

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 65.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ «АО САЯНСКХИМПЛАСТ»

Высоченко Анастасия Александровна
Студент магистратуры 3-го курса,
Байкальский государственный университет
Научный руководитель: к.э.н доцент
Белобородова Н.А.

STUDY OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS AT THE JSC SAYANSKHHIMPLAST ENTERPRISE

Vyisochenko Anastasia Alexandrovna
scientific adviser:
Beloborodova N.A.

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассмотрены вопросы, связанные с адаптацией новых работников на предприятии. Адаптация персонала во многом определяет эффективность работы организации. В статье также были рассмотрены виды адаптации, которые используются на исследуемом предприятии химической промышленности. Особое внимание в статье уделено адаптации молодых специалистов на предприятии, так как первые дни в компании важны для сотрудников, еще не имеющих опыта работы в аналогичной должности. Автором было проведено исследование процесса адаптации среди молодых специалистов, а также представлены рекомендации по улучшению адаптационного периода специалистов.

ABSTRACT

This article discusses issues related to the adaptation of new employees at the enterprise. The adaptation of personnel largely determines the effectiveness of the organization. The article also considered the types of adaptation that are used at the chemical industry enterprise under study. Special attention is paid in the article to the adaptation of young specialists at the enterprise, since the first days in the company are important for employees who do not yet have experience working in a similar position. The author conducted a study of the adaptation process among young professionals, and presented recommendations for improving the adaptation period of specialists.

Ключевые слова: Адаптация, молодые специалисты, персонал, сотрудники, организация, Профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация.

Key words: Adaptation, young professionals, staff, employees, organization, Professional adaptation, socio-psychological adaptation.

Человеческие ресурсы на предприятии играют главенствующую роль в современной организации, именно от них зависит конкурентоспособность организации. Адаптация персонала во многом определяет эффективность работы организации. Поэтому важной частью кадрового менеджмента является адаптация персонала. А одной из главных обязанностей менеджера по персоналу является внедрение программы по адаптации.

Хорошо продуманная программа по адаптации персонала, гарантирует организации закрепляемость работника, инициативность, эффективную работу и отдачу. Поступая на работу, каждый новый сотрудник имеет свои определённые цели, потребности, у него сформированы убеждения и взгляды, которые далеко не всегда совпадают с требованиями организации. Перед новыми сотрудниками встаёт необходимость принять требования организации. Организация и сотрудник, взаимодействуя друг с другом,

приспосабливаются друг к другу, так происходит процесс адаптации.

Таким образом можно сказать, что адаптация является процессом взаимного приспособления работника и организации. Процесс взаимного приспособления или трудовой адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются и становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе [1].

Нами было проведено исследование процесса адаптации работников на предприятии АО «Саянскхимпласт».

АО "Саянскхимпласт" (Иркутская область) было образовано в 1998 году на базе производственных объектов АО "Саянскхимпром" и представляет комплекс крупнотоннажных производств хлорорганического профиля, связанных в единый производственный цикл с

использованием сырьевых, энергетических ресурсов и всех промежуточных и побочных продуктов. "Саянскхимпласт" является самым крупным производителем поливинилхлорида в России, обеспечивая более 45% от общего объема его выработки.

Численность работников в АО «Саянскхимпласт» на конец 2020г составляет 3050 человек. Из них 63 молодые специалисты. Политика предприятия направлена на омоложение коллектива, ежегодно на предприятие приходят около 30 молодых специалистов

В рамках реализации кадровой политики на АО «Саянскхимпласт» создана система по подготовке кадров. Ведется постоянный контроль над качеством подготовки специалистов, создаются условия для прохождения практики, лучшей адаптации в трудовых коллективах, профессиональной подготовке.

В ходе исследования было выявлено, что в организации АО «Саянскхимпласт» реализуются такие виды адаптации как профессиональная и социально-психологическая (табл. 1.1).

Таблица 1

Виды адаптации

Термин	Определение
Профессиональная адаптация	закключается в активном освоении системы профессиональных знаний и навыков, овладение профессиональной ролью.
Социально психологическая адаптация	включает в себя введение работника во взаимоотношения с коллективом, знакомство со сложившимися ценностями и традициями. В ходе такой адаптации работник учится взаимодействовать с коллективом.

