИОР (п. 1.4.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК8,22 ПК 15,16,17,18,32,40,42,51,52,53,54,55,56,59,60,63, 67)
<i>Универсальные компетенции</i>		
Р 9	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК- 8,10, 11,12) Критерий 5 АИОР (п. 2.2), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> (ОК 1,12 , ПК 72)
Р 10	Активно владеть иностранным языком на уровне, позволяющем разрабатывать документацию, презентовать результаты профессиональной деятельности	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.2.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 10,15 ПК72,74)
Р11	Эффективно организовывать и проводить индивидуальную и коллективную работу, демонстрировать ответственность за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Критерий 5 АИОР (пп. 1.6, 2.3.), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i> , требования ФГОС (ОК 3,9,24 ПК 66,68)

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
Направление 380303 «Управление персоналом»
Кафедра ИФНТ

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой ИФНТ

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
1 ИИ21	Шариной Алене Сергеевне

Тема работы:

Адаптации молодых специалистов на примере ООО «Подземный ремонт скважин»

Утверждена приказом директора (дата, номер)

№811/с от 05.02.2016 г.

Срок сдачи студентом выполненной работы:

06.06.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Исходные данные к работе

(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).

Объектом дипломной работы является адаптация молодых специалистов на предприятии.

Предметом дипломной работы является процесс адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».

Целью данной работы является изучение процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

1. Материалы курсовых работ по дисциплинам «Управление персоналом», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Психология управленческой карьеры».

2. Монографии.

3. Статьи периодических изданий

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке

1. Изучить теорию и методологию основ адаптации молодых специалистов;

<p>вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>2. Дать общую характеристику ООО «Подземный ремонт скважин» и существующего в нем процесса адаптации; 3. Обозначить существующие проблемы в процессе адаптации молодых специалистов в ООО «ПРС»; 4. Дать рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов в ООО «ПРС».</p>
<p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p>	
<p>1. Теория и методология основ адаптации молодых специалистов.</p>	
<p>2. Исследование процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».</p>	
<p>3. Анализ и итоги существующих проблем процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».</p>	

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	<p>20.01.2016 г.</p>
--	----------------------

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<p>Профессор кафедры ИФНТ</p>	<p>Иванкина Любовь Ивановна</p>	<p>Д.ф.н., профессор</p>		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
<p>11И21</p>	<p>Шарина Алена Сергеевна</p>		<p>20.01.2016г.</p>

Министерство образования и науки Российской Федерации
 федеральное государственное автономное образовательное учреждение
 высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
 ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
 Направление подготовки – 380303 «Управление персоналом»
 Уровень образования – академический бакалавр
 Кафедра ИФНТ
 Период выполнения – весенний семестр 2015/2016 учебного года
 Форма представления работы:

Дипломная работа		
КАЛЕНДАРНЫЙ РЕЙТИНГ-ПЛАН		
выполнения выпускной квалификационной работы		
Срок сдачи студентом выполненной работы:	06.06.2016	
Дата контроля	Название раздела (модуля) / вид работы (исследования)	Максимальный балл раздела (модуля)
20.02.2016	Составление библиографии, обзор литературы	10
20.03.2016	Проведение социологического исследования, анализ результатов социологического исследования	5
06.05.2016	Написание чернового варианта ВКР	15
06.06.2016	Литературное оформление ВКР, подготовка доклада, раздаточных листов	10
Итого:		40
Схема оценивания		
39 – 40	– отлично	
35 – 38	– очень хорошо	
31 – 34	– хорошо	
27 – 30	– удовлетворительно	
22 – 26	– посредственно	
17 – 21	– условно неудовлетворительно	
0 – 16	– безусловно неудовлетворительно	

Составил преподаватель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Иванкина Любовь Ивановна	Д.ф.н., профессор		

СОГЛАСОВАНО:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Зав. кафедрой ИФНТ	Трубникова Наталья Валерьевна	Д.и.н., профессор		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 87 страниц, 1 рисунок, 32 таблицы, 55 источников, 4 приложения.

Ключевые слова: процесс, адаптация, молодые специалисты.

Объектом исследования является организация адаптационных мероприятий с молодыми специалистами в ООО «Подземный ремонт скважин».

Целью данного исследования является изучение процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

В процессе исследования проведено социологическое исследование в виде анкетирования.

В результате анализа полученных данных были разработаны рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов.

Область применения: результаты и разработанные рекомендации по выявленным существующим проблемам процесса адаптации могут быть использованы как в ООО «Подземный ремонт скважин», так и на другом, с аналогичным процессом адаптации молодых специалистов, предприятии.

Практическая значимость работы состоит в том, что предприятие ООО «Подземный ремонт скважин» может воспользоваться полученными в исследовании результатами для пересмотра процесса адаптации молодых специалистов с последующим применением предложенных рекомендаций по совершенствованию данного процесса.

**Нормативные ссылки
Перечень стандартов,
используемых при оформлении пояснительных записок и чертежей**

В настоящей работе использованы ссылки на следующие стандарты:

1. ГОСТ Р 1.5 – 2012 Стандартизация в Российской Федерации. Стандарты национальные Российской Федерации. Правила построения, изложения, оформления и обозначения.
2. ГОСТ 2.105 – 95 Единая система конструкторской документации. Общие требования к текстовым документам.
3. ГОСТ 2.106 – 96 Единая система конструкторской документации. Текстовые документы.
4. ГОСТ 2.301 – 68 Единая система конструкторской документации. Форматы.
5. ГОСТ 2.316 – 2008 Единая система конструкторской документации. Правила нанесения на чертежах надписей, технических требований и таблиц.
6. ГОСТ 3.1102 – 2011 Единая система технологической документации. Стадии разработки и виды документов.
7. ГОСТ 3.1105 – 2011 Единая система технологической документации. Формы и правила оформления документов общего назначения.
8. ГОСТ 7.0.5 – 2008 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая ссылка.
9. ГОСТ 7.1 – 2003 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Библиографическое
1. описание.
10. ГОСТ 7.9 – 95 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Реферат и аннотация.
11. ГОСТ 7.11 – 2004 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Библиографическая запись. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных языках.

- 12.ГОСТ 7.0.12 – 2011 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Сокращения русских слов и словосочетаний в библиографическом описании произведений печати.
- 13.ГОСТ 7.32 – 2001 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Отчёт о научно-исследовательской работе. Структура и правила оформления.
- 14.ГОСТ 8.417 – 2002 Государственная система обеспечения единства измерений. Единицы величин.
- 15.ГОСТ 19.101 – 77 Единая система программной документации. Виды программ и программных документов.
- 16.ГОСТ 19.106 – 78 Единая система программной документации. Требования к программным документам, выполненным печатным способом.
- 17.ГОСТ 19.401 – 78 Единая система программной документации. Текст программы. Требования к содержанию и оформлению.
- 18.ГОСТ 19.402 – 78 Единая система программной документации. Описание программы.
- 19.ГОСТ 19.404 – 79 Единая система программной документации. Пояснительная записка.
- 20.ГОСТ 19.502 – 78 Единая система программной документации. Описание применения. Требования к содержанию и оформлению.
- 21.ГОСТ 28388 – 89 Система обработки информации. Документы на магнитных носителях данных. Порядок выполнения и обращения.

Оглавление

Введение.....	11
1 Теория и методология основ адаптации молодых специалистов	14
1.1 Понятие, виды и особенности адаптации молодых специалистов	14
1.2 Анализ российского и зарубежного опыта адаптации молодых специалистов.....	26
2 Исследование процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»	38
2.1 Общая характеристика ООО «Подземный ремонт скважин»	38
2.2 Процесс адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».....	41
3 Анализ и итоги существующих проблем процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»	48
3.1 Рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»	61
Заключение	72
Список использованных источников	75
Приложение А Анкета	80
Приложение Б Содержание стандарта о порядке работы с молодыми специалистами в ООО «ПРС».....	85
Приложение В Индивидуальный план развития молодого специалиста.....	86
Приложение Г Отчет о проверке на плагиат	87

Введение

Успешная адаптация молодого специалиста в работе с персоналом в современной организации рассматривается как первая ступень в профессиональном и карьерном росте каждого сотрудника. Несмотря на большое количество теоретических материалов о проблеме адаптации персонала, на практике эта проблема не решается и не является объектом внимания со стороны руководства организаций. Каждая компания формирует свое видение содержания работы по адаптации, сводящейся преимущественно к знакомству молодого специалиста с предприятием, его целями и задачами, функциональными обязанностями и должностными инструкциями, регламентирующими деятельность нового сотрудника, и чаще всего нацелены на быстрый и малозатратный процесс адаптации. Исследования процессов трудовой адаптации показывают, что полностью адаптационный период длится примерно не менее одного года, а так как компаниям нужно, чтобы этот период прошел как можно быстрее, они нередко упускают из виду многие аспекты адаптации нового сотрудника.

Важность эффективной профессиональной, социальной, психологической адаптации осознается далеко не всеми организациями, что может отрицательно повлиять на дальнейшую деятельность предприятия. Организация начинает понимать нужность программы адаптации на предприятии, разрабатывать ее и адаптировать персонал только тогда, когда положение ее становится критическим, например, по причине того, что текучесть кадров становится очень высокой. Именно в период адаптации у молодого специалиста складывается первоначальное впечатление и мнение об организации, которое существенно повлияет на его работу в будущем и которое сложно будет поменять. Поэтому в период адаптации для предприятия важным моментом является оказание необходимой помощи молодому

специалисту для того, чтобы он ощутил себя значимым для предприятия, и у него не возникало отрицательного впечатления о нем.

Адаптация молодых специалистов должна включать в себя систему прикладных мер, которые позволят молодому специалисту включиться в трудовую деятельность и выполнять ее с высокой эффективностью и самоотдачей.

Целью данной работы является изучение процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» и разработка рекомендаций по его совершенствованию.

Для реализации данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- рассмотреть теорию и методологию основ адаптации молодых специалистов;
- провести исследование процесса адаптации молодых специалистов ООО «Подземный ремонт скважин» описав общую характеристику ООО «Подземный ремонт скважин» и существующего в нем процесса адаптации молодых специалистов;
- проанализировать процесс адаптации и подвести итоги существующих проблем адаптации в ООО «Подземный ремонт скважин»;
- дать рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».

Основные методологические подходы к исследованию проблемы адаптации личности сформировались к концу XIX – началу XX вв. Впервые адаптация личности к социальной среде изучалась в психологической науке в рамках конфликта индивида и его социального окружения в работах З. Фрейда, Г. Гартмана, Г. Айзенка, А. Маслоу, Л. Колберга, Ж. Пиаже, Э. Фромма, Т. Шибутани и др. В социологических исследованиях проблемы адаптации личности изучались в трудах М. Вебера (теория социального действия), а также в классическом методе социологической теории (работы таких ученых, как Э. Гидденс, Э. Дюркгейм, Дж. Мид, Т. Парсонс, П. Сорокин и др.). Проблему адаптации изучали и российские ученые, среди которых особо следует

выделить работы таких исследователей, как Н.К. Михайловский, Н. Андреевкова, Л.П.Будева, Л.Выготский, Г.Г. Дилигенский, Т.И. Заславская, А.Г. Здравомыслов и др. С начала 90-х годов XX в. исследуются проблемы адаптации молодых специалистов как процесса, в котором изучаются социально-психологические аспекты и социальные факторы. В последние годы значимую роль приобрели исследования по социально-профессиональной адаптации молодых специалистов. Данные исследования представлены в работах Г.М.Андреевой, И.С.Кона, С.С. Фролова, Г.А. Чередниченко, Б.Г. Юдина и др.

Однако даже такое наличие фундаментальной теоретической и эмпирической исследовательской базы недостаточно для отражения реального состояния адаптации молодых специалистов на сегодняшний день в российских организациях. Проблемы формирования технологий и управленческих механизмов адаптации молодых специалистов остаются нерешенными, поскольку теория и практика управления персоналом и эффективностью организации не всегда совпадают.

Объектом дипломной работы является адаптация молодых специалистов на предприятии.

Предметом дипломной работы является процесс адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин».

Практическая значимость данной работы определена тем, что предприятие может воспользоваться полученными в исследовании результатами для пересмотра процесса адаптации молодых специалистов с последующим применением предложенных рекомендаций по совершенствованию адаптационного процесса.

Работа, содержанием в 87 страниц состоит из введения, трех глав, где первые главы включают в себя по 2 подпункта, а третья 1 подпункт, а также в конце каждой главу сформулированы выводы, заключения, в котором подведены итоги работы, списка состоящего из 55 используемых источников и четырех приложений.

1 Теория и методология основ адаптации молодых специалистов

1.1 Понятие, виды и особенности адаптации молодых специалистов

На сегодняшний день все вокруг эволюционирует, а значит и система управления персоналом должна совершенствоваться. При совершенствовании системы управления персоналом, кадровый менеджмент не стоял на месте, он так же как эволюционировал. В этот период специалист по персоналу из консервативного кадрового делопроизводителя превратился в коммуникабельного и инициативного менеджера. HR-службы (подразделения управления человеческими ресурсами) принимают непосредственное участие в стратегическом управлении бизнесом через управление одним из главных нематериальных активов любой компании – персоналом [16. С.27].

Система управления персоналом на сегодняшний день является системой реализующей все функции управления персоналом. На сегодняшний день ученые и практики выделяют единый подход к списку функций управления человеческими ресурсами. В современной научной литературе существуют различные подходы к определению роли и места процесса адаптации персонала в списке функций управления человеческими ресурсами. Главной причиной возникновения данных подходов является разнообразие трактовок процесса адаптации персонала [4. С.356].

Адаптация персонала подразумевает под собой процесс приспособления работника к условиям внутренней и внешней среды организации.

Содержание адаптации персонала, на данный момент, довольно хорошо просматривается и раскрывает свою суть в зарубежной литературе в вопросах менеджмента и управления персоналом. Однако и в зарубежной литературе, которая представляет широкий спектр терминов, мы можем наблюдать, что адаптация персонала включает в себя различные трактовки по категориям, можно выделить такие как «профессиональная адаптация», «вхождение в организацию», «организационная социализация», «производственная

адаптация», «вхождение в должность» и др. Такая теоретическая база носит недостаточную системность научных исследований по адаптации персонала в организациях, поэтому ей нужна детальная проработка, а также необходимо описать суть определенной категории.

Последователи научных школ психологии управления и социальной психологии выделяют понятие не «адаптация персонала», а «организационная социализация», который находится очень близко по своей сути с адаптацией персонала. Организационная социализация подразумевает под собой процесс, в котором личность раскрывает способности, постигает ценности, формирует социально-культурное мировоззрение и необходимое поведение, что имеет важность для организации и при помощи которой можно приобрести роль полноправного члена в организации. Организационная социализация включает в себя, такие составляющие как: непрерывность процесса социализации в течение определенного периода времени; смену установок форм поведения и ценностей; приспособление к новым рабочим группам, должностным обязанностям и внутриорганизационной работе; взаимное влияние новых сотрудников и их руководителей [16. С.15].

