Аспекты адаптации молодых специалистов

Ю.А. Дубровина

Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия

Обоснование. Современное транзитное состояние системы международных отношений, активизация процессов региональной интеграции способствовали разработке новой стратегической программы развития железнодорожной транспортной сети. Железные дороги сегодня занимают ключевую позицию в решении задач социально-экономического развития России. Тем острее проявляется актуальность проблемы создания надежной системы адаптации молодых железнодорожников в структурных подразделениях филиалов ОАО «РЖД».

Цель: изучение существующих подходов к решению задачи по закреплению кадров и организации адаптации молодых специалистов в подразделениях «Трансэнерго».

Методы. Проведен анализ распространенных основных аспектов адаптации молодых работников, организовано тестирование железнодорожников, в том числе тех, кто, проработав некоторое время на транспорте, был уволен с предприятия по собственному желанию.

Результаты. Для молодых специалистов, работающих на предприятиях хозяйства электроснабжения железных дорог, была разработана анкета. Обработка результатов установила следующее. Важным мотивирующим фактором является возможность построения успешной карьеры. В анкете был сформулирован вопрос: «На сколько карьерный рост зависит от руководителя?» Полученные ответы показали, что 59 % респондентов считают, что их будущая трудовая карьера зависит от взаимоотношений с руководителем. Особое внимание было уделено выяснению мотивирующих факторов при трудоустройстве на транспорте (рис. 1):

1. 27 % респондентов обнаружили уверенность в будущем.
2. Готовность взять ипотеку для приобретения жилья выразили 4 % респондентов.
3. Считает важным приобретение практического опыта работы пятая часть опрошенных.
4. Целевое направление имело значение при трудоустройстве для 12 % респондентов.
5. Близость местожительства к расположению предприятия оказалась важным для 4 % анкетируемых;
6. Значительная часть опрошенных (31 %) считает существенным фактором размер заработной платы.

На практике имеют место случаи, когда молодой специалист отрабатывает период, предусмотренный договором о целевой подготовке, и увольняется с предприятия. Важно было выявить факторы, которые считают определяющими для себя железнодорожники, продолжающие трудиться на своих предприятиях (рис. 2):

1. Целевое направление — 14 % респондентов.
2. Практически половина из них признает, что работа в компании ОАО «РЖД» придает им уверенность в будущей стабильной работе (43 %);

Рис. 1. Критерии, которые учитывались при выборе работы на железнодорожном транспорте

Рис. 2. Стимулирующие факторы

3. Значительной считают свою заработную плату 10 % респондентов.

4. Важное значение имеют социальные программы, действующие в компании, участвуют в них почти 9 % опрошенных.

5. Пятая часть анкетируемых отмечает свой карьерный рост.

Выводы. Предпринятое исследование имеет практический результат и позволяет будущим железнодорожникам критичнее отнестись к своим ожиданиям относительно работы в компании и вместе с тем уяснить реальные приобретения, которые ожидают молодых специалистов на транспорте.

Ключевые слова: адаптация молодых специалистов; управление персоналом; профессиональная адаптация; кадровая политика.

Список литературы

1. Козлова Н.С., Митрофанов А.Н. Идентификация психологической совместимости персонала предприятий железнодорожной отрасли и выпускников транспортного ВУЗа // Экономика и предпринимательство. 2023. № 3. С. 997–1002. EDN: KSIMUO
2. Козлова Н.С. Слагаемые успеха карьерного роста на предприятиях железнодорожного транспорта. В кн.: Международная научно-практическая конференция: «Инновация в системах обеспечения движения поездов». Самара: СамГУПС, 2016. С. 54–56.
3. Козлова Н.С., Стерликов А.А. Особенности подготовки руководителей на транспорте. В кн.: Материалы XI Международной научно-практической конференции: «Наука и образование транспорту». Самара: СамГУПС, 2018. С. 266–268.
4. Козлова Н.С., Митрофанова И.В., Паньков И.Э. Управление подбором кадров на предприятиях железнодорожного транспорта в соответствии с их личностными характеристиками // Вестник Самарского муниципального института управления. 2015. № 2. С. 72–80. EDN: UCNWGB
5. Козлова Н.С., Митрофанова И.В. Характерологические проявления личности как фактор выбора направления профессиональной деятельности // Вестник СамГУПС. 2017. № 1. С. 95–100. EDN: YLHYHB

Сведения об авторе:

Юлия Александровна Дубровина — студентка, группа СОДП-14, электротехнический факультет, Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: yuliya.dubrovina.2003@mail.ru

Сведения о научном руководителе:

Наталья Станиславовна Козлова — кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры электроснабжения железнодорожного транспорта, Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия. E-mail: koslovans@yandex.ru