Социально-психологическая адаптация персонала - это процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив.

Одной из главных целей социально-психологической адаптации является принятие нового сотрудника в команду. Его включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях коллектива и организации в целом.

Профессиональная адаптация – это тип трудовой адаптации, характеризующийся освоением определенного уровня знаний в плане профессиональной деятельности, навыков сотрудничества, формированием позитивного отношения к своей работе и прочих качеств, без которых невозможно организовать успешный рабочий процесс.

Процедура адаптации облегчает вхождение новых сотрудников в организацию. Как правило новички нередко сталкиваются с различными трудностями. Специальная процедура введения сотрудника в организацию поможет избежать большинства проблем, которые возникают в самом начале работы.

Полноценная адаптационная система выгодна как сотрудникам, так и организации. Для предприятия она полезна тем, что сокращает период привыкания сотрудника, помогая ему выйти на необходимый уровень производительности труда. Помимо этого, адаптационная система, сокращает текучесть кадров. Для сотрудников адаптация является не менее важной. Мероприятия по адаптации помогают новичку быстрее освоиться в коллективе, приобрести необходимые знания и навыки для работы, побороть стресс, ощутить поддержку коллектива и компании

На предприятии АО «Саянскхимпласт» действует программа обучения молодых специалистов. Данная программа предусматривает обучение специалистов по трём направлениям:

1. Предприятие АО «Саянскхимпласт» - история, традиции, технологическая характеристика, перспективы развития.

2. Корпоративная культура на АО «Саянскхимпласт».

3. Наставничество. Карьера молодого специалиста.

Основными целями адаптации являются следующие (рис.1).

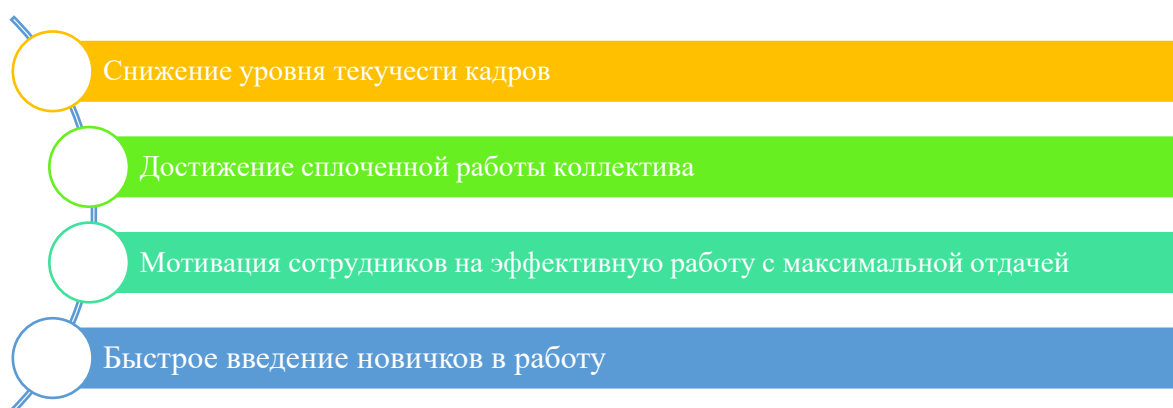


Рис. 1 Цели адаптации.

Адаптация не может быть осуществлена за один день, она представляет собой многоступенчатый процесс. Далее рассмотрим

этапы процесса адаптации в АО «Саянскхимпласт» (рис. 2).