Организационная социализация берет свое основание в научной теории социализации, которая подразумевает под собой двусторонний процесс постоянного усвоения индивидом на протяжении всей его жизни социальных норм, образцов поведения, культурных ценностей, переданных обществом, которые позволяют индивиду функционировать и существовать в данном обществе [25. С.148].

Именно социальный фактор является основанием для организационной социализации. Это приводит к бесспорному выводу о более широком ходе процесса адаптации персонала, одну из базовых основ которого составляет физиологический механизм приспособления живого организма к условиям окружающей среды [29. С.215].

Данный механизм свойственен примитивным живым существам, не имеющим социальной организации. В данной работе речь пойдет о

психофизиологической адаптации, в которой работник усваивает различную оказывающую на него психофизиологическое воздействие совокупность условий во время работы. Так что можно говорить об организационной социализации как о доминирующей составляющей адаптации персонала, но не альтернативной концепции [16. С.34].

Организационную социализацию можно рассматривать как завершающую часть процесса отбора персонала, где социализация и отбор находятся в единой стадии длительного процесса интеграции нового работника. Начало социализации происходит в течение отбора сотрудника, при столкновении его с формальными процедурами организации. В тоже время не стоит акцентировать подходы к управлению персоналом на отборе, так как обязательным шагом в социализации должна быть адаптация сотрудника [27. С.39].

Практика показывает, что отсутствие системы адаптации персонала в организации или хотя бы определенный механизм адаптации оказывают значительное влияние на ее успешное функционирование организации и конкурентоспособность. Опыт показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [13.С.104].

Можно выделить несколько причин сложившейся ситуации. Первая причина проявляется в несоответствии ожиданий работника, то о чем ему рассказывали на собеседовании руководитель кадровой службы и другие члены конкурсной комиссии и действительности, в которой он оказывается. Вторая причина заключается в нехватке информации или же наоборот чрезмерное ее количество, в котором можно потеряться [43]. Третьей причиной может быть ненадлежащая организация рабочего места нового работника, когда он приходит в организацию, а его рабочее место не подготовлено, никто не проявляет о нем заботу, ему приходится самому как-то устроиваться. Поскольку первое впечатление, как правило, оставляет глубокий след, такое

отношение может негативно повлиять на мотивацию и сказаться на работе [37. С.26].

Процесс адаптации при найме можно рассматривать как начальный этап обучения и развития работника. Профессиональную адаптацию новых работников, ученые института труда Министерства труда Российской Федерации рассматривают как элемент подсистемы обучения и развития персонала в системе управления персоналом наряду с подготовкой и повышением квалификации кадров, профессиональным развитием, контролем деловой карьеры и планированием работы с кадровым резервом. Необходимо отметить, что современные организации, которые функционируют по такому принципу демонстрируют высокие показатели эффективности адаптации персонала.

Определяются потребности в обучении для новых работников при помощи анализа их соответствующих компетенций и выполнения будущей профессиональной деятельности. На стадии подбора и адаптации, кадровые службы, оценивая новых работников и определяя их ключевые компетенции, предлагают оптимальную программу адаптации и будущего обучения кандидата. Данный подход можно подробно рассмотреть в исследовании А. Гусевой и других, в частности которого определены основные задачи, решаемые при обучении новых работников, такие как: выявление знаний, умений и навыков, которых не хватает для эффективного исполнения обязанностей (степень подготовки); организация, в соответствии с полученными данными, учебного процесса по программам дополнительного профессионального образования; определение уровня подготовки работников после получения этого образования [49].

Для того чтобы обнаружить каких компетенций не хватает новому работнику, ученые предлагают использовать методы, которые включают в себя: изучение материалов их личных дел, конкурсных экзаменов, психолого-акмеологических и социологических исследований при отборе на определенную должность в предприятии.

Также, за исключением такой оценки, можно провести исследование компетенций, в котором будет учитываться опыт работы, образование, специальность, потенциальные возможности, личностные характеристики, его установка на выполнение должностных обязанностей, мотивация, ответственность, организованность, а также знание законодательства и т.п. [49. С.30].

Подход и методы данной адаптации заслуживают внимания, несмотря на то, что являются довольно затратными и не всегда могут быть использованы на отечественных предприятиях на сегодняшний день. В то же время, в перспективе такой подход может постепенно вводиться на предприятия России [26. С.45].

Также адаптацию персонала можно рассматривать как одну из функций управления персоналом на уровне организаций, отдельную от отбора или обучения и развития [4. С.4].

Так, А. Рачинский выделяет профессиональную и социально-психологическую адаптацию работников как одну из основных задач управления персоналом [46], а А. Зарудин считает, что «адаптация новых кадров на рабочем месте является новым отдельным направлением управления персоналом, которое требует глубокого развития и совершенствования» [18. С.17].

Группа исследователей из канадского университета Мак-Гил предлагают рассматривать деятельность работника в организации как жизненный цикл из пяти этапов. Этот жизненный цикл адаптации работников заключается в двух этапах его прохождения. Первый уровень подразумевает под собой «шок от увиденного», второй уровень включает в себя «социализацию и рост».

Введение в организацию или адаптация персонала исследовано ведущими мировыми специалистами в области управления персоналом со всех сторон. Данные исследования проведены М. Армстронгом и Г. Десслером. М. Армстронг под введением в организацию понимает процесс довольно

гостеприимного приема работника, впервые пришедшего в данную компанию на работу и предоставление необходимой ему информации, для выполнения профессиональной деятельности и успешной адаптации. Также он отмечает, что забота о работнике при вхождении его в новую организацию с помощью эффективных вводных мероприятий является для управления персоналом необходимым элементом и по своему содержанию представляет «начальный этап адаптации персонала» [4. С.186].

Г. Деслер рассматривает введение в организацию и ориентацию как одну из форм деятельности, способствующую успешной адаптации персонала в организации. Ориентацией в данной ситуации является предоставление новым сотрудникам необходимых для эффективного выполнения своих обязанностей общих сведений о работе. При первичной ориентации в первый рабочий день, у работника уменьшается нервозность. Таким образом, при процессе отождествления целей компании и работника, ориентация становится начальным этапом к завоеванию преданности работника организации.

Введение в организацию же является процессом, включающим в себя получение новыми работниками необходимых для успешного выполнения работы навыков. Г. Деслер утверждает, что введение в организацию, предоставит сотрудникам более широкий спектр навыков: а именно навыков решения проблем, общения и сотрудничества в коллективе, а также посредством обучения может способствовать формированию чувства ответственности сотрудника [13. С.71].

Адаптация персонала с созданием условий труда или же организацией рабочего места работника ведет свое начало из 20-х гг. XX в. от «Школы человеческих отношений» Э. Мэйо, ставившая цель «достигнуть преодоления отчуждения работника и облегчения адаптации, снижения недовольства работника и согласия работника с административной программой предприятия» [36. С.31].

Исследования показывают, что ключевыми факторами на новом рабочем месте, влияющими на решение нового работника о продолжении работы или увольнении из организации являются условия труда [19. С. 22].

В то же время, создание условий труда наряду с заботой о безопасности и здоровье, соблюдением прав работников и поддержкой сотрудничества между профсоюзом и руководством относятся к функции управления персоналом, которую можно определить, как «поддержку персонала».

Важно отметить, что длительное время специалисты по управлению человеческими ресурсами уделяли внимание системе по адаптации в управлении персоналом «по остаточному принципу». В первую очередь внимание было направлено на подбор, обучение, развитие, оценку персонала, а также на повышение квалификации и формирование корпоративной культуры.

В то же время, одним из стратегических вопросов развития персонала в системе управления персоналом являлось определение роли и места процесса адаптации персонала. В настоящее время выделяют производственную и социальную формы адаптации персонала.

Социальная адаптация в широком смысле слова затрагивает большой круг вопросов приспособления человека к общественным отношениям и выходит за рамки производства и сферы услуг. Производственная адаптация включает в себя медицинские, биологические, социальные и технические аспекты приспособления работников к требованиям выбранной профессии, производственной деятельности.

На сегодняшний день не существует общепринятой классификации видов производственной адаптации работников. Ее можно рассмотреть в двух аспектах: в плане приспособления работника к трудовому коллективу, что является социально-психологической адаптацией и в освоении молодым специалистом выбранной профессии, а именно как профессиональную адаптацию. Закрепляясь в трудовом коллективе и приспособляясь к требованиям профессии, на работника может также повлиять и непромышленная сфера. В этом случае Т.П. Вершинина выделяя

непроизводственную адаптацию, определяет ее как адаптацию к бытовым условиям и сфере досуга и разделяет производственную адаптацию на профессиональную и психологическую [8].

Е.В. Маслов, рассматривает производственную адаптацию как сложное явление и выделяет профессиональную, социально-психологическую и психофизиологическую [36. С.32].

Д.К. Захаров трактует данное понятие несколько шире. Он в практическом и теоретическом плане выделяет следующие аспекты адаптации: социально-психологический, психофизиологический, организационный и профессиональный [25. С.54].

Н.П. Лукашевичем производственная адаптация работников отражается более реально и выделяет такие адаптационные сферы как: сферу досуга и материально-бытовую сферу, профессиональную, социально-психологическую, организационную [33. С.24].

Ведущая роль среди представленных видов Н.П. Лукашевичем достается профессиональной адаптации. Профессиональная адаптация является комплексной системой мер, призванной проверять правильность в выборе конкретной профессии, способствовать успешному профессионально-трудовому самоопределению личности и процессу приспособления работника к организационно-техническим, физиологическим, психологическим особенностям профессиональной деятельности на производстве.

Профессиональная адаптация осуществляется преимущественно на фазе использования трудовых ресурсов. Появление осложнений в профессиональной адаптации, у работника появляется склонность к нарушению технологической и трудовой дисциплины, появляются прогулы, в организации повышается текучесть кадров.

Социально-психологическая адаптация связана с включением нового работника в систему взаимоотношений коллектива с его нормами жизни, традициями и ценностными ориентациями. Процесс данной адаптации включает в себя получение новым сотрудником информации о социальном

статусе отдельных членов трудового коллектива и о характере личных и деловых взаимоотношений, как в трудовом коллективе, так и в отдельных формальных и неформальных организациях.

В процессе организационной адаптации происходит ознакомление работника с должностью в организационной структуре, с местом своего отдела и рабочей деятельностью, а также с организационно-экономическим механизмом управления компанией. Данная адаптация позволяет сформировать у работника понимание собственной роли в общем производственном процессе [33].

Существенное влияние оказывает на приспособление работника к производственной среде материально-бытовая сфера и сфера досуга. Выбирая свою профессию в соответствии со своими социально-психологическими, психофизиологическими особенностями, молодой работник может получить данную профессию в учебном заведении, а затем трудоустроиться по ней в организацию. Данный процесс адаптации может быть прерван в результате его неудовлетворенности сферой досуга, отсутствием реальных возможностей по удовлетворению своих нужд в нормальных жилищных условиях, а также низким уровнем заработной платы.

Производственную адаптацию также можно разделить на первичную и вторичную. Первичная адаптация направлена на молодых работников, вторичная же на работников с определенным производственным стажем работы на других структурных подразделениях данной организации или в других организациях и которая может иметь место при профессионально-квалификационном продвижении работника, назначении лица, находившегося в резерве руководителей, руководителем структурного подразделения.

Выделяют активную адаптацию, в которой человек пытается повлиять на среду для того чтобы изменить в ней существующие ценности, нормы, формы деятельности и взаимодействия, которыми он должен овладеть, и пассивную, когда индивид не оказывает никакого воздействия на окружающую его среду.

Для управления развитием персонала, очень важна продолжительность производственной адаптации. Единого срока продолжительности производственной адаптации не существует, так как ее продолжительность зависит от сложности профессии, способностей работника и уровня его подготовки. Однако на практике мы можем встретить установленные временные рамки производственной адаптации, которые определены в пределах трех лет. За данный период молодой специалист должен пройти аттестацию, которая покажет, соответствует ли данный специалист занимаемой должности или не соответствует.

Производственную адаптацию личности разделяют на несколько этапов, таких как адаптация, связанная с процессом профессиональной подготовки; овладение работником профессиональным мастерством на рабочем месте и вхождение его в трудовой коллектив; приемлемая стадия адаптации; высокий уровень адаптации работника.

Эффективное функционирование адаптации может наступить уже через несколько месяцев и сможет принести весомую финансовую выгоду, если ее процесс будет регулироваться.

У процесса профессиональной адаптации молодых специалистов на начальном этапе их профессиональной деятельности существует определенная специфика, заключающаяся в изменении привычных подходов к организационной деятельности, вызванными различными обстоятельствами.

Первый блок обстоятельств вызывающих сложности в профессиональной адаптации молодых специалистов включает в себя комплекс социально-психологических проблем, которые связаны с принятием новой социальной роли, немного измененными индивидуальными и коллективными формами поведения. Их основанием является различие характеристик предоставленных вузом от условий профессиональной работы.

Специалисту потребуются дополнительные усилия в формировании новой модели поведения, обеспечивающей ему желаемую позицию в новом коллективе и комфортное существование в нем, так как у него произошла смена

социального окружения, и были потеряны привычные способы коммуникаций. В изменившихся обстоятельствах жизни молодому специалисту потребуется проявить определенные качества характера, таких как открытость, доброжелательность, искренность и т.п., а также быть готовым к изменению интересов, ценностей, стереотипов, установок, мотивации и уметь распоряжаться наличием механизмов личностной защиты.

В ценностно-мотивационном аспекте адаптации молодого специалиста ему нужно будет перестроить привычный стиль общения и поведения, согласовать личностные качества с требованиями коллектива, благодаря достижениям значительных усилий по самовоспитанию. При такой перестройке, молодой сотрудник со временем достигнет состояния гармонии с внешним и внутренним миром, такое состояние в профессиональной адаптации можно будет считать синонимом нормы.

Изменяя привычный образ жизни, увеличивая продолжительность нагрузки, меняя режим труда и отдыха, определяется необходимость привыкания к новым условиям труда, возможностям и формам организации быта и досуга [19. С.155].

Как утверждают специалисты, довольно часто в первый год профессиональной деятельности, у молодого специалиста снижаются качественные показатели работоспособности, ухудшается самочувствие, возникает состояние переутомления, нарушается сон. Частичное равновесие между качественным показателем и функциональным состоянием организма сотрудника происходит на втором году профессиональной деятельности.

