

СОВРЕМЕННЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

В работе освещен процесс адаптации молодых специалистов, являющийся приоритетным направлением социальной политики предприятия, так как от эффективности проведения данного процесса зависит подготовка молодого специалиста, способного решать производственные задачи.

Ключевые слова: молодые специалисты, социальная политика, профессиональная адаптация, человеческие ресурсы.

Инновационное развитие предприятий и усложнение широкого спектра применяемых на производстве технологий предъявляет все более высокие требования к уровню подготовки специалистов в образовательных учреждениях для всех областей производственной и социальной сфер. Несмотря на постоянное совершенствование процесса обучения студентов в учебных заведениях только комплексное практическое изучение современных технологий, применяемых на практике позволяет добиться полноценного развития человеческих ресурсов в компании. В учебных заведениях необходимо давать фундаментальные основы знаний и развивать гибкость ума путем ознакомления с инновационными технологиями, внедренными на производстве и находящимися на стадии разработки.

В годы существования системы государственного распределения выпускников не возникали проблемы, связанные с трудоустройством, актуальные в настоящее время. Студенты были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед.

Современные молодые специалисты, выходящие на рынок труда после получения диплома, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, вызванными несоответствием уровня подготовки специалистов в учебных заведениях и требований, предъявляемых организацией к знаниям и навыкам выпускников.

Для решения данной проблемы управление человеческими ресурсами в организации приобретает глобальный характер. Расширяются функции кадровых служб. Процедуры приема и увольнения работников становятся второстепенной задачей, а на первый план выходят процедуры индивидуальной психологической работы с коллективом, развитие профессиональных и личностных качеств специалистов, планирование профессиональной карьеры, формирование кадрового состава, обеспечивающего оперативное замещение ключевых позиций в организации, работа по привлечению и профессиональному становлению молодых специалистов. Происходит трансформация принципов управления человеческими ресурсами с коллектива в целом на личность.

Социально-образовательная политика, выработанная и реализуемая в Филиале «Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз», позволяет начать

профессиональную адаптацию молодого специалиста еще в студенческие годы. Работа с ведущими учебными заведениями страны выстраивается с момента начала внедрения в научный процесс производственных дисциплин, а именно с третьего курса обучения студентов, путем организации и проведения полноценного комплекса всех видов практик. Основной целью проведения производственных практик является планомерная адаптация студентов к производственному процессу, так называемая профессиональная адаптация.

В научной организации труда профессиональная адаптация представляет собой такие отношения, при возникновении и развитии которых происходит вхождение новых работников в трудовой коллектив и установление с ним необходимых контактов, взаимодействия с целью успешной работы (Щекин, 1999).

С правовой точки зрения адаптация специалистов означает применение таких юридических мер после заключения трудового договора и вступления в трудовые отношения с нанимателем, которые способствуют скорейшему вхождению молодых специалистов в трудовой коллектив предприятия, быстрейшему освоению должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, готовность к принятию решений и действиям в общестандартных производственных ситуациях (Щекин, 1999).

Ежегодный прием на работу в Филиал практикантов способствует решению следующих принципиальных задач в рамках управления человеческими ресурсами:

1. Снижение адаптационного периода между учебой и работой на предприятии;
2. Снижение трудозатрат руководителя и сотрудников подразделения по адаптации молодого специалиста;
3. Повышение эффективности выполнения производственных задач;
4. Развитие корпоративного духа и позитивного отношения к Компании до поступления на работу;
5. Максимальное раскрытие творческого потенциала (Поршнева и др., 1999).

Для руководителя информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции (Базарова, Еремина, 1998).

Четко выстроенный график проведения всех видов практик студентов позволяет планировать процесс адаптации, начиная с третьего курса обучения студента, и добиваться выполнения поставленных задач.