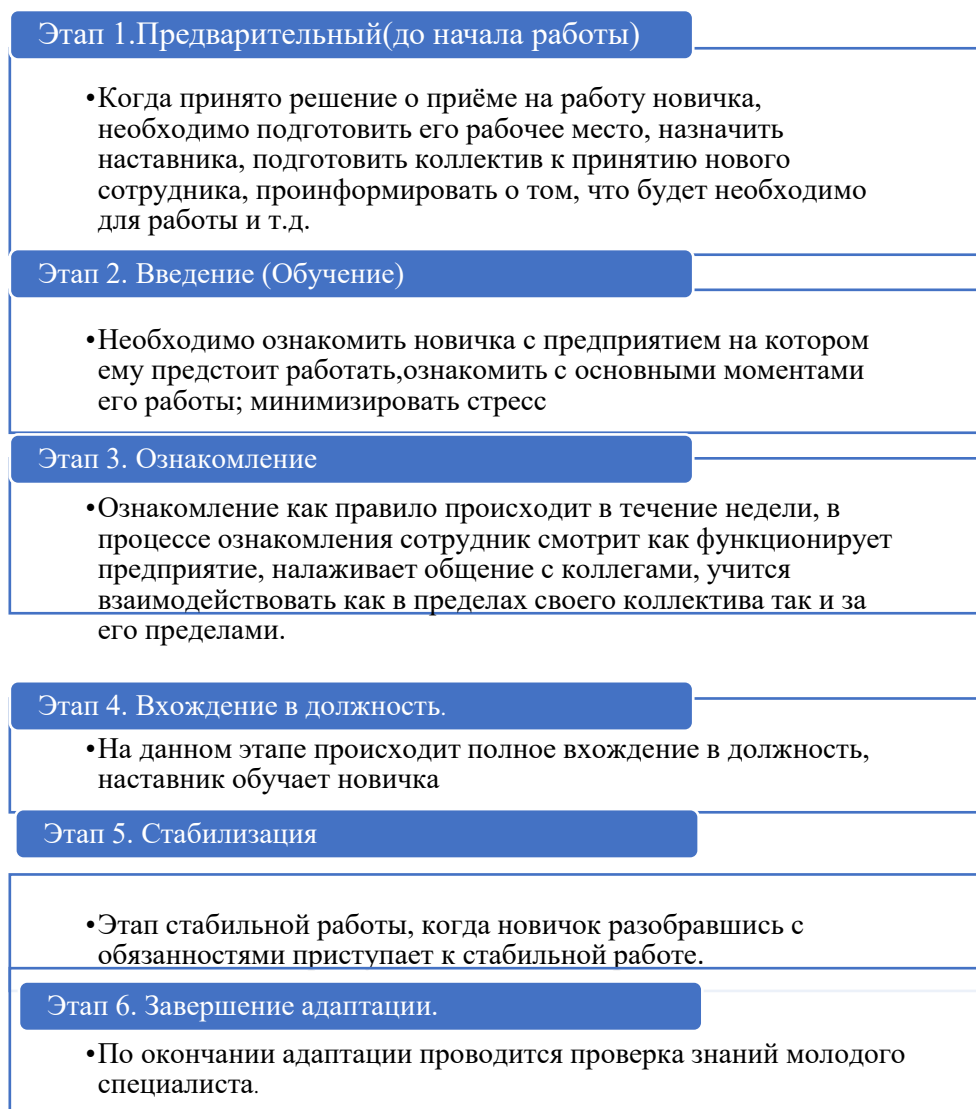


Рис.2 Этапы адаптации

Процесс адаптации молодых специалистов проходит комплексно, в нём принимают участие: отдел обучения персонала, наставник, руководитель подразделения.

Стажировка молодых специалистов проходит в течении одного года с целью закрепления и углубления, полученных в образовательном учреждении знаний, приобретения практических навыков для выполнения должностных обязанностей. За каждым молодым специалистом закрепляется наставник и совместно с ним разрабатывается «Индивидуальный план стажировки молодого специалиста». В течении месяца, после назначения наставник выдает индивидуальное задание в виде реферата. Наставник контролирует ход выполнения плана стажировки. На протяжении всей стажировки молодые специалисты проходят групповое обучение: лекции, семинары, тренинги, где молодые специалисты получают представление о

предприятию, его структуре, экономической деятельности, кадровой политике, перспективах развития, знакомятся с существующими на предприятии информационными технологиями, системами менеджмента качества и оплаты труда. Проходят обучение по трудовому праву, охране труда и промышленной безопасности, встречаются с руководителем предприятия. По итогам стажировки проводится аттестация.

Для полноценной адаптации необходимо не только освоить требования к профессии, но и включить нового сотрудника в систему взаимоотношений в коллективе, изучение норм, ценностей, традиций своего коллектива.