Предотвращение разочарования в профессии оказывает значительную роль в адаптации и является актуальной проблемой, которая включает в себя несколько аспектов. Продолжительность рабочего дня, рост уровня конкуренции на рынке труда, профессиональная ответственность за результат работы, психоэмоциональное напряжение, соблюдение постоянно растущих требований работодателей по уровню результативности и продуктивности профессиональной деятельности, все эти факторы в совокупности оказывают

прямое влияние на ценностное отношение к профессиональной деятельности и самочувствие сотрудника. Данная проблема способствует синдрому «профессионального выгорания», рассматриваемого учеными как трехкомпонентную систему, которая состоит из деперсонализации, эмоционального истощения и редукции собственных личностных достижений [14].

Если относится к сложностям профессиональной адаптации с безразличием, то столкновение с реальностью для молодого специалиста будет иметь травмирующее влияние на психику, защитные механизмы которой не подготовлены к такому столкновению, а также на мотивационную систему, вследствие чего сотрудник начнет искать себя в другой сфере и профессии.

Осознание молодыми специалистами сущности профессиональной адаптации как многоаспектного процесса, касающегося не только их психической, социальной сферы, но и профессиональной самоидентификации, а также как сложного приспособления к новым условиям профессиональной деятельности, достижение достаточного уровня готовности начинающего специалиста к профессиональной деятельности в условиях измененной коммуникативной ситуации, усвоение новой социальной роли, повышенных нагрузок, культивирование в себе таких личностных качеств как самоуважение, выносливость, самоэффективность, заключающаяся в уверенности профессионала в том, что он решит профессиональные задачи адекватным для него способом, формирование внутреннего локуса контроля, который объясняется склонностью индивида объяснять возникновение значимых событий в жизни благодаря собственным усилиям, способствующему оптимизации протекания процессов профессиональной адаптации, профилактике разочарования профессией, все это будет являться педагогическими условиями, влияющими на эффективность профессиональной адаптации молодых специалистов.

Таким образом, в контексте новых запросов к результативности работы начинающего специалиста проявляется то, что предыдущий опыт привычных

способов его деятельности становится неадекватным изменившимся условиям. Переход от обучения в вузе и сформированного в нем описания профессиональной деятельности и действительности, которая оказывается на предприятии, создает своеобразный барьер, который молодому специалисту необходимо преодолеть, для конкурентоспособности, активного включения в новые формы работы, успешного движения к цели, а именно к личностному и профессиональному становлению. Преодоление данного барьера, вхождение в новый образ жизни, привыкание к изменениям форм организации профессиональной работы молодого специалиста осуществляется в рамках длительного периода – адаптации. Практическое применение адаптации молодых специалистов на предприятиях можно рассмотреть в анализе российского и зарубежного опыта, представленного ниже.

1.2 Анализ российского и зарубежного опыта адаптации молодых специалистов

Адаптация молодых специалистов играет большую роль в деятельности крупных зарубежных компаний, так как кадровый потенциал формируется именно на этом этапе. На данном этапе существует проблема, в соотношении оптимального количества сотрудников, которые уже давно работают в компании и вновь пришедшими молодыми специалистами. В связи с этим довольно сложно осуществлять процесс отбора и набора кадров.

Организационная культура и специфика производства определяет процесс работы с молодыми специалистами, ее формы и методы. Примером может служить одна из японских автомобильных компаний, которая, принимая из Токийского университета выпускников к себе в компанию, значительное значение придает их способностям в области сбыта и интеллекту. На предприятии молодой специалист проходит по общим вопросам управления краткий двухнедельный курс обучения в виде вводных лекций и недельный курс по техническому обслуживанию, далее ему предстоит прохождение

месячной практики в конструкторском бюро, затем работа в производственном отделе в течение месяца, где в его распоряжение находится штат из двух секретарей и пяти сотрудников [17].

Администрация сталелитейных японских компании, принимая на работу молодого специалиста, учитывает престижность университета, в котором они обучались, рекомендации университетского клуба, а также их организаторские способности. За год пребывания в компании, на одном из ее заводов молодой специалист проходит курс интенсивной технической подготовки, обучается проведению анализа систем учета и технологических процессов. Полную ответственность за уровень подготовки молодого специалиста несет наставник, стаж которого должен быть не менее трех лет, также по всем интересующим производственным вопросам он дает консультации. Деятельность молодого специалиста контролируется руководителем подразделения в течении пяти недель, а основанием для составления служебных рекомендаций служит эффективность труда молодого специалиста. Основная цель адаптации в компании заключается в предоставлении молодому специалисту возможности изучения механизма совершенствования стратегии развития компании и организационной структуры, а также осознание своей функции посредника между руководством и сотрудником.

Адаптационный процесс молодых специалистов рассматривается зарубежными специалистами, как взаимность в приспособление организации и работника, которая основана на постепенном вхождении сотрудника в новую организационно-экономическую, социальную и профессиональную сферу труда.

Как уже было сказано в предыдущем пункте данной главы, сократить период адаптации молодых специалистов пытаются все организации. Для сокращения данного периода, в компаниях проводятся стажировки студентов. Многие предприятия Франции разработали в этой области определенную политику, при помощи которой, существует возможность выявления наиболее способных студентов и дальнейшее предоставление им работы в компании.

Также для стажера проводится описание реальной жизни фирмы, и прививаются ему определенные навыки, необходимые для выполнения деятельности в компании. Все время в течение стажировки данные компании находятся на связи со стажерами. Установление постоянных контактов между учебными заведениями и фирмой является необходимым условием эффективного использования стажеров на предприятии, такого мнения придерживаются специалисты по персоналу.

Гарвардская школа бизнеса готовит своих выпускников к трудовой адаптации по направлениям необходимым руководителю, осуществляя обучение по программе MBA (магистр делового администрирования). Направлениями необходимыми для руководителя являются:

- интеграционные и аналитические навыки, заключающиеся в способности ориентироваться в ситуации, формулирование проблемы, разработке альтернативных вариантов ее решения и реализация выбранного варианта;
- умение видеть место организации в окружающем мире;
- функциональные и технические навыки, заключающиеся в компетентности таких областей деятельности, как маркетинг, производство, финансовый анализ;
- профессиональная зрелость – навыки взаимодействия с людьми общения, умение спокойно работать в конкурентной атмосфере;
- умение сочетать успешную деятельность по управлению компанией с личной деловой этикой [53].

Подводя итог опыта зарубежных компаний в адаптации молодых специалистов, можно сказать, что для быстрой и успешной адаптации молодых специалистов компании подготавливают и воспитывают специалистов нового типа, сочетающих в себе максимальную профессиональную эффективность и большой личностный потенциал, а также способных быть лидером в изменяющихся условиях, реализовывать поставленные цели, прогнозировать, и планировать будущее.

Практический опыт российских предприятий свидетельствует о том, что оптимально контролируемая, организованная, спланированная, адаптация персонала дает эффективные результаты деятельности работников, обеспечивает сплоченность коллектива, экономит финансовые и временные затраты. Опираясь на данный практический опыт, в каждой организации разработана собственная система адаптации молодых специалистов.

Примером данного вывода может быть компания «Шлюмберже Лимитед» (г. Москва), в которой менеджеры применяют собственную модель адаптации молодых специалистов при приеме на работу [31. С.18]. В основе модели находится программа краткосрочного комплексного тренинга, которая учитывает необходимость обеспечения стабильной деятельности компании за счет сохранения технологических стандартов работы. Целью данной программы является быстрая адаптация молодых специалистов к сложившимся в компании универсальным методам работы, корпоративным ценностям и способам поведения. Прежде всего, это связано с работающими в компании людьми разных национальностей из разных культур и стран.

Для того чтобы не возникало конфликтов между старыми работниками и вновь пришедшими, для обеспечения надлежащей мотивации и поддержки процессов взаимодействия между ними и с целью повышения уровня вовлеченности персонала в деятельность компании руководство «Шлюмберже Лимитед» применяет адаптационный тренинг. В данном тренинге участники разрабатывают и представляют результаты собственных решений по оптимизации работы компании, повышению эффективности и улучшению бизнес-процессов, по завершению которого лучшие из этих проектов вводятся и применяются.

Руководители корпорации «Квазар-Микро» (г. Москва) отдают предпочтение распространению и развитию корпоративной культуры среди сотрудников, для передачи ее молодым специалистам, обеспечивая их естественную и положительную адаптацию к новой работе [30. С.23].

Для адаптации молодых специалистов в компании распространяются буклеты, которые содержат в себе сведения об организации необходимые для профессиональной деятельности и информацию о корпоративных ценностях, которая необходима для взаимодействия с коллективом. Также необходимо отметить, что в данной корпорации к молодым специалистам применяется формальное и неформальное наставничество, которое позволит им полноценно влиться в рабочий процесс. Наставниками являются более опытные сотрудники, например непосредственные руководители или коллеги.

В коммерческом банке «Бин-Банк» (г. Москва) для вхождения и адаптации молодых специалистов к новой работе, также как и в корпорации «Квазар-Микро», используется система наставничества. Квалифицированный наставник назначается для помощи молодому специалисту с целью его быстрой адаптации к условиям работы. В период адаптации и испытательного срока молодому специалисту ставятся задачи с установленным сроком их выполнения. В заключении наставник и руководитель подразделения по результатам испытательного срока оценивают выполнение молодым специалистом поставленных задач и совместно принимают решение о его работе [30].

Командой молодых специалистов и студентов-выпускников вузов России в 2013 г. была разработана «Концепция профессиональной адаптации специалистов как фактора повышения конкурентоспособности персонала». Авторами данной разработки стали Н.С. Курина, А.Д. Алешкин, Ю.В. Бобкова, Е.Ю. Каргина, В.А. Новикова и другие [28]. Несмотря на то, что данная концепция была создана для атомной отрасли, в результате которой получилась универсальная и одновременно уникальная концепция с системным подходом.

Данная концепция утверждает, что социальная политика компании должна быть направлена на чувства сотрудников в своей причастности к деятельности компании и проявлении желания расти вместе с ней. Для этого проблему профессиональной адаптации и ее временных аспектов рассматривают как процесс становления динамического равновесия в системе

«молодой специалист – профессиональная среда». Адаптированный молодой специалист определяется при динамическом равновесии в системе «человек-среда». В уровне эффективности деятельности работника, характеризующегося высокопроизводительным и качественным выполнением работы, оптимальными энергетическими затратами, возможностью своевременно устранять препятствия в различных организационно-производственных ситуациях, успешным взаимодействием с коллегами, самостоятельно работать и принимать решения в оптимальных временных рамках отображается степень адаптированности молодого работника.

На сегодняшний день актуальными проблемами адаптации молодых специалистов являются:

- недостаточная для выполнения профессиональных обязанностей молодого специалиста подготовка в вузах по профильным направлениям;
- отсутствие программы «студент – выпускник – работник предприятия», гарантирующей дальнейшее трудоустройство молодого специалиста;
- резкий переход от теоретической подготовки к выполнению функциональных обязанностей;
- отсутствие четкой систематизации знаний для применения на практике;
- слабая мотивация обмена опытом между опытными и молодыми специалистами;
- отсутствие мотивации молодых специалистов к новым знаниям, необходимым для осуществления своей профессиональной деятельности;
- отсутствует взаимосвязь обучения студентов и будущих выпускников, предприятий с вузами;
- большой срок продолжительности адаптации персонала при условии смены поколений (3-5 лет);

— применение на многих отечественных предприятиях авторитарного стиля управления, подавляющего инициативу молодых специалистов и приводящего к торможению процесса адаптации.

Изучая и исследуя состояние кадровых дел в промышленно-энергетической отрасли, выявляя проблемы российских предприятий, коллективом авторов была разработана инновационная концепция профессиональной адаптации молодых специалистов инженерно-конструкторской деятельности под названием «Адаптационный менеджмент». Под данным термином следует подразумевать комплекс мер по ускоренной адаптации молодых специалистов путем использования современных методов, методик и подходов, с использованием специфических инструментов для адаптации.

Адаптационный менеджмент – это ряд взаимосвязанных между собой мини-концепций, дающих синергетический эффект при проведении мероприятий по адаптации персонала. Смысл данных концепций заключается в разделении процесса адаптации на этапы, включающие в себя комплекс мероприятий по адаптации, не оказывающие значительного вклада в ее ускорение, вместе дающие синергетический эффект, постепенно проходимые молодыми специалистами, а также в соответствующих методах, инструментах для ускорения привыкания молодых специалистов к своей профессиональной деятельности [28].

Данная концепция сочетает в себе результаты анализа и опыта отечественных и зарубежных методов, подходов и методик, среди которых, в первоочередной является «лестница» компетенций, педагогические методики обучения и технологии, применение наставничества с обратной связью, психологические подходы и инструменты, способствующие формированию «атмосферы успеха», управление процессом профессиональной адаптации молодых специалистов. При помощи данной концепции решаются поставленные проблемы, связанные не только с адаптацией, но и с сохранением кадрового потенциала, снижением текучести кадров, повышением

конкурентоспособности персонала на рынке труда, способствующие экономии финансовых и временных затрат.

Преимущество концепции заключается в безболезненном омоложении кадров, без потери опыта и качества молодых специалистов. Уникальность концепции содержится в повышении престижа отрасли, на предприятиях которой внедряется данный подход, дающий определенные преимущества отрасли как работодателю, в результате которой выпускники вузов и молодые специалисты замотивированы в данном перспективном рабочем месте. Также концепция минимизирует риски «промахов» при подготовке молодых специалистов, способствует росту их профессиональной уверенности, отсутствию страха за возможные неосознанные ошибки, поскольку в процессе предполагаемой работы наставников с молодыми специалистами происходит осознание ошибок и накопления теоретико-практического опыта.

На базе полученного опыта, молодой специалист осуществляет переход на заключительный этап становления его как профессионала и осознает свою позицию на предприятии, становится жизнеспособным, уверенным и стабильным работником, иначе говоря, на базе мощного аппарата адаптации происходит ускорение профессионального созревания и роста молодого специалиста.

В разработанной концепции важным преимуществом является системный подход, позволяющий применять ее во всех сферах деятельности: от промышленности до культуры и образования. Модель предложенного адаптационного менеджмента поддается корректировке, поэтому ее можно корректировать для каждого предприятия учитывая специфику его деятельности. Росту объективности в работе кадровых служб, процессах оценки молодых специалистов и их обучения, способствуют достаточно объемные ресурсы адаптационного менеджмента.

Сложности при внедрении данной концепции, по мнению разработчиков, могут состоять в риске потери квалифицированного специалиста после значительных затрат на его обучение и профессиональную

подготовку (этот риск сведен к минимуму за счет организации благоприятного психологического климата в коллективе), постоянном контроле, большой аналитической работе со стороны службы управления персоналом, частичном отвлечении от производственного процесса наставников и руководителей, необходимостью привлечения дополнительных трудовых ресурсов в службу управления персоналом.