На третьем курсе обучения студенты, проходящие производственную практику, погружаются в процесс изучения всех видов политик реализуемых в Филиале, знакомятся с корпоративной культурой в организации, происходит предварительное изучение рабочих процессов получение первичные профессиональных навыков. Происходит понимание взаимодействия производственных структур внутри предприятия и зон ответственности.

При прохождении производственной практики на четвертом курсе обучения студенты получают возможность углубленного изучения производственного процесса. В тесном взаимодействии с руководителем практики от предприятия студенту предоставляется возможность поучаствовать в решении реальных производственных проблем и увидеть результаты принятия того или иного решения. Организация же получает возможность выявить творческий, научный потенциал и предрасположенность будущего молодого специалиста к одному из производственных направлений.

Преддипломная практика позволяет студенту не только подготовить актуальную дипломную работу, но и детально изучить проблемы производственного процесса, предложить пути их решения. При поступлении на работу у молодых специалистов есть возможность осуществить внедрение предложенных инноваций при соответствующем обосновании экономической рентабельности предлагаемых решений. В свою очередь организация получает подготовленного к работе на производстве молодого специалиста.

Работа с молодыми специалистами – одно из приоритетных направлений управления человеческими ресурсами Филиала «Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-Ноябрьскнефтегаз». Проводя процесс адаптации на стадии проведения практик организация получает молодого специалиста, способного решать производственные задачи и имеет возможность планировать его дальнейший карьерный рост.

Программа адаптации практикантов и молодых специалистов – это непрерывный процесс, в ходе которого постоянно проводится мониторинг степени участия молодого специалиста в деятельность организации. Осуществляется поиск перспективных работников, способных в ближайшем будущем занять ключевые позиции.

Реализация программы адаптации позволяет организации снизить время адаптации молодых специалистов, повысить производительность труда, организовать оперативный процесс замещения руководящих должностей и обеспечить рациональное использование потенциала.

Литература

- Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. М. 1998. 237-242.
 Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина Н.А., Кибанова Л.Я. Управление организацией. М. 1999. 428-445.
 Шекин Г.В. Основы кадрового менеджмента. Киев: МАУП. 1999. 113-116.

V.V. Vladimirov, M.A. Medvedev, I.F. Talipov. **Modern principles of young specialists adaptation procedure at fuel and energy companies.**

The article describes process of young specialists adaptation procedure because of its first time priority in social policy. The efficiency of this process depends on providing young specialist trainings to increase the capability of practical tasks solving.

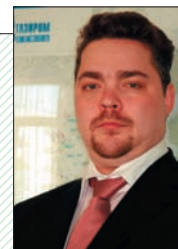
Keywords: young professionals, social policy, vocational adaptation, human resources.

Владимиров

Владимир Владимирович

Ген. директор филиала «Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-ННГ». Научные интересы: геология и разработка нефтяных и газовых месторождений, выработка социальной и образовательной политики предприятия, современные принципы управления человеческими ресурсами.

629603, РФ, Тюм. область, ЯНАО, г. Муравленко, ул. Ленина, д. 82/19. Тел.: +7(34938) 63317.



Медведев

Максим Александрович

Зам. начальника отдела развития и подготовки персонала филиала «Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-ННГ». Научные интересы: изучение принципов развития персонала по всем видам компетенций, выработка социальной и образовательной политики предприятия.

629603, РФ, Тюм. область, ЯНАО, г. Муравленко, ул. Ленина, д. 82/19. Тел.: +7(34938) 63324.



Талипов Ильшат Фаргатович

Начальник управления разработки нефтяных и газовых месторождений – зам. главного геолога филиала «Муравленковскнефть» ОАО «Газпромнефть-ННГ». Научные интересы: решение проблем разработки месторождений с трудно извлекаемыми запасами, разработка нового подхода к утилизации попутно добываемого газа, изучение социальной политики предприятия.

629603, РФ, Тюм. область, ЯНАО, г. Муравленко, ул. Ленина, д. 82/19. Тел.: +7(34938) 63322.