Социально-психологической адаптации на предприятии АО «Саянскхимпласт» уделяется совсем немного времени. Бюджет на адаптационные мероприятия составляет 100 тыс. рублей.

Нами было проведено исследование процесса адаптации среди молодых специалистов на предприятии АО «Саянскхимпласт», в ходе которого было опрошено 30 человек, что составляет 24,2% от общей численности молодых специалистов на предприятии.

Цель исследования - изучить особенности адаптации молодых специалистов к работе в АО «Саянскхимпласт».

Были опрошены 16 мужчин и 14 женщин из отдела производства винилхлорида в возрасте от 22 до 27 лет. Опыт работы в компании составляет от 3-х до 12 месяцев. Было принято решение опросить сотрудников из отдела производства винилхлорида так как это основное производство на предприятии.

На вопрос: как долго вы осваивались в компании, нам удалось получить следующие результаты (рис 3).

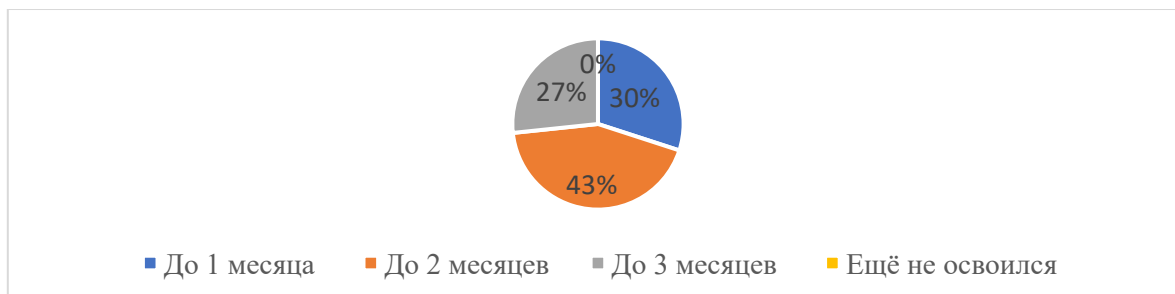


Рис. 3. Как долго вы осваивались в компании?

Все опрошенные ответили, что уже освоились в компании. 43% опрошенных ответили, что на адаптацию в компании им хватило 2 месяца, у 30% опрошенных на адаптацию ушло до 1 месяца, и 27% понадобилось до 3-х месяцев на адаптацию. Можно сделать вывод, что процесс адаптации достаточно

хорошо налажен, так как из опрошенных все освоились в компании.

На вопрос: как долго вам нужна была коллег в работе, респонденты ответили следующим образом (рис.4).

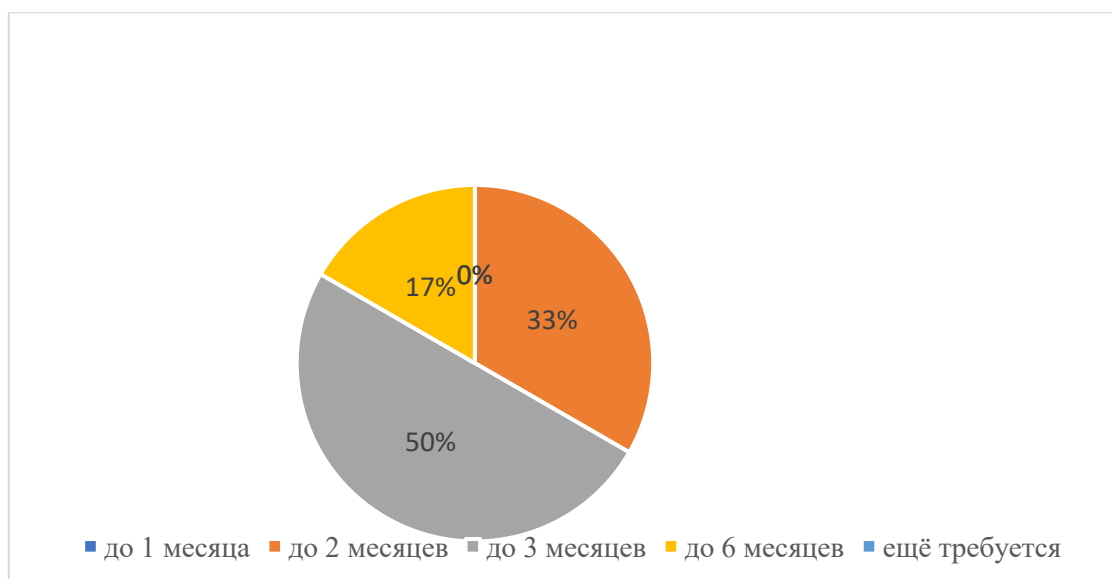


Рис. 4. Как долго вам нужна была помощь коллег в работе?