Преимущества же в концепции адаптационного менеджмента в возможности отслеживания относительных изменений уровня профессиональных знаний молодых специалистов, применении инновационных технологий для процесса обучения, учете не только физических, но и психологических аспектов адаптации, а также особенностей индивидуальности личности (молодого специалиста); возможности своевременной коррекции процесса адаптации, постоянном контакте с молодым специалистом и оценке его работы, применении наиболее перспективных направлений воздействия на учащихся и наставников, возможности адаптироваться на любом предприятии, в учреждении, организации независимо от сферы деятельности и формы собственности [28].

Создавая предлагаемую систему нужно иметь информационно-аналитические, методологические, финансово-экономические, организационно-хозяйственные и кадровые ресурсы.

В состав информационно-аналитических ресурсов входит: распространение информационных материалов о системе профессиональной адаптации, организация «круглых столов» для обмена опытом успешной профессиональной адаптации среди молодых специалистов, размещение информации на внутреннем портале предприятия; среди работников предприятия, налаживание обратной связи с работниками по вопросам внедрения системы профессиональной адаптации, анкетирование.

Методологические ресурсы включают в себя: формирование методической грамотности наставников, руководителей подразделения и линейных руководителей, которые задействованы в системе профессиональной

адаптации, использование психологических и педагогических технологий, психологических методов для сокращения периода адаптации молодых специалистов, методическая литература и методические пособия для участников процесса адаптации.

Финансово-экономические ресурсы представляют собой использование экономических моделей для расчета получаемой косвенной выгоды от внедрения системы профессиональной адаптации, финансовые затраты на внедрение системы профессиональной адаптации.

В состав организационно-хозяйственных ресурсов включены: условия для проведения групповой работы, оборудованные должным образом учебные площади и рабочее место.

Кадровые ресурсы подразумевают под собой: наличие тренеров, обеспечивающих правильное проведение работы и обеспеченность наставниками, передающим свой опыт молодому специалисту.

Во множестве отечественных предприятий процесс адаптации проходит стихийно, молодые специалисты разбираются в случившейся непонятной ситуации решение сами, самостоятельно заполняют недостающие знания, в компаниях отсутствует система профессиональной поддержки, в связи с этим можно наблюдать низкую эффективность адаптации, длящуюся от трех до пяти лет. Но при помощи предлагаемой концепции «Адаптационный менеджмент» или «Системы профессиональной адаптации молодых специалистов» можно предотвратить стихийный процесс адаптации, и ускорить его с трех лет до одного-двух лет [28].

Данная система формирует на предприятии комплексную систему сопровождения профессионального становления молодого специалиста. В ее рамках молодому специалисту предлагается в течение адаптационного периода оплата профессиональной «неопытности» в виде адаптационного аванса. Полная профессиональная эффективность выпускника вуза сформировывается только в конце адаптационного периода, а вложенные предприятием средства в целенаправленную профессиональную адаптацию молодого специалиста,

позволяют сократить срок окупаемости затрат в первый же год его работы на предприятии. В результате использования данной концепции предприятие получает экономический эффект снизив затраты на подготовку профессионально зрелого специалиста в 2 раза и сократив продолжительность адаптации в 3 раза [28].

Помимо экономических преимуществ, использование данной концепции позволит предприятиям повысить эффективность использования трудового потенциала персонала, уже работающего на предприятии, поспособствует налаживанию связей с вузами, повысит конкурентоспособность, как предприятия в целом, так и отдельных работников, а также приведет к положительному социально-психологическому эффекту.

В результате использования данной концепции можно ожидать: сократив сроки адаптации, произойдет быстрый выход молодого специалиста на профессиональный уровень работы, рост эффективности деятельности персонала за счет эмоциональной вовлеченности в работу, как молодых специалистов, так и всего коллектива; повышение качества работы молодых специалистов благодаря тесному сотрудничеству с наставником на первых этапах, а также снижение текучести кадров.

В результате многоплановой работы с молодыми специалистами обеспечивается: в сфере обучения и подготовки персонала: развитие профессиональной компетентности с использованием передовых психологических методов и педагогических технологий в целях успешного адаптационного процесса и создания благоприятного психологического климата в коллективе, в сфере организационно-хозяйственного обеспечения трудовой деятельности: хорошо оборудованные учебные площадки, рабочие места, предоставлены хорошие условия для проведения групповой работы, в сфере научной деятельности: формирование среды для подготовки научно-технических кадров с созданием системы стимулов к исследовательской деятельности и защиты диссертаций [28].

Таким образом, анализ теоретических разработок и изучения отечественного и зарубежного опыта работы компаний по профессиональной адаптации молодых специалистов позволяет сделать вывод о том, что специально организованная работа по адаптации специалистов к организации способствует быстрому формированию целенаправленных, ответственных, ориентированных на общий результат сотрудников, что способствует росту эффективности и получению внутренних (социально-психологический эффект) и внешних (экономико-финансовый эффект) выгод.

Представленный данный опыт адаптации молодых специалистов российских и зарубежных компаний поможет выявить насколько эффективно проходит процесс адаптации в одной из российских нефтяных компаний ООО «Подземный ремонт скважин».

2 Исследование процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»

2.1 Общая характеристика ООО «Подземный ремонт скважин»

Общество с ограниченной ответственностью «Подземный ремонт скважин» было зарегистрировано 1 мая 2002 г. ООО «Подземный ремонт скважин» основано на базе цехов выделенных из состава трех нефтегазодобывающего управления ОАО «Томскнефть». С момента образования ООО «Подземный ремонт скважин» являлось структурной единицей ООО «ЦПУ-Стрежевой», которое в свою очередь входило в состав холдинга ЗАО «Сервисные Технологии» г. Москва. С 1 января 2008 г. ООО «Подземный ремонт скважин» вошло в состав филиала ООО «РН-Сервис» в г. Стрежевой, которое входит в холдинг ООО «РН-Сервис» г. Москва.

Главная цель учредителей: создать мобильность сервисного предприятия, оказывающего качественные услуги широкого спектра по текущему и капитальному ремонту скважин.

Основными видами деятельности организации являются:

- подземный ремонт скважин (капитальный ремонт скважин);
- текущий ремонт скважин;
- эксплуатация и ремонт подъемных механизмов и сооружений;
- эксплуатация пожароопасных и взрывоопасных производственных объектов;
- эксплуатация нефтегазодобывающих производств;
- погрузочно-разгрузочные работы;
- выполнение строительно-монтажных и ремонтных работ;
- осуществление рекламной и посреднической деятельности;
- инвестиционная деятельность;
- внешнеэкономическая деятельность.

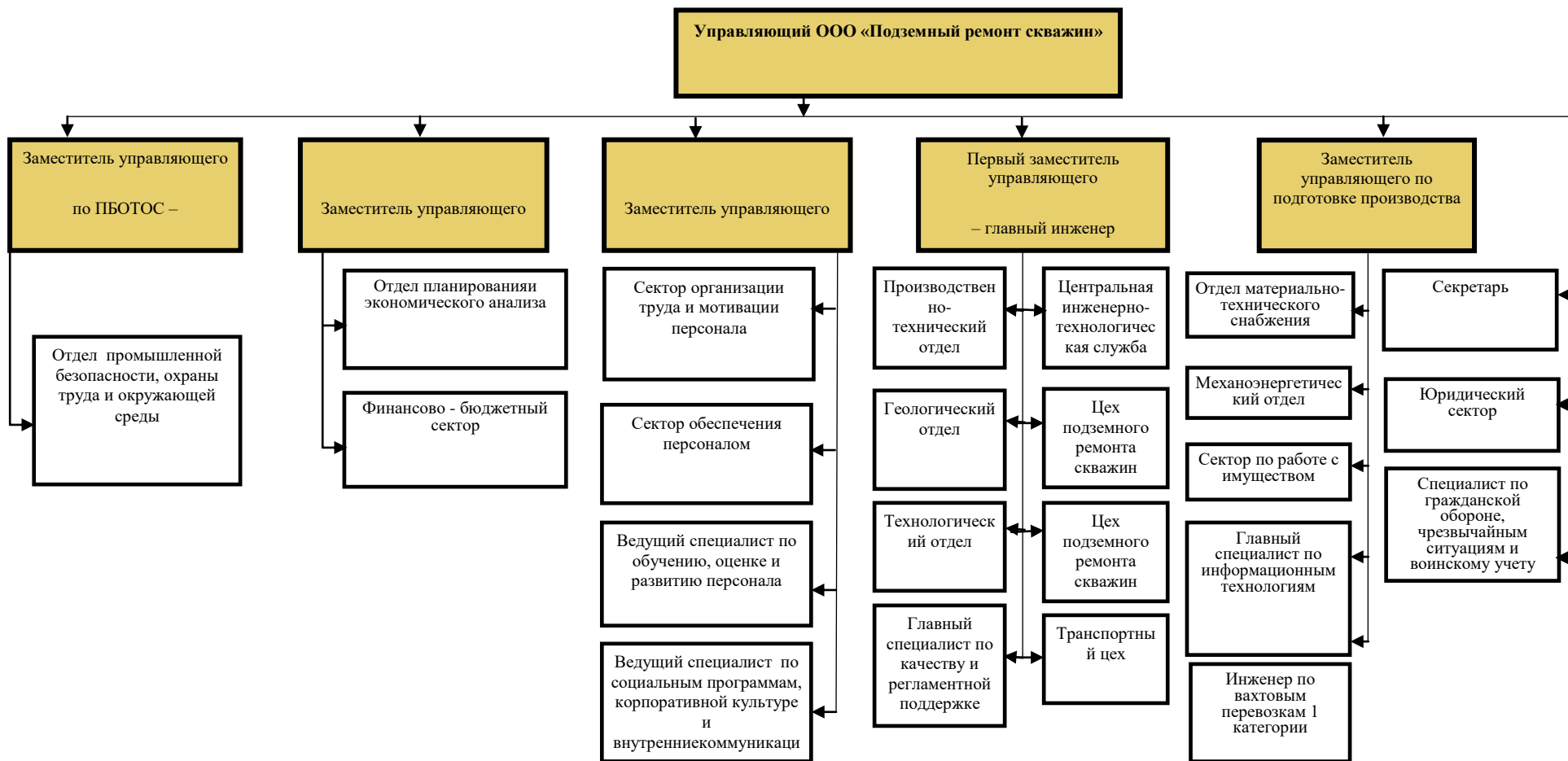


Рисунок 1 - Организационная структура ООО «Подземный ремонт скважин»

Организационная структура ООО «Подземный ремонт скважин» – линейно-функциональная. Общая численность персонала на 01.01.2016 г. составляет 988 чел., из них 216 руководителей, специалистов и служащих, остальные 772 чел. – рабочий персонал. Количество молодых специалистов в возрасте от 22 до 30 лет со стажем работы от полу года до трех лет составляет 54 чел. В составе молодых специалистов на предприятии работает 13 женщин и 41 мужчина.

Предприятие характеризует эффективная работа, низкие издержки, высокий уровень качества услуг по конкурентным ценам, опыт и высокая квалификация персонала предприятия. Компанией достигнут высокий технологический уровень оснащенности производства, что позволяет выполнять весь спектр текущих и капитальных ремонтов скважин. Оперативность в работе, передовая технология ведения ремонтных работ на скважинах направлена на выполнение требований заказчика.

ООО «Подземный ремонт скважин» прилагает максимальные усилия в целях создания условий для оптимального использования кадрового потенциала, укрепления единой корпоративной культуры, эффективной мотивации и профессионального развития сотрудников. Основная стратегическая задача организации в отношении управления персоналом заключается в формировании команды, состоящей из высококвалифицированных, работоспособных и талантливых сотрудников организации.

Подводя итог вышесказанного можно сделать вывод о том, что предприятие характеризуется как высокоэффективное и конкурентоспособное, в котором работает слаженная команда, талантливые и высококвалифицированные сотрудники. Но для того чтобы достичь такого высоко уровня, компании потребовалось вложить немало усилий. Так как формирование слаженной команды состоящей из высококвалифицированных и талантливых сотрудников происходит еще на стадии зарождения компании, а значит что большинство сотрудников устраивающихся на работу составляют

молодые специалисты, а для того чтобы они осознавали свою значимость работы в компании, очень важен процесс их адаптации.

2.2 Процесс адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»

В ООО «Подземный ремонт скважин» основой работы в адаптации с молодыми специалистами является содействие развитию индивидуальных и коллективных форм взаимодействия, формирование профессиональных, деловых, коммуникативных, инициативных, творческих, интеллектуальных качеств, а также развитие чувства собственного достоинства и корпоративного мышления.

Основанием процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» является существующий на предприятии стандарт о порядке работы с молодыми специалистами (Приложение Б).

В ООО «Подземный ремонт скважин» за молодых сотрудников принято считать выпускников образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет, прошедших очную форму обучения. Статус «Молодой специалист» действует в течение трех лет и закрепляется за ним со дня заключения трудового договора с предприятием.

Этот статус может быть продлен только один раз, но не более чем на три года в случае беременности и родов, предоставления отпуска по уходу за ребенком, призыва на военную службу, направления в очную аспирантуру, на стажировку или обучение.

Индивидуальная работа с молодыми специалистами осуществляется в ООО «Подземный ремонт скважин» через кадровые службы, руководителей всех уровней и наставников.

Работа с молодыми специалистами предусматривает такие направления деятельности как адаптация к эффективной производственной деятельности, стажировка, обучение и развитие в профессиональной сфере, социальная

поддержка, а также выявление и развитие молодых специалистов с лидерским потенциалом.

За молодым специалистом, в течение месяца после трудоустройства, закрепляется наставник.

Наставниками молодых специалистов могут быть сотрудники ООО «Подземный ремонт скважин», с общим стажем работы по одной специальности не менее пяти лет, обладающие ключевыми компетенциями, понимающие цели и задачи организации, действующие в соответствии с этическими принципами и ценностями организации, обладающие глубокими профессиональными знаниями и большим практическим опытом в сфере своей деятельности, имеющие соответствующий склад характера, обладающие такими личностными качествами, как способность убедительно излагать свои мысли, коммуникабельность, доброжелательность, внимательность к людям, ответственность, эмоциональная устойчивость, гибкость в общении и имеющие значительные производственные успехи.

Для назначения наставника, оформляется приказ в течение месяца после выхода приказа о зачислении в штат молодого специалиста в соответствии с письменным согласием наставника. Молодой специалист и наставник с данным приказом должны быть ознакомлены в обязательном порядке.

Наставник совместно с молодым специалистом в течение 15-и дней разрабатывают индивидуальный план развития молодого специалиста (Приложение В), который согласовывается и утверждается линейным руководителем на один календарный год, включая: прохождение стажировки в различных подразделениях; подготовку к научно-технической конференции (молодой специалист второго и третьего года работы), подготовку годичной стажировки (молодой специалист первого года работы); повышение квалификации.

Наставник обсуждает с молодым специалистом результаты его работы и профессионального развития один раз в квартал и делает соответствующие отметки в индивидуальном плане развития молодого специалиста.

