

## PROBLEMS OF ADAPTATION AND RETENTION OF YOUNG SPECIALISTS IN THE ENTERPRISE

Smirnov A.A.

Ural State Economic  
University, Yekaterinburg, Russia

### Annotation

The article describes the problems of retaining young specialists in a large company related to the metallurgical industry. The company trains employees at its own expense, however, some of them quit after graduation. The analysis of the current situation is carried out and recommendations for retention of personnel are given.

**Key words:** personnel management, employee adaptation, retention of personnel, young specialists.

На современном этапе развития российской экономики компании испытывают дефицит квалифицированных молодых специалистов. Причин сложившейся ситуации несколько, главными из которых являются: падение рождаемости в России в 90-х годах прошлого века, что привело к нарушению структуры трудовых ресурсов страны, сокращению численности работников в молодом возрасте; разрушение в тот же период сложившейся в СССР системы профессионально-технического обучения, ликвидация большинства учебных заведений начального профессионального образования (ПТУ); снижение трудовой мотивации молодых людей работать по найму.

В этих условиях крупные предприятия, в том числе металлургические, организуют корпоративные системы обучения молодых специалистов [2]; на привлечение молодежи и ее обучение тратятся значительные средства, поэтому важно во избежание серьезных финансовых потерь удержать новичков [1, с. 503], которые в процессе адаптации испытывают серьезные трудности [6].

Для улучшения процесса адаптации молодых сотрудников в российских компаниях в настоящее время используются как традиционные методы адаптации молодых работников (наставничество, welcome-тренинги) [5], так и современные, такие как баддинг, шедоунг, ротация [4, с. 33], Secondment и метод погружения [7, с. 5-6]. Исходя из исследований, очевидным представляется факт, что текучесть персонала напрямую связана с его

мотивацией [3, с.22]. Так, McKinsey [8, с. 195] вывели список ключевых мотивов, которые движут топ-менеджерами при принятии решения об уходе из организации.

Проанализируем результативность адаптации и закрепления молодых специалистов в группе компаний ЧТПЗ - российской металлургической группы, входящей в топ-10 крупнейших производителей трубной продукции. Компании сформировали корпоративную философию белой металлургии, и реализуют программу подготовки специалистов «Будущее белой металлургии». В рамках программы в 2020 году было обучено 1416 человек, из них трудоустроено 900 чел., проходят практику 181 чел. Для определения результативности адаптации рассчитаем долю уволившихся выпускников среди трудоустроенных по данной программе. Из 900 трудоустроенных уволились в течение 2020 года 397 чел. или 44,1 % таким образом, результативность адаптации составила в 2020 году 55,9%.

В компании принята система непрерывного совершенствования процессов кайдзен, поэтому ей следует обратить внимание на совершенствование процесса адаптации молодых специалистов. Современные молодые люди часто имеют высокие амбиции, но не имеют способностей к руководящей работе. Для удержания и закрепления молодых специалистов необходима помощь им в выборе пути развития и предоставление возможности для самореализации, управление процессом их социальной и профессиональной адаптации.

### **Литература:**

1. Алиева П.Р. Оценка отечественного и зарубежного опыта закрепления кадров в организации // В сборнике: Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. Материалы IX Международной научно-практической конференции. 2018. С. 502-504.
2. Горелова И.Н. Значение целевого обучения для регионального пространства формирования трудовых ресурсов / В сборнике: Ученые Омска - региону. Материалы III Региональной научно-технической конференции. Под общей редакцией Л.О. Штриплинга. 2018. С. 129-133.
3. Грязнова Е.Р., Занозина А.А. Подходы к снижению текучести и закреплению ключевого персонала предприятия машиностроения // Парадигма. 2019. № 3. С. 19-23.

4. Зарубина Е.В., Петрова Л.Н. Технологии и методы адаптации человеческих ресурсов // *Аграрное образование и наука*. 2016. № 4. С. 33.
5. Зарубина Е.В., Симачкова Н.Н., Фатеева Н.Б., Петрова Л.Н. Закрепление новых специалистов на предприятиях: проблемы и тенденции // *Международный журнал прикладных наук и технологий Integral*. 2018. № 4. С. 13.
6. Кулькова И.А., Косинцева А.В. Изучение факторов привлечения и удержания молодых специалистов в сфере образования в городе Екатеринбурге // *Human Progress*. - 2016. – Т. 2, № 9. С. 3.
7. ПлUTOва М.И. Адаптация и закрепление молодых специалистов за рубежом // *Human Progress*. - 2016. – Т. 2, № 5. С. 4.
8. Седых Ю.А., Косолапова А.В., Бабунашвили А.Г. Вовлеченность и удержание персонала как фактор снижения текучести кадров / В сборнике: *Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции*. 2017. С. 194-196.