По результатам диаграммы можно сказать, что новички адаптируются достаточно быстро. Все без исключения способны выполнять свою работу самостоятельно. 50% опрошенных ответили, что им требовалась помощь коллег в течение первых трёх месяцев работы. 33% прибегали к помощи коллег до двух месяцев работы. И только 17% ответили,

что им была необходима помощь до 6 месяцев работы.

На вопрос: бывают ли у вас конфликты на работе, связанные с недостатком информации и знаний, респонденты дали следующие ответы (рис.5)

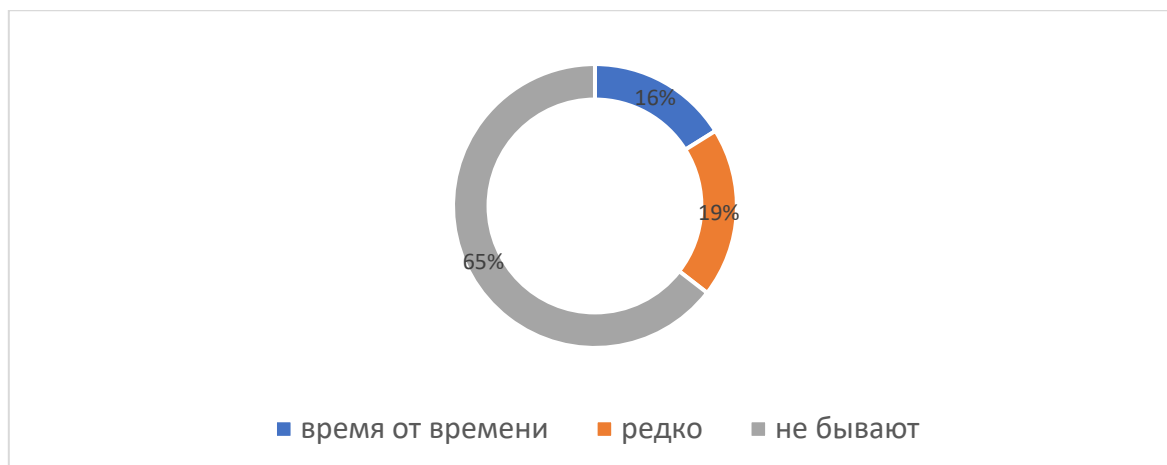


Рис. 5. Бывают ли у вас конфликты на работе, связанные с недостатком информации и знаний?

У 65% опрошенных не бывает конфликтов из-за недостатка информации и знаний на работе. 19% респондентов ответили, что конфликты бывают, но редко. У 16% бывают время от времени.

На вопрос: нужна ли помощь сотруднику для его лучшей адаптации на рабочем месте, 93,3%

опрошенных считают, что им нужна помощь в период адаптации.

На диаграмме (рис. 6), представлен ответ на вопрос: испытывали ли вы какие-либо трудности в первые месяцы работы?



Рис. 6. Испытывали ли вы какие-либо трудности в первые месяцы работы?

По результатам диаграммы (Рис. 6) видно, что большинство молодых специалистов не испытывали трудности в работе, их число составило 60%, а 40 % специалистов все же испытывали некоторые трудности.

На вопрос какие трудности вы испытывали в первые месяцы работы на рабочем месте, опрошенные отметили следующее:

- трудности в выполнении профессиональных обязанностей;
- недостаточный уровень знаний.

На вопрос получали ли вы помощь в первые месяцы работы, респонденты ответили следующим образом 87% ответили, что им оказывали помощь, 13% не получили помощи.