На основании индивидуального плана развития кадровая служба совместно с линейным руководителем составляют график стажировок молодого специалиста на штатной должности.

Кадровая служба организует защиту стажировки по работе молодого специалиста в структурном подразделении за год перед комиссией.

По итогам результатов защиты стажировки и рекомендаций комиссии молодой специалист и наставник разрабатывают индивидуальный план развития молодого специалиста с указанием карьерного роста на второй год.

Разработка, утверждение индивидуального плана развития и защита стажировки молодого специалиста второго и третьего года работы осуществляется по аналогии с первым.

В случае неудачной защиты стажировки молодого специалиста, кадровая служба издает приказ о продлении срока стажировки, но не более чем на полгода.

По окончании реализации индивидуального плана развития, молодым специалистом и его наставником готовятся письменные отчеты о проделанной работе в произвольной форме. В отчете наставника представлена информация результатов молодого специалиста за время их совместной работы, характеристика, отражающая степень подготовки молодого специалиста, рекомендации составленные в соответствии с профессиональными способностями молодого специалиста для его дальнейшего профессионального роста, предложения о поощрении молодого специалиста. В отчет молодого специалиста включена основная информация о достижениях молодого специалиста за годы реализации индивидуального плана развития, информация о работе наставника, отражающая степень выполнения наставником своих обязанностей, а также рекомендации по развитию системы наставничества в организации.

Основными целями обучения молодых специалистов являются адаптация молодых специалистов к работе в организации, адаптация базовых знаний к производственным процессам в организации, выявление и развитие

молодых специалистов с лидерским и творческим потенциалом, развитие технических знаний и навыков, необходимых для эффективной работы, дать молодым специалистам знания по основам управления для эффективной командной работы и карьерного роста.

Обучение и развитие молодых специалистов в организации осуществляется в соответствии с корпоративной программой обучения молодых специалистов «Три ступени» и индивидуальным планом развития молодого специалиста.

Программа развития носит этапный характер. Каждый этап развития (ступень) равен одному календарному году работы молодого специалиста в организации:

1 ступень – первый год работы молодого специалиста включает в себя: адаптационный курс в организации, профессионально-технические программы обучения, участие в научно-технической конференции.

2 ступень – второй год работы молодого специалиста включает в себя: профессионально-технические программы обучения, защиту проекта на научно-технической конференции.

3 ступень – третий год работы молодого специалиста включает в себя: программы развития профессиональных знаний и навыков, программу общей управленческой подготовки «Введение в менеджмент», модульную программу развития молодых специалистов с лидерским потенциалом, защиту проекта на научно-технической конференции.

Прохождение всех этапов фиксируется в индивидуальном плане развития молодого специалиста.

Обучение и развитие молодых специалистов организует сотрудник, ответственный за обучение и развитие персонала ООО «Подземный ремонт скважин» в соответствии с индивидуальным планом развития молодого специалиста.

Расходы на обучение молодых специалистов осуществляет предприятие, за счет средств, утвержденных бизнес планом организации, в котором работает молодой специалист.

В ООО «Подземный ремонт скважин» совместно с кадровыми службами проводятся мероприятия, с целью выявления молодых специалистов с лидерским потенциалом, а так же вовлечение их в решение актуальных производственных проблем. Такими мероприятиями являются: конференция молодых специалистов, конкурс профессионального мастерства и конкурс на лучшую техническую разработку, проведение деловых игр.

Региональный этап научно-технической конференции молодых специалистов проводится ежегодно по инициативе ООО «Подземный ремонт скважин».

Участие в конференциях обязательно для молодых специалистов второго и третьего года работы. На конференции молодые специалисты, защищают проекты, направленные на улучшение производственных процессов, повышая эффективность, сокращая производственные затраты, внедряя новые формы и методы работы, используя передовые технологии и т.п.).

Молодые специалисты первого года работы и молодые работники принимают участие в региональном этапе научно-технической конференции по желанию. На конференции молодые специалисты и молодые работники могут предоставить реферат, в котором излагаются понимание уже внедренной работы.

Порядок проведения региональной научно-технической конференции молодых специалистов, требования к оформлению и предоставлению работ, порядок определения и награждения победителей отражены в положении «О научно-технических конференциях молодых специалистов ООО «РН-Сервис».

Развитие молодых специалистов с лидерским и творческим потенциалом осуществляется в рамках мероприятий по развитию кадрового резерва в соответствии с положением «О порядке формирования и развития кадрового резерва».

В целях информированного обеспечения работы с перспективными молодыми специалистами формируется база данных, которая включает в себя: общие сведения о молодом специалисте, информацию о его наставнике, отметки о выполнении плана работы молодого специалиста.

По итогам работы за год кадровая служба к концу текущего года составляет аналитический отчет о развитии перспективных специалистов с указанием наиболее отличившихся молодых специалистов и наставников и направляет его заместителю директора по работе с персоналом.

Социальная поддержка молодых специалистов осуществляется в рамках социальных программ ООО «Подземный ремонт скважин», в порядке и на основании утвержденных локальных нормативных и организационно-распорядительных документов.

Решение о конкретных льготах вне рамок социальной поддержки молодых специалистов принимается управляющим организации.

Согласно стандарту, у молодого специалиста в компании существуют определенные социальные гарантии, которые включают в себя: расходы на единовременные пособия в размере одного должностного оклада для иногородних молодых специалистов, выплату надбавки в размере до 1000 рублей молодым специалистам, работающим на рабочей должности, но не более 1 года, при наличии средств – в случае отсутствия собственного жилья молодому специалисту предоставляется место в общежитии или компенсируется 50% стоимости жилья при найме и проживании в общежитии, но не более 2 000 рублей в месяц, при наличии средств - оплата места в детском дошкольном учреждении.

Указанные расходы выплачиваются за счет средств, предусмотренных соответствующими статьями бизнес плана организации, в котором работает молодой специалист.

Таким образом, на основании проведенного изучения планов и положений по работе с персоналом в компании, опыта работы по адаптации молодых специалистов можно сделать вывод о том, что основанием процесса

адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» является существующий на предприятии стандарт о порядке работы с молодыми специалистами, подробно прописывающий все основные виды работ, но не реализующийся в полном объеме на предприятии. На основании этого нами было сделано предположение о том, что данное направление представлено в работе службы по управлению персоналом формальной процедурой ознакомления молодых специалистов с функциональным выполнением основных должностных обязанностей и работой наставников. Мы также предположили, что на предприятии существует нехватка мероприятий для адаптации молодых специалистов, которую нужно восполнить, выяснив у сотрудников, что могло бы поспособствовать для улучшения процесса адаптации.

С целью выявления существующих проблем и потребности в адаптационных мероприятиях для работы в данной организации у молодых специалистов был проведен исследовательский анализ, результаты которого представлены в 3 главе.

3 Анализ и итоги существующих проблем процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»

Для анализа существующих проблем в процессе адаптации молодых специалистов в исследовании был применен социологический опрос в форме анкетирования.

Анкета была составлена мною с целью выявления выполнения предприятием мероприятий прописанных в стандарте и с учетом выявления социально-психологического и психофизиологического состояния молодого специалиста в процессе адаптации, которая состоит из 34 закрытых вопросов и одного открытого.

В анкетирование приняли участие молодые специалисты в составе 54 человек из них 13 женщин и 41 мужчина, в возрасте от 22 до 30 лет со стажем работы от полу года до трех лет. Сведения о молодых специалистах, участвовавших в опросе, представлены в табл.1.

Респонденты были разделены на 2 категории, первая категория представлена специалистами, вторая – рабочими. Результаты анкетирования можно увидеть, начиная просмотр с таблицы 1.1 и заканчивая таблицей 1.30.

Таблица 1 – Характеристика респондентов

Стаж работы	Количество	Мужчины	Женщины
До года	11	8	3
От года до двух лет	12	10	2
От двух до трех лет	31	28	3
Образование: высшее	21	13	8
средне специальное	33	33	0

Таблица 1.1 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Как вы считаете, все ли мероприятия указанные в стандарте, проводятся в процессе адаптации?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Проводятся все без исключения	0	0
б) Проводятся частично	86	91
в) Не проводятся	14	9

На основании результатов ответов был сделан вывод о том, что мероприятия, указанные в стандарте, которые должны быть применены в процессе адаптации молодых специалистов, выполняются частично.

Для того чтобы узнать, какие именно мероприятия не выполняются в процессе адаптации молодых специалистов, были заданы следующие вопросы.

Таблица 1.2 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Продлевали ли вы статус молодого специалиста по причине беременности и родов, предоставления отпуска по уходу за ребенком, призыва на военную службу, направления в очную аспирантуру, на стажировку или обучение?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да, продлевал (а);	24	9
б) Нет, т.к. руководство мне не предоставило такой возможности;	0	0
в) Нет, на это не было никаких причин.	76	91

По результатам ответов следует, что обязательства по продлению статуса молодого специалиста предприятием выполняется.

Таблица 1.3 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: В период адаптации на новом рабочем месте:

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) у Вас был наставник, который помогал Вам;	100	100
б) Вам пришлось разбираться во всем самому, но не отказались бы от помощи наставника;	0	0
в) Вы разбирались во всем сами и помощь наставника Вам не требовалась;	0	0
г) у Вас был наставник, но он скорее мешал, чем помогал.	0	0

Как видно из данных таблицы все молодые специалисты были обеспечены наставниками.

Таблица 1.4 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: В течение какого времени после трудоустройства за вами был закреплен наставник?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) в течение первого дня;	90	86
б) в течение месяца;	10	14
в) в течение года и более.	0	0

Результаты показывают, что для большинства молодых сотрудников наставник был предоставлен в первый рабочий день, но все же есть и те, за которыми наставник был закреплен не в первый день, а в течение месяца, что, скорее всего, повлияло на мнение молодого сотрудника о данном предприятии отрицательно.

Таблица 1.5 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Какова была периодичность общения с наставником?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Каждый день;	90	68
б) 2 - 3 раза в неделю;	10	32
в) 1 раз в неделю;	0	0
г) 2 - 3 раза в месяц;	0	0
д) Не встречались.	0	0

По данным результатам, приведенным в таблице, видно, что наставник в большинстве случаев общался с молодыми специалистами довольно часто.

Таблица 1.6 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Познакомил ли наставник вас с сотрудниками в первый рабочий день?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Познакомил с сотрудниками всех подразделений;	43	0
б) Познакомил, но только с сотрудниками вашего подразделения;	43	57
в) Познакомил частично с сотрудниками вашего подразделения.	0	0
г) Познакомил почти со всеми, но не в первый рабочий день.	9	32
д) Не знакомил ни с кем.	5	11

В данной таблице результаты показывают, что наставник в большинстве случаев произвел ознакомление молодого специалиста с другими сотрудниками предприятия, но также указывается, что некоторые наставники совсем не производили ознакомления, что может негативно повлиять на социально-психологическое состояние молодого специалиста негативно.

Таблица 1.7 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Всегда ли наставник мог ответить на возникающие у вас вопросы?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да, всегда;	71	11
б) Чаще да, чем нет;	14	43
в) Редко;	10	18
г) Нет.	5	28

В большинстве случаев, по данным результатам таблицы, наставники отвечали на интересующие молодых специалистов вопросы, тем самым повышая их уровень обучения и ускоряя процесс адаптации в целом. Но также приведены и данные того, что некоторые наставники не давали ответов на вопросы молодых специалистов, что усугубляло процесс их адаптации.

Таблица 1.8 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Была ли обратная связь от наставника по результатам работы. Помогал ли он определить, что вы делаете правильно, а что нет, и как можно улучшить работу?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Была, все время после окончания работы;	81	53
б) Была раз в неделю, вне зависимости от окончания задания подводил итог;	14	18
в) Была, раз в месяц;	0	25
г) Была реже, чем раз в месяц;	0	0
д) Не было.	5	4

Результаты данной таблицы представляют нам картину того, что в большинстве случаев у молодых специалистов была обратная связь от наставника. Но так как 25% рабочих отметили, что она была у них раз в месяц, дает задуматься что, скорее всего этого количества раз недостаточно для

молодых специалистов, ведь для них очень важным моментом является знать что они делают неправильно и как это нужно исправить или улучшить, чтобы по окончании обучения получить высокий результат и зарекомендовать себя и улучшить свое положение в компании.

Таблица 1.9 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Был ли составлен наставником и вами индивидуальный план вашего развития?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да;	100	100
б) Нет.	0	0

Представленные результаты данной таблицы говорят о том, что работа, связанная с составлением графика стажировок, выполняется в полном объеме.

Таблица 1.10 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Был ли составлен график стажировок, в соответствии с вашей штатной должностью?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да;	100	100
б) Нет.	0	0

Представленные результаты данной таблицы говорят о том, что работа, связанная с составлением графика стажировок, выполняется в полном объеме.

Таблица 1.11 – Распределение ответов на вопрос: В связи с чем, у вас возникали проблемы при стажировке?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) большая нагрузка;	54	61
б) ночная смена;	0	39
в) не возникало	0	0

Данная таблица позволяет понять, что у молодых специалистов, в период стажировки, нарушен режим труда и отдыха, который приведет их к быстрому профессиональному выгоранию и к выполнению некачественной работы.

Таблица 1.12 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Была ли организована защита стажировки?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да;	100	100
б) Нет.	0	0

Результаты показывают, что данная составляющая стандарта выполняется в полном размере.

Таблица 1.13 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: В случае неудачной защиты стажировки была ли она продлена?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да, но не более чем на полгода;	43	6
б) Нет.	57	94

Представленные данные говорят о том, что в существующем на предприятии стандарте мероприятие продления стажировки выполняется не в полном объеме, так как многие молодые специалисты отмечают, что у них не было продления стажировки из-за неудачной защиты. Такие результаты могут быть рассмотрены, как нарушение прав молодых специалистов, что заставит руководителей понести наказание.

Таблица 1.14 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Какие из представленных рекомендаций в адрес наставничества вы предложили в составленном вами отчете по выполненной работе?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) наставник должен проводить ознакомление с принятыми в компании правилами этикета, корпоративными ценностями и конкретными задачами компании и входящими в нее отделы;	62	68
б) наставнику необходимо рассказывать о негласных правилах организации, таких как: как принято поздравлять, здороваться, где можно перекусить и т.д.	24	32
в) меня все устраивает;	14	0
г) Другое	0	0

Большинство молодых специалистов, ответив на данный вопрос, хотели бы, чтобы наставник выполнял первые два пункта, представленные в ответе. Но есть и те, которых все устраивает.

Таблица 1.15 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Проводятся ли мероприятия, с целью выявления молодых специалистов с лидерским потенциалом?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да;	100	100
б) Нет.	0	0

Результаты ответа на вопрос, показывают полное соблюдение данного мероприятия представленного в стандарте о молодых специалистах.

Таблица 1.16 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Если проводятся, какие из них вам нравятся больше?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) конференция молодых специалистов;	71	51
б) конкурс профессионального мастерства и конкурс на лучшую техническую разработку;	0	49
в) проведение деловых игр.	29	0

Молодые специалисты дали ответ на данный вопрос довольно различно. Большинство ответов молодые специалисты разных категорий дали, тем мероприятиям, которые более им близки по характеру деятельности. Так для специалистов более значительными являются мероприятия такие, как конференция молодых специалистов и проведение деловых игр, а категория рабочих отметила, что для них имеет большую значимость конкурс профессионального мастерства и конкурс на лучшую техническую разработку.

Таблица 1.17 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Оказывалась ли вам социальная поддержка в рамках социальных программ ООО «Подземный ремонт скважин»?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да;	76	58
б) Нет, т.к. я в ней не нуждался.	24	42
в) Не оказывалась.	0	0

Результаты ответов данной таблицы, указывают на то, что и эта часть стандарта выполняется предприятием в процессе адаптации молодых специалистов.

Таблица 1.18 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Как вы попали на предприятие?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) по распределению из университета/техникума;	0	0
б) по знакомству;	14	6
в) через службу занятости;	86	94
г) другое	0	0

По результатам ответов молодых специалистов, стоит придать значение тому, что они попали на предприятие не по распределению университета или техникума, а значит, что предприятие упускает возможность, ускорения процесса адаптации, при помощи такого подхода принятия молодых специалистов.

Таблица 1.19 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для вас стало:

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) организация располагается близко к дому;	43	30
б) только здесь я смог устроиться по своей специальности;	0	0
в) знал, что здесь хороший коллектив;	14	9
г) устраивает заработная плата;	14	40
д) это престижная организации и я давно мечтал (а) в ней работать;	19	15
е) здесь я смогу построить мою профессиональную карьеру;	10	6
ж) другое	0	0

Молодые специалисты в большинстве случаев отмечают, что решающим фактором при устройстве в данную компанию для них стало то, что организация располагается близко к дому, так ответили 43% категории

специалист и 30% категории рабочие, еще одним значительным фактором для рабочих стало то, что хорошая заработная плата.

Таблица 1.20 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Довольны ли вы тем, что работаете на этом предприятии?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) да;	90	30
б) нет;	5	67
в) ищу другое место работы.	5	3

По результатам можно сказать, что большинство категории специалисты удовлетворены тем, что работают на данном предприятии, чего нельзя сказать о категории рабочих. Но, не смотря на эти данные, в меньшее количество молодых сотрудников не ищут другую работу.

Таблица 1.21 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Нравится ли вам ваша работа?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) очень нравится;	52	18
б) пожалуй, нравится;	43	49
в) работа мне безразлична;	0	0
г) не нравится.	5	33

Результаты показывают, что большинство молодых специалистов удовлетворены своей работой, но есть и те, которые ей не удовлетворены, к их числу относится категория рабочих.

Таблица 1.22 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Работа, которую вы сейчас выполняете:

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) соответствует вашему опыту и способностям;	52	36

Продолжение таблицы 1.22

б) Вы могли бы выполнять более сложную работу;	43	21
в) требует дополнительного опыта и знаний.	5	43

Данные результаты дают понять, что молодым специалистам не хватает опыта, и они бы хотели обучаться и развиваться, для выполнения более сложной работы, но значительное количество их них также отмечает, что данная работа соответствует их опыту и способностям и они не хотели бы ничего менять.

Таблица 1.23 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Что вас привлекает в вашей работе?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) возможность профессионального роста;	19	10
б) хорошие взаимоотношения с коллегами;	28	45
в) возможность проявить свои способности и реализовать их;	24	15
г) хорошая оплата труда;	29	30
д) другое	0	0

На положительный результат удовлетворения работы влияет множество факторов, в их число молодые специалисты включают хорошую оплату труда и хорошие взаимоотношения с коллегами. В меньшинстве оказались возможность проявить свои способности и реализовать их, а также возможность профессионального роста, что, скорее всего, в данном предприятии выполняется в незначительной мере.

Таблица 1.24 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Что вас не устраивает в работе?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) отсутствие социальных гарантий;	0	0
б) низкая оплата труда;	57	15
в) стиль и методы руководства начальника;	0	0
г) неопределенность перспектив профессионального продвижения;	19	18

Продолжение таблицы 1.24

д) плохие взаимоотношения в коллективе;	5	15
е) месторасположение работы от дома;	19	52
ж) другое	0	0

Молодые работники категории специалисты большее количество голосов по данному вопросу дали низкой оплате труда, а категория рабочие отметила, что им не нравится, что работа располагается далеко от дома. Также, почти одинаковое количество голосов дали неопределенности перспектив профессионального продвижения, что подтверждает вышеизложенные предположения.

Таблица 1.25 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Хотели бы вы сменить направленность работы?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) да;	52	79
б) нет;	48	15
в) не знаю.	0	6

Данные результаты показывают, что большинство молодых специалистов обеих категорий хотели бы сменить направленность работы, а значит им потребуются больше опыта, который можно будет приобрести при дополнительном обучении.

Таблица 1.26 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Сколько по времени вы осваивались с новыми должностными обязанностями?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) до 1 месяца;	33	15
б) до 3 месяцев;	43	24
в) более полугода.	24	61

По результатам данной таблицы можно сделать вывод, что большинство молодых специалистов адаптировались к своим должностным обязанностям более полугода. Можно предположить, что в период адаптации у них возникало

множество сложностей, которые необходимо учесть и исключить при дальнейшей адаптации будущих молодых специалистов.

Таблица 1.27 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Какие затруднения вы испытывали в период адаптации?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) работа с наставником;	14	27
б) стажировка;	33	63
в) взаимоотношения с коллегами;	5	10
г) взаимоотношение с руководителем;	0	0
д) отсутствие информации по работе.	48	0

Большее количество молодых специалистов ответили, что они испытывали сложности в работе с наставником, в отсутствие информации по работе и стажировке. В меньшем количестве были ответы, связанные с взаимоотношением молодых специалистов с коллегами и руководителем, которые можно предотвратить, включив в рекомендации по усовершенствованию процесса адаптации дополнительные мероприятия.

Таблица 1.28 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Совпало ли ваше представление о работе, когда вы пришли на предприятие после окончания вуза/техникума?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Да, полностью совпало;	0	0
б) Частично совпало, были некоторые разногласия;	19	9
в) Нет, работа на предприятии значительно отличалась с подготовкой в вузе.	81	91

Многие молодые специалисты отметили, что их представление о данной работе, в большинстве случаев, не совпало и во многом отличается, что сказывается отрицательным мнением о предприятии и ухудшает процесс адаптации. Поэтому им была предложена одна система, которая позволила бы улучшить их процесс вхождения на предприятие.

Таблица 1.29 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Если бы в предприятии была выстроена система социального партнерства институт/техникум - работодатель – студент, помогло ли это вам при адаптации?

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) Скорее да, чем нет;	90	91
б) Скорее нет, чем да.	10	9

Результаты данной таблицы показывают, что большинство молодых сотрудников отмечают тот факт, что данная система социального партнерства с институтом/техникумом позволила бы улучшить процесс адаптации на предприятии.

Таблица 1.30 – Распределение ответов сотрудников на вопрос: Через 2 года думаю, что я буду работать:

Варианты ответов	Специалисты, %	Рабочие, %
а) здесь же, в той же должности, с тем же окладом;	24	36
б) здесь же, в той же должности с более высоким окладом;	0	0
в) здесь же, в более высокой должности;	9	21
г) в другой организации.	67	43

В данной таблице, большинство молодых специалистов хотели бы уйти из данной организации, но есть и значительное количество ответивших, что их устраивает данная работа и они хотят работать в ней дальнейшем. Треть ответивших молодых сотрудников на вопрос, хотели бы работать на более высокой должности. Это значит, что для них очень важен момент профессионального роста и им необходимо дополнительное обучение.

На вопрос «Ваши предложения по усовершенствованию процесса адаптации на предприятии для более успешного вхождения молодых работников в коллектив» молодые специалисты давали следующие ответы:

- необходимо улучшить работу наставника;
- проводить мероприятия по ознакомлению с корпоративной культурой предприятия;

- составление графика стажировок, в соответствии с психофизиологической и социально-психологической составляющей молодого специалиста;
- мероприятия, осуществляющие приближение месторасположения работы от дома.

Подводя итог, можно выделить несколько существующих проблем процесса адаптации, которые следует учесть руководству данного предприятия. Проблемы адаптационного процесса молодых специалистов заключаются в невыполнении в полном объеме, прописанной в стандарте о молодых специалистах работе.

По результатам опроса, проведенного по данной анкете, можно сделать вывод, что все мероприятия, прописанные в стандарте, выполняются, но не в полном объеме и имеют некоторые недостатки, которые следует преобразовать в достоинства.

Также по результатам исследования, мы видим, что молодые специалисты в большинстве случаев не довольны работой наставника, графиком стажировок, информированностью о работе и негласных правилах предприятия, а также тем, что месторасположение работы слишком удаленное от их места жительства. Поэтому стоит сформулировать рекомендации по устранению недостатков проводимой работы по адаптации молодых специалистов и дополнить их новыми методами по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов.

3.1 Рекомендации по совершенствованию процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин»

Проведенные исследования позволяют сформулировать следующие рекомендации по совершенствованию работы по адаптации молодых специалистов в компании ООО «Подземный ремонт скважин».

Как уже говорилось в первой главе пункта 1.1, на сегодняшний день не существует общепринятой классификации видов производственной адаптации работников. По мнению Е.В. Маслова, ее можно рассмотреть как сложное явление, в котором он выделяет профессиональную, социально-психологическую и психофизиологическую адаптацию [36. С.32].

Говоря о таком явлении, стоит отметить, что для молодого специалиста данного предприятия, важным является фактор условий, в которых он работает, а именно правильная расстановка руководством предприятия режима труда и отдыха, применяемая на новичке во время стажировки.

Для того чтобы молодому специалисту подстроится под ритм работы и интенсивность психофизических нагрузок во время стажировки, предприятию необходимо установить четкий график режима труда и отдыха молодых специалистов, учитывая их психофизиологическое состояние.

Психофизиологическое состояние молодого специалиста в определенный период работы можно наблюдать по признакам оптимального рабочего состояния, таким как максимальное проявление функций, длительное поддержание максимума функции, малая колеблемость уровня функции, адекватность реагирования, инерционность оптимального состояния, быстрое вработывания и быстрое восстановление [20].

Со временем, график можно будет изменить, увеличивая период работы и сокращая период отдыха, так как молодой специалист уже будет ориентироваться в работе и выполнять ее без проблем.

Также для правильной психофизиологической адаптации молодых специалистов, необходимо разработать сменный график работы, касающийся новичков, категории рабочих, таким образом, чтобы у него была возможность привыкнуть к ночной смене.

Молодому специалисту также нужно время, чтобы адаптироваться к длительным командировкам, поэтому для начала необходимо отправлять молодого специалиста на кратковременную стажировку сроком от одной недели до двух, а по освоению, ввести его в обычный график командировок.

Ответственным за прохождение адаптации является руководитель структурного подразделения, а также наставник, с которым работает молодой специалист. Руководитель структурного подразделения назначает наставника, который организует деятельность работника и контролирует выполнение им индивидуального плана.

Но как мы видим по результатам исследования, в большинстве случаев, молодые специалисты не удовлетворены работой наставника, поэтому руководителям структурных подразделений следовало бы тщательнее отбирать наставников для новичков.

В качестве наставника для молодых специалистов категории рабочие можно направить работника возрастом не моложе 25 лет, с начальным, средним или высшим профессиональным образованием, со стажем работы не менее трех лет, служебный статус которого будет работник не ниже четвертого разряда и не ниже третьей категории, имеющий такие личностные качества как выдержка, отзывчивость и тактичность, а также не имеющего склонностей к вредным привычкам.

В качестве наставника для молодых категории специалисты, можно направить работника возрастом не моложе 35 лет, с высшим образованием, стажем работы не менее трех лет, служебный статус, которого служащий или специалист не ниже второй категории, имеющий такие личностные качества как желание работать с молодыми сотрудниками, тактичность, отзывчивость и выдержка, а также не имеющий вредных привычек.

С целью выявления необходимых качеств наставнику можно провести тестирование. Тест может быть разработан как специалистами отдела персонала, так и приглашенными специалистами, которые разбираются в данном направлении. Он может быть психологическим, выявляя такие качества как открытость, коммуникабельность и терпимость. Такое тестирование требует больших затрат во времени, тем самым обеспечивая точность результата. Также для выявления кандидата в наставники можно проводить направленные на это специальные тренинги.

Назначая наставника для молодого специалиста, предприятие не учитывает того, что возлагает на работника дополнительные обязанности, которые требуют вознаграждения.

Вознаграждение дополнительной работы сотрудника, работающего в качестве наставника, может предоставляться в фиксированной единовременной премии в размере 3% от заработной платы, с условием, если адаптация прошла эффективно и быстро или же в форме регулярной ежемесячной доплаты до 10% от оклада молодого специалиста проходящего стажировку, наставнику, что будет являться мотивацией для молодого специалиста, ускоряя процесс его адаптации. Также вознаграждение может осуществляться в моральной форме, а именно в выражении благодарности, выдаче почетной грамоты, представлением к званию и т.д.

Оценить работу наставника и выполнение им своих должностных обязанностей можно во время аттестации молодого специалиста, а также может быть разработан вопросник об эффективности наставничества, который можно будет использовать как при найме молодых сотрудников, которые прошли период адаптации, так и при их увольнении.

Вопросник может включать в себя такие вопросы как: Как вы оцениваете работу наставника? или была ли обратная связь в сложной для вас ситуации от наставника? и т.д.

В течение месяца результаты опроса могут обрабатываться руководителями отделов или сотрудниками сектора по обеспечению персоналом.

Чтобы наставник мог выполнять свои должностные обязанности в соответствии со стандартом, необходимо чтобы он понимал их значимость. Для этого можно использовать в дополнение к существующему стандарту памятку наставника, в которой будут подробно описаны обязанности наставника, как их нужно выполнять и в какой срок.

Можно привести такой пример: если в стандарте прописано, что наставник должен оказывать молодому специалисту всестороннюю помощь в

создании новых контактов и в построении взаимоотношений с коллективом, а также консультировании по интересующим вопросам, то в памятке прописывается, что в первый рабочий день наставник должен познакомить сотрудника со всеми коллегами предприятия, осуществляющих свою деятельность на данный момент времени, ознакомить с должностной инструкцией и убедиться в ее усвоение данным молодым специалистом, показать место приема и пищи и уборной, и осуществить данные мероприятия вместе с ним и так далее.

Также памятка поможет в оценивании руководителем и молодым специалистом наставника, при помощи анкетирования, в котором можно будет указать вопросы с подробными указаниями деятельности наставника и выполнения ее в определенный срок.