На открытый вопрос чем вам помогали в первые месяцы работы, были получены следующие ответы:

- моральная поддержка;
- помощь в освоении нового материала;
- объяснение должностных обязанностей;
- наглядное изучение программного обеспечения;
- помощь в общении с коллективом.

Респонденты на вопрос кто должен помогать сотрудникам для их лучшего включения в должность на новом рабочем месте ответили, что

оказывать помощь должны все, но чаще всего выбрали наставника. Наставника выбрали все респонденты, 24 раза выбрали ответ, что помощь должны оказывать коллеги, 17 раз был выбран ответ: ведущий специалист и 16 раз выбрали ответ: руководитель. В результате можно сказать, что большее доверие молодые специалисты оказывают наставнику и коллегам.

Отвечая на вопрос какая информация наиболее значима для вас в первые месяцы работы, респонденты выбрали все варианты ответов, так как в первые месяцы работы актуальна любая информация:

- информация о функциональных обязанностях;
- информация об оплате труда;
- информация о правах и обязанностях;
- информация о правилах внутреннего трудового распорядка;
- информация о технике безопасности.

В результате нашего исследования гипотеза о том, что молодым специалистам всегда нужна помощь в период адаптации на новом месте работы, подтвердилась. 93,3% опрошенных считают, что им нужна помощь в период адаптации.

Благодаря анкетированию нам удалось выяснить следующее:

-большинство опрошенных мужчины, их численность составила 53%;

-период адаптации молодых специалистов не превышает трёх месяцев;

-у 65% опрошенных не бывает конфликтов из-за недостатка информации и знаний на работе. 19% респондентов ответили, что конфликты бывают, но редко. У 16% бывают время от времени;

-60% опрошенных не испытывали трудностей на работе в первое время, а 40% опрошенных ответили, что имели затруднения в первые месяцы работы;

-87% опрошенных ответили, что им оказывали помощь в работе, 13% не получили помощи;

-респонденты на вопрос кто должен помогать сотрудникам для их лучшего включения в должность на новом рабочем месте ответили, что оказывать помощь должны все, но чаще всего выбрали наставника.

Рассмотрев полученные результаты можно сказать, что присутствуют как положительные, так и отрицательные моменты.

Положительные:

-большинство коллектива доброжелательно относятся к новичкам и помогают им адаптироваться на новом рабочем месте;

-на работе редко возникают конфликты, что способствует возникновению дружеских, доверительных отношений как в коллективе, так и за его пределами, что позволяет новичку чувствовать себя уверенно на рабочем месте;

-период адаптации всех опрошенных сотрудников не превысил 3-х месяцев;

-у большинства опрошенных не возникает конфликтов из-за недостатка знаний и информации на работе, это говорит о хорошей работе наставников.

Отрицательные:

-к сожалению не все наставники и руководители оказывают помощь молодым специалистам в первые месяцы работы, что снижает уровень процесса адаптации персонала;

-мало времени выделено на социальную адаптацию, не хватает времени на проведение различных мероприятий.

Все опрошенные сотрудники ещё не имеют опыта работы. Эти данные определяют тот факт, что новички ещё не сталкивались с процессом адаптации. Это может несколько осложнить работу специалистов по адаптации, так как новички не имеют представления о том, как будет проходить данный процесс.

Почти все респонденты время от времени обращаются к своим опытным коллегам, а значит они заинтересованы в том, чтобы узнать, как можно больше информации и быстрее пройти процесс адаптации. Опытные коллеги в свою очередь стараются помочь новичкам.

Наставничество на предприятии довольно низко оплачивается около 600 рублей в месяц и так же многие наставники считают, что в процессе адаптации имеются недоработки, поэтому многие не хотят становиться наставниками.

В процессе адаптации молодых специалистов очень хорошо налажена коммуникация между новичками и наставниками, почти каждый из новичков всегда задаёт вопросы своему наставнику для получения необходимой информации.

Так же нами было проведено интервью, были опрошены 3 эксперта: заместитель начальника отдела кадров, специалист по социальной адаптации, специалист по обучению и адаптации персонала.