Для того чтобы оценивание не было субъективным, анкета должна включать в себя такие вопросы, ответы которых описывали бы факты поведения наставника, а именно в вопросах не должно быть описания мыслительных процессов, таких как размышляет, отношений, которые прописываются как доброжелательно и т.д.

Если в памятке написано такое требование к наставнику, как «встречаться с молодым специалистом каждый день в течение часа», то вопрос можно написать так «Какова периодичность вашего с наставником общения?». Для оценки эффективности работы наставника, ответы на данный вопрос можно поместить в таблицу, в которой эффективность работы наставника будет указана в частоте встреч и оценена по пятибалльной шкале. Пример можно увидеть в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка эффективности работы наставника

Эффективность работы наставника	Частота встреч	Баллы
Высокая	Каждый день	4-5
Средняя	1 раз в неделю	3
Малоэффективная	2-3 раза в месяц	2
Неэффективная	Не встречались	1

Анкета заполняется молодым специалистом и оценивается руководителем. Выбранному варианту ответа, приписывается балл согласно шкале применяемой к каждому вопросу.

Далее рассчитывается среднее значение, методом деления суммы всех оценок на их количество, в результате которого можно определить цену вознаграждения наставника. Пример оценки вознаграждения можно посмотреть в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Вознаграждение наставника в зависимости от оценки эффективности его работы

Балл	Размер вознаграждения
5	2000
4	1500
3	1000
2	500
1	0

В результатах исследования существующих проблем в процессе адаптации молодых специалистов, также было выявлено, что молодые специалисты жалуются на плохую информированность о работе, существующей на предприятии организационной культуры и негласных правил сотрудников компании, таких как: как принято поздравлять, здороваться, где можно перекусить и т.д. Поэтому следует учесть и такие рекомендации.

Для решения данной проблемы предлагаем предприятию создать памятку новичка, в которой будет прописана необходимая информация, связанная с введением молодых специалистов в организацию. Такая памятка может размещаться на корпоративном сайте или издаваться в виде буклета.

Данная памятка может содержать в себе такие разделы:

– Офисный справочник, в который входит указание адреса и месторасположения предприятия на карте, порядок получения канцелярских товаров и заказа визитных карт, расписание служебного автотранспорта и правила его использования, расположение подразделений и служб на

предприятия и расположение основных служебных помещений, таких как буфет, камера хранения, места для курения, банкоматы и т.д.

– Внутренние процедуры компании, в которые входит список необходимых документов при оформлении на работу, корпоративные праздники, рабочее время, должностные инструкции, время отдыха, порядок оформления зарплатной банковской карты и время выдачи оплаты труда, порядок предоставления отпусков и их виды, правила извещения о болезни, правила оформления авансовых отчетов и командировок.

– Правила и меры безопасности, которые включают в себя пропускной режим и доступ в здание, вынос и внос имущества на территории предприятия.

– Кадровую политику, в состав которой входит повышение квалификации и обучение, поощрения и взыскания, оплата труда, система оценивания, возможность профессионального роста, социальная поддержка и льготы.

Также обеспечить полную информированность о работе и деятельности компании и ускорить процесс адаптации молодых специалистов, можно при помощи системы социального партнерства институт/техникум - работодатель – студент, которая по утверждению молодых специалистов будет являться эффективной при адаптации.

Данная система позволит еще на стадии обучения в институте или техникуме обрести студенту знания и практические навыки, необходимые для выполнения должностных обязанностей на предприятии, которое является партнером данного учебного заведения. Но данная система не будет активна, если предприятие не будет проявлять инициативу в образовательном процессе.

Для того чтобы данная система активно работала, образовательному учреждению и предприятию необходимо выполнять основные задачи.

Основными задачами предприятия являются:

– взаимодействие предприятий и кафедры, выпускающих молодых специалистов;

– содействие практической подготовке во время обучения;

– управление адаптационным процессом молодых специалистов на предприятии.

Задачами образовательного учреждения являются:

– молодые специалисты должны быть ориентированы на теоретические и практические знания и навыки, необходимые для предприятия и работодателей;

– воспитание ценностей и трудовой мотивации в молодых специалистах, в соответствии с востребованностью их в экономике и современных рыночных условиях.

Содействуя практической подготовке студентов во время обучения, предприятие должно взаимодействовать, начиная от начала обучения молодых специалистов, а значит с младших курсов и заканчивая на старших, выпускающихся молодых специалистах.

На младших курсах у студента проходит ознакомление со своей будущей деятельностью на предприятии, работодатель проводит ознакомительные встречи и практики со студентами, составляет модель необходимого для предприятия молодого специалиста.

На старших курсах навыки практической деятельности студентов применяются внеаудиторной работой. Студенты проходят производственную практику, пишут курсовые и дипломные работы с активным участием наставника предприятия-работодателя.

Предприятие по данной системе может создавать проект, в рамках которого, сотрудничество работодателей со студентами будет осуществляться в форме: прохождения производственной практики, заказов на выполнение курсовых и дипломных проектов, трудоустройства на данное предприятие. По итогам, выполненных заказанных работ предприятие-работодатель составляет мнение о студентах в организациях.

Молодой специалист, участвуя в данной системе, ожидает от предприятия-работодателя возможности принять участие в профессиональной

сфере, получив при этом знания и навыки, необходимые для осуществления должностных обязанностей, а также получение заработка.

Результаты исследования показали, что молодые специалисты хотят развиваться, для них очень важен их профессиональный и личностный рост, а также у них есть недовольства в заработной плате. Для того чтобы решить данные проблемы, предлагается в период адаптации проводить конкурс молодых специалистов на присвоение звания «Лучший молодой специалист года». Объявлять конкурс предлагается приказом предприятия, который должен создаваться один раз в год. В этом приказе должен быть утвержден состав комиссии по присвоению «Лучший молодой специалист года». Комиссия может состоять из председателя, секретаря и членов комиссии из числа руководителей и специалистов структурных подразделений предприятия. Конкурс «Лучший молодой специалист года» предлагаем проводить по следующим номинациям: 1) лучший специалист; 2) лучший рабочий. Право выдвижения кандидатов на конкурс представляется руководителями структурных подразделений, занимающим должность не ниже начальника отдела (службы). На конкурс выдвигаются молодые специалисты, вносящие заметный вклад в развитие предприятия, удовлетворяющие следующим критериям:

1. Наличие трудовых достижений: создание и внедрение новых методов работы и эффективных технологий, улучшение качества услуг, повышение надежности и безопасности эксплуатации производства, экономии трудовых и материально-технических ресурсов;

2. Высокий показатель профессиональных качеств, таких как подготовленность к инновациям в профессиональной деятельности, инициативность, способность владеть деятельностью информационно-аналитически;

3. Заинтересованность в развитии предприятия;

4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и норм корпоративной культуры.

С согласия руководителя подразделения работник в конкурсную комиссию представляет конкурсную заявку. Конкурсная заявка должна содержать: письмо о выдвижении кандидата для участия в конкурсе, подписанное руководителем структурного подразделения. В письме указывается номинация, по которой выдвигается кандидат, дается мотивированное заключение о достижениях и профессиональных качествах кандидата в соответствии с выше указанными критериями; сведения о кандидате; фотографию кандидата. В дальнейшем комиссия конкурса «Лучший молодой специалист года» должна провести открытое голосование по каждой номинации. В результате должны быть обязательно составлен протокол голосования. В случае необходимости указываются особые мнения членов комиссии в протоколе. Предлагаем каждому победителю конкурса в каждой номинации «Лучший молодой специалист года», приказом предприятия установить премию в размере должностного оклада, а в дальнейшие месяцы установить надбавку 5% к должностному окладу.

Также большинство молодых специалистов отметили, что их не удовлетворяет и оказывает негативное влияние, то факт, что месторасположение работы от дома слишком отдаленное. Данное неудовлетворение может повлечь за собой увольнение, что в свою очередь повысит текучесть кадров на данном предприятии и ухудшит эффективность работы предприятия, так как придется осуществлять новый набор кадров.

Для того чтобы предотвратить данную ситуацию, предприятию можно порекомендовать осуществить мероприятие, в котором молодые специалисты могут принять участие в ипотечном жилищном кредитовании. Такая рекомендация поможет повысить мотивацию молодых специалистов в работе на данном предприятии, так как молодые специалисты смогут приобрести квартиру или участок для проживания, расположенный поблизости от места работы.

Таким образом, реализация рекомендаций по работе с молодыми специалистами позволяет увеличивать приток молодых специалистов, а также

закрепить их на рабочих местах, увеличить скорость обучаемости работников, повысить их заинтересованность в труде и как следствие увеличить эффективность деятельности данного предприятия.

Заключение

В данной дипломной работе был проведен анализ теоретических разработок и изучения отечественного и зарубежного опыта работы компаний по профессиональной адаптации молодых специалистов, изучен процесс адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин», выявлены проблемы, существующие в данном процессе, и разработаны рекомендации по его совершенствованию.

В анализе теоретических разработок и изучения отечественного и зарубежного опыта работы компаний по профессиональной адаптации молодых специалистов, было выявлено, что специально организованная работа по адаптации специалистов к организации способствует быстрому формированию целенаправленных, ответственных, ориентированных на общий результат сотрудников, что способствует росту эффективности и получению внутренних и внешних выгод.

Проведенное исследование процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин», показало, что основанием процесса адаптации молодых специалистов в ООО «Подземный ремонт скважин» является существующий на предприятии стандарт о порядке работы с молодыми специалистами, прописывающий все основные проводимые виды работ, в результате чего было предположение, что данные мероприятия являются лишь формальной процедурой в адаптационном процессе. С целью выявления существующих проблем и потребности в адаптационных мероприятиях для работы в данной организации у молодых специалистов, был проведен исследовательский анализ, при помощи социального опроса в виде анкетирования. Анкета включала в себя 34 закрытых вопроса и 1 открытый. В ней приняли участие молодые специалисты двух категорий, рабочие и специалисты, в составе 54 человек из них 13 женщин и 41 мужчина, в возрасте от 22 до 30 лет со стажем работы от полу года до трех лет.

По результатам опроса, проведенного по данной анкете, был сделан вывод, что все мероприятия, прописанные в стандарте, выполняются, но не в полном объеме и имеют некоторые недостатки, которые следует преобразовать в достоинства, а также что молодые специалисты в большинстве случаев не довольны работой наставника, графиком стажировок, информированностью о работе и негласных правилах предприятия, а также тем, что месторасположение работы слишком удаленное от их места жительства. Поэтому были сформулированы рекомендации по устранению недостатков проводимой работы по адаптации молодых специалистов и дополнены новыми мероприятиями по совершенствованию адаптационного процесса.

Рекомендации включают в себя такие мероприятия как улучшение работы наставника при помощи памятки наставника, в которой подробно прописаны его обязанности и сроки их выполнения, премирования наставника, в зависимости от качества адаптации молодого специалиста, составление графика стажировки в зависимости от социально психологического и физиологического состояния молодого специалиста, улучшение информированности о работе, корпоративной культуре предприятия и ее негласных правилах, при помощи памятки новичка, в которой подробно прописана работа предприятия, а также при помощи включения на предприятии системы социального партнерства институт/техникум - работодатель – студент. Также были предложены такие мероприятия, как конкурс «Лучшего молодого специалиста года», в котором победителю приказом предприятия устанавливается премия в размере должностного оклада, а в дальнейшие месяцы надбавка 5% к должностному окладу и мероприятие, в котором молодые специалисты могут принять участие в ипотечном жилищном кредитовании. Такая рекомендация поможет повысить мотивацию молодых специалистов в работе на данном предприятии, так как молодые специалисты смогут приобрести квартиру или участок для проживания, расположенный поблизости от места работы.

Таким образом, реализация рекомендаций по работе с молодыми специалистами позволяет увеличивать приток молодых специалистов, а также закрепить их на рабочих местах, увеличить скорость обучаемости работников, повысить их заинтересованность в труде и как следствие увеличить эффективность деятельности данного предприятия.

Список использованных источников

1. Аксёнова О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно // Справочник по управлению персоналом, 2004. № 6. С. 10 – 19.
2. Адаптация молодых специалистов в структуре кадрового обеспечения российских организаций // Вестник ГУУ. 2011. №19. С 107 – 109.
3. Акимова Н.А. Стресс и рабочее пространство// Психологическая наука и образование.2006. №2. С.24.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2014. 831 с.
5. Аширов Д.А. Организационное поведение. М.: Проспект, 2006. 360с.
6. Баранова Т. Ключевые моменты в адаптации персонала // Справочник по управлению персоналом. 2008. № 4. С. 62-65.
7. Быкова Л. Модель адаптации // Справочник по управлению персоналом. 2008. № 4. С. 32-36.
8. Вершинина Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации. Новосибирск.: Наука, 2006. 202 с.
9. Володина Н. "Welcome! Тренинг", или добро пожаловать на работу // Справочник по управлению персоналом. 2006. № 12. С. 52-56.
10. Ганихина Д.Ю. Наставничество в системе обучения и адаптации новых новых сотрудников / Д.Ю. Ганихина. // Справочник по управлению персоналом. 2004. №5. С.70-79.
11. Ганов К.В. Экспресс - адаптация работников на предприятии// Бизнес без проблем. Персонал. 2001. №11. С.53-58.
12. Герасимов Б.Н. Система управления персоналом в организации /Б.Н. Герасимов // Вестник Поволжской академии государственной службы [Электронный ресурс]: науч. журн. 2015. №8. URL: http://vestnik.pags.ru/vestnik/archive/text_pdf/8.pdf (дата обращения: 4.03.2016).

13. Десслер Г. Управление персоналом. М.: Бином. Лаборатория знаний, 2014. 799 с.
14. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы "человек – профессиональная среда" // Вестн. Ленингр. ун-та. 1990. № 1. С.82 – 90.
15. Емекеев А.А. Адаптация молодого специалиста на предприятии: проблемы и решения // Регионология. 2004. № 4. С. 171 – 180.
16. Еременко В.А. Управление производительностью в условиях рыночной экономики / В.А. Еременко, А.Л. Еськов. Донецк: ИЭП НАН, 2013. 334 с.
17. Задиора В. Новый взгляд на адаптацию персонала [Электронный ресурс]. URL: [http:// www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id= 1165254408](http://www.hr100.ru/wmc/mfo/artide/artide02/?id=1165254408) (дата обращения: 8.04.2016).
18. Зарудин А.В. Кадры и персонал. Проблемы и пути их решения // Государственное управление: теория и практика. 2008. № 1 (7). С.17 – 22.
19. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник: Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. М.: Эскимо, 2015. 304 с.
20. Ильин Е. П. Психофизиология состояний человека. СПб.: Питер, 2005. 412 с.
21. Кайдас Э. Почему новички уходят или как построить эффективную систему адаптации. / Э. Кайдас. Управление персоналом. 2005. №23. С.56 – 57.
22. Каркуленко Н.А. Адаптация работников в новых условиях// Справочник кадровика. 2001. № 6. С.46.
23. Карезин В. Куда податься молодому специалисту?//Управление персоналом. 2000. №2. С.63 – 65.
24. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Регламентация труда. М.: Экзамен, 2008. 480 с.
25. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров – М.: ГАУ, 2009. 354 с.