На интервью были заданы следующие вопросы:

-для каких категорий персонала проводится адаптация;

-проводится ли вторичная адаптация персонала при переходе на новую должность или объект;

-что входит в программу первичной адаптации молодых специалистов;

-кто несёт ответственность за адаптацию персонала;

-сколько сотрудников на предприятии выполняют функцию наставников;

-затраты на адаптацию, стоимость адаптации одного сотрудника;

-процент сотрудников, охваченных системой адаптации.

В ходе проведения интервью удалось выяснить следующие:

-адаптация проводится для каждого вновь принятого работника;

-также на предприятии проводится вторичная адаптация при переходе на новую должность или объект;

-за процесс адаптации несет ответственность наставник, как непосредственный руководитель молодого специалиста;

-процент сотрудников выполняющих функции наставников для молодых специалистов составляет 4%;

-доплата за наставничество составляет около 600 рублей в месяц к основной заработной плате;

-на адаптацию выделяют 100 тыс. руб. в год, в среднем 806,4 руб. на одного сотрудника.

АО «Саянскхимпласт» является не только лидером химической промышленности, но и организацией, которая развивается и стремится к тому, чтобы каждому сотруднику было удобно в ней работать.

По результатам исследования можно выделить положительные и отрицательные моменты:

Положительные: У молодых специалистов есть четкое понимание как руководители будут их оценивать. То есть в «Индивидуальном плане стажировки» есть четкие критерии оценки результатов успешности прохождения стажировки. Процесс адаптации проходит комплексно, зоны ответственности распределены между участниками.

Отрицательные: Мало времени уделяется социально-психологической адаптации. Не хватает неформальных мероприятий, которые

способствуют быстрому вливанию нового сотрудника и сплочению коллектива

На наш взгляд для повышения эффективности адаптации персонала необходимо доработать некоторые моменты:

-справедливая оценка оплаты труда наставников, это поможет повысить эффективность их работы;

-провести собрание с наставниками, руководителями подразделений для выявления недостатков;

-разработать систему неформальных мероприятий для лучшего включения сотрудников в коллектив.

Список использованных источников

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом в России: Монография / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, И.А. Эсаулова и др. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
2. Веснин, В.Р. Управление персоналом в схемах: Учебное пособие / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 96 с.
3. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
4. Зайцева, Т.В. Управление персоналом: Учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. - М.: Форум, 2018. - 352 с.
5. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОДИТЕЛЬСКОГО СООБЩЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ ХАКАСИЯ: ЭМПИРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Ибрагимов Радий Назибович

доктор философских наук, доцент,

ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф.Катанова»,

г. Абакан

Маганакоев Максим Николаевич

студент магистратуры

ФГБОУ ВО «Хакасский государственный университет им. Н.Ф.Катанова»,

г. Абакан

THE ROLE OF THE PARENT COMMUNITY IN THE SPORTS SCENARIO OF HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE REPUBLIC OF KHAKASSIA

Ibragimov Rادی Nazibovich

Doctor of Philosophy, Associate Professor

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education

"Katanov Khakass State University named after N.F. Katanov",

Abakan.

Maxim Nikolaevich Maganakov

Master's student of

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education

"Khakassia State University named after N.F. Katanov",

Abakan, Russia. N.F. Katanov",

Abakan

The reported study was funded by RFBR according to the research project № 19-011-00365

АННОТАЦИЯ

В статье представлены результаты эмпирического исследования отношения родителей региона Республики Хакасия и юга Красноярского края к занятию спортом их детей, а также теоретико-методологические основания к постановке проблемы. Подтвержденной в исследовании базовой гипотезой служили предположения 1) о преобладающем витально-иррациональном характере родительского попечения; 2) о повышенном уровне пассионарности, жертвенности отношения родителей к детям-спортсменам; 3) о повышенном социогенетическом потенциале родительского сообщества.

ABSTRACT

The article presents the results of an empirical study of the attitude of parents of the region of the Republic of Khakassia and the south of Krasnoyarsk Krai to their children's sports activities, as well as the theoretical and methodological basis for the problem statement. The basic hypothesis confirmed in the study was the assumptions 1) about the predominant vital-irrational character of parental care; 2) about an increased level of passionarity, sacrificial attitude of parents to child athletes; 3) about the increased sociogenetic potential of the parent community.

Ключевые слова: человеческий капитал, детский спорт, родительское сообщество, пассионарность.