26. Климашин И.А. Адаптация: методика, технология, опыт // Справочник по управлению персоналом. 2001. № 10. С. 43 – 49.
27. Козырева П. М. Процессы социальной адаптации россиян в трансформирующемся обществе : Дис. ... д-ра социол. наук : 22.00.04. М., 2004. 380 с.
28. Команда ОАО «НИКИЭТ» им. Н. А. Доллежала / Ю. В. Бобкова, Н. С. Курина, А. Д. Алешкин, Е. Ю. Каргина, В. А. Новикова и др. // Проект: «Система профессиональной адаптации молодых специалистов инженерно-конструкторской деятельности» – Турнир молодых профессионалов Росатома «ТеМП-2013» – Корпоративная академия Росатома [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosatom-academy.org/> (дата обращения: 11.04.2016).
29. Корнелиус Н. HR-менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус; пер. с англ. Днепропетровск: Баланс бизнес букс, 2015. 520 с.
30. Короткова М. Всегда на шаг впереди. // Отдел кадров. 2014. №16. С.22 – 27.
31. Краснова С.Р. Когда адаптация необходима /Справочник по управлению. 2013. №6. С.17 – 18.
32. Летников Н.С. Кадровый менеджмент на пороге XXI века: уч.пособ. / Н.С. Летников, В. М. Лобас. Макеевка: ДонГАСА, 2011. 238 с.
33. Лукашевич Н.П. Адаптация персонала: проблемы управления / Н.П. Лукашевич, В.В. Шкурко. Запорожье: Просвещение, 2009. 240 с.
34. Майорова Е. Адаптация персонала. Тренинг на "выживание" // Управление персоналом. 2005. № 18. С. 52 – 56.
35. Манаев С.В., Горковенко Ю.Д. Оценка управление процессом адаптацией// Управление персоналом. 2000. №11. С.53 – 58.
36. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред, П.В. Шеметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2009. 312 с.

37. Маусов Н.К. Адаптация персонала в организации / Н.К. Маусов, О.М. Ламскова // Управление персоналом. 2014. № 13 (99). С. 26 – 31.

38. Молодые специалисты на рынке труда и в бизнесе: проблема самоменеджмента [Электронный ресурс]: Бизнес образование: семинары, тренинги. URL: <http://www.b-seminar.ru/article/show/296.htm> (дата обращения: 06.05.2016).

39. Мудрик А.В. Социализация человека / А.В. Мудрик. М.: Академия, 2015. 304 с.

40. Организация системы адаптации новых сотрудников. [Электронный ресурс]: Реклама. Маркетинг. Пиар. URL: <http://www.advertme.ru/other/hrman/ad/5> (дата обращения: 03.04.2016)

41. Панченко Л.Л. Адаптация к профессиональной деятельности: Учеб. пособие. Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2006. 35 с.

42. Пиняева С.Е. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / С.Е. Пиняева, И.В. Андреев. // Вопросы по психологии. 2008. №2. С. 3 – 10.

43. Подцероб М. Почему полезно заботиться о новых сотрудниках / М. Подцероб //HR-Life.ru [Электронный ресурс] специализиров. ресурс для менеджеров по персон. и руководит. URL: <http://www.hr-life.ru/article/pochemu-polezno-zabotitsya-o-novykh-sotrudnikakh-0> (дата обращения: 06.05.2016).

44. Поршнева А.Г., Румянцова З.П. Управление организацией – М.: ИНФРА, 2002. 445 с.

45. Проблема адаптации работника в трудовом коллективе [Электронный ресурс]: X-Реферат. URL: <http://xreferat.ru/77/4169-1-problema-adaptacii-rabotnika-v-trudovom-kollektive.html> (дата обращения: 08.03.2016).

46. Рачинский А.П. Аудит персонала как технология обеспечения эффективности систем управления персоналом: учеб.материалы / А.П. Рачинский; Н.А. Коняшина. Рязань: НАГУ, 2013. 36 с.

47. Рогачева М. Адаптация работника в новом коллективе // ЖУК Журнал управление компанией. 2006. № 2. С. 28 – 30.

48. Сазонов Д.Ю. Конкурентоспособность молодежи: взгляд со стороны // Управление персоналом. 2006. №1. С.18 – 24.
49. Служебная карьера / Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В.; под общ.ред. Е. В. Охотского. М.: «Экономика», 2008. 302 с.
50. Социальная адаптация [Электронный ресурс]: Социальная работа. URL: <http://soc-work.ru/article/281> (дата обращения: 13.05.2016).
51. Трудовая Адаптация [Электронный ресурс]: Биржа проектов. URL: <http://www.webkursovnik.ru/kartgotrab.asp?id=-32540> (дата обращения: 15.03.2016)
52. Тухбатуллина Н. Добро пожаловать в региональный филиал // Справочник по управлению персоналом. 2007. № 3. С. 50 – 56.
53. Чепик А.А. Отбор и адаптация персонала: технологичность определяет качество // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 6. С. 78 – 89.
54. Шведова Т. О. Организация системы адаптации новых сотрудников / Т.О. Шведова [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=1165253738> (дата обращения: 14.05.2016).
55. Шурупова Р. Профессиональная ориентация молодых специалистов: проблемы и перспективы // Человеческие ресурсы. 2005. №12. С.56.

Приложение А
(справочное)
Анкета
Уважаемый молодой специалист!

Просим вас принять участие в анкетном опросе, который проводится с целью изучения проблем, возникающих у молодых специалистов в процессе адаптации на предприятии. Пожалуйста, внимательно прочитайте вопросы и искренне ответьте на них. Возле нужного ответа поставьте галочку или крестик.

Заранее благодарим за участие!

1. Пол:

- а) мужской
- б) женский

2. Ваша специальность (по диплому) _____

3. Сколько вы работаете на предприятии?

- а) от 6 месяцев до 1 года;
- б) от 1 года до 2 лет;
- в) от 2 лет до 3 лет.

4. Как вы считаете, все ли мероприятия, указанные в стандарте, проводятся в процессе адаптации?

- а) Проводятся все без исключения;
- б) Проводятся частично;
- в) Не проводятся.

5. Продлевали ли вы статус молодого специалиста по причине беременности и родов, предоставления отпуска по уходу за ребенком, призыва на военную службу, направления в очную аспирантуру, на стажировку или обучение?

- а) Да, продлевал (а);
- б) Нет, т.к. руководство мне не предоставило такой возможности;
- в) Нет, на это не было никаких причин.

6. Как вы попали на предприятие?

- а) по распределению из университета;
- б) по знакомству;
- в) через службу занятости;
- г) другое: _____

7. При устройстве на работу в данную организацию решающим фактором для вас стало:

- а) организация располагается близко к дому;
- б) только здесь я смог устроиться по своей специальности;

- в) знал, что здесь хороший коллектив;
- г) устраивает заработная плата;
- д) это престижная организация и я давно мечтал(а) в ней работать;
- е) здесь я смогу построить мою профессиональную карьеру;
- ж) другое _____

8. Довольны ли вы тем, что работаете на этом предприятии?

- а) да;
- б) нет;
- в) ищу другое место работы.

9. Нравится ли вам ваша работа?

- а) очень нравится;
- б) пожалуй, нравится;
- в) работа мне безразлична;
- г) не нравится.

10. Работа, которую вы сейчас выполняете:

- а) соответствует вашему опыту и способностям;
- б) Вы могли бы выполнять более сложную работу;
- в) требует дополнительного опыта и знаний.

11. Что вас привлекает в вашей работе?

- а) возможность профессионального роста;
- б) хорошие взаимоотношения с коллегами;
- в) возможность проявить свои способности и реализовать их;
- г) хорошая оплата труда;
- д) другое _____

12. Что вас не устраивает в работе?

- а) отсутствие социальных гарантий;
- б) низкая оплата труда;
- в) стиль и методы руководства начальника;
- г) неопределенность перспектив профессионального продвижения;
- д) плохие взаимоотношения в коллективе;
- е) месторасположение работы от дома;
- ж) другое _____

13. Хотели бы вы сменить направленность работы?

- а) да;
- б) нет;
- в) не знаю.

14. Сколько по времени вы осваивались с новыми должностными обязанностями?

- а) до 1 месяца;

- б) до 3 месяцев;
- в) более полугода.

15. Какие затруднения вы испытывали в период адаптации?

- а) режим труда;
- б) взаимоотношения с коллегами;
- в) взаимоотношение с руководителем;
- г) отсутствие информации по работе;
- д) другое _____

16. Совпало ли ваше представление о работе, когда вы пришли на предприятие после окончания вуза/техникума?

- а) Да, полностью совпало;
- б) Частично совпало, были некоторые разногласия;
- в) Нет, работа на предприятии значительно отличалась с подготовкой в вузе.

17. Если бы в предприятии была выстроена система социального партнерства институт/техникум - работодатель – студент, помогло ли это Вам при адаптации?

- а) Скорее да, чем нет;
- б) Скорее нет, чем да.

18. В период адаптации на новом рабочем месте:

- а) у Вас был наставник, который помогал Вам;
- б) Вам пришлось разбираться во всем самому, но не отказались бы от помощи наставника;
- в) Вы разобрались во всем сами и помощь наставника Вам не требовалась;
- г) у Вас был наставник, но он скорее мешал, чем помогал.

19. В течение какого времени после трудоустройства за вами был закреплен наставник?

- а) в течение первого дня;
- б) в течение месяца;
- в) в течение года и более.

20. Какова была периодичность общения с наставником?

- а) Каждый день;
- б) 2 - 3 раза в неделю;
- в) 1 раз в неделю;
- г) 2 - 3 раза в месяц;
- д) Не встречались.

21. Познакомил ли наставник вас с сотрудниками в первый рабочий день?

- а) Познакомил с сотрудниками всех подразделений;
- б) Познакомил, но только с сотрудниками вашего подразделения;
- в) Познакомил частично с сотрудниками вашего подразделения.

г) Познакомил почти со всеми, но не в первый рабочий день.

д) Не знакомил ни с кем.

22. Всегда ли наставник мог ответить на возникающие у вас вопросы?

а) Да, всегда;

б) Чаще да, чем нет;

в) Редко;

г) Нет.

23. Была ли обратная связь от наставника по результатам работы. Помогал ли он определить, что вы делаете правильно, а что нет, и как можно улучшить работу?

а) Была, все время после окончания работы;

б) Была раз в неделю, вне зависимости от окончания задания подводил итог;

в) Была, раз в месяц;

г) Была реже, чем раз в месяц;

д) Не было.

24. Был ли составлен наставником и вами индивидуальный план вашего развития?

а) Да;

б) Нет.

25. Был ли составлен график стажировок, в соответствии с вашей штатной должностью?

а) Да;

б) Нет.

27. В связи с чем, у вас возникали проблемы при стажировке?

а) большая нагрузка;

б) ночная смена;

в) не возникало

28. Была ли организована защита стажировки?

а) Да;

б) Нет.

29. В случае неудачной защиты стажировки была ли продлена стажировка?

а) Да;

б) Нет.

30. Какие из представленных рекомендаций в адрес наставничества вы предложили в составленном вами отчете по выполненной работе?

а) наставник должен проводить ознакомление с принятыми в компании правилами этикета, корпоративными ценностями и конкретными задачами компании и входящими в нее отделы;

б) наставнику необходимо рассказывать о негласных правилах организации, таких как: как принято поздравлять, здороваться, где можно перекусить и т.д.

в) меня все устраивает;

г) Другое _____

31. Проводятся ли мероприятия, с целью выявления молодых специалистов с лидерским потенциалом?

а) Да;

б) Нет.

32. Если проводятся, какие из них вам нравятся больше?

а) конференция молодых специалистов;

б) конкурс профессионального мастерства и конкурс на лучшую техническую разработку;

в) проведение деловых игр.

33. Оказывалась ли вам социальная поддержка в рамках социальных программ ООО «Подземный ремонт скважин»?

а) Да;

б) Нет, т.к. я в ней не нуждался.

в) Не оказывалась.

34. Через 2 года думаю, что я буду работать:

- здесь же, в той же должности, с тем же окладом;

- здесь же, в той же должности с более высоким окладом;

- здесь же, в более высокой должности;

- в другой организации.

35. Ваши предложения по усовершенствованию процесса адаптации на предприятии для более успешного вхождения молодых работников в коллектив: _____

Приложение Б
(справочное)
Содержание стандарта о порядке работы с молодыми специалистами в
ООО «ПРС»
Содержание

Вводные положения	
ВВЕДЕНИЕ	
ЦЕЛИ	
ЗАДАЧИ	
ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ	
ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ ДОКУМЕНТА И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ	
1 ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	
используемые сокращения	
2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	
3 РАБОТА НАСТАВНИКОВ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ	
3.14. Отчеты передаются в Кадровую службу ДО/УО для принятия решения:.....	
4 ОБУЧЕНИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	
5 СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	
6 ВЫЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ЛИДЕРСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ.....	
7 приложения	
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.....	
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОСТАВЛЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.....	
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ФОРМА ОТЧЕТА «БАЗА ДАННЫХ ПО МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ»	
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. РЕГИСТРАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА.....	Ошибка! Закладка не определена.

Приложение В (справочное)

Индивидуальный план развития молодого специалиста						
Ф.И.О. молодого специалиста						
Должность						
Структурное подразделение						
Ф.И.О. Наставника						
Дата приема на работу						
ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ НА ГОД						
Обучение	Тема			Провайдер	Дата	
1	Курс 1					
2	Курс 2					
3						
4						
Доп. обучение						
Стажировки	Должности <i>(заполняется кадровой службой)</i>	Дата	Место стажировки	Цель стажировки <i>(заполняется руководителем)</i>	Оценка руководителя	Оценка молодого специалиста
1						
2						
3						
Рекомендации и Наставника						
Защита годичной стажировки	Тема			Дата	Оценка	

Согласовано:

Кадровая служба

Утверждено:

Линейный руководитель

**Приложение Г
(обязательное)
ОТЧЕТ
о проверке на плагиат**

Тема ВКР Адаптация молодых специалистов на примере ООО «Подземный ремонт скважин»

Объем оригинальности – _____

Объем неправомерного заимствования результатов работы других авторов – _____

Копия отчета с указанием заимствованных источников

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
11И21	Шарина Алена Сергеевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор кафедры ИФНТ	Иванкина Любовь Ивановна	Д.ф.н., профессор		