

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Ю. В. Стальмакова

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники, ул.
П.Бровки д. 6, 220013, г. Минск, Республика Беларусь, madam.amerika@mail.ru.*

В связи с санкционными мерами на белорусскую металлургическую продукцию и внедрением системы технической модернизации оборудования, остро стал вопрос о кадровом обеспечении предприятий нашей страны. Именно молодые специалисты, обладающие эрудированностью, владеющие интернет – технологиями, способны сознательно и заинтересованно включиться в механизмы ускоренного экономического роста. На белорусских предприятиях существует «текучесть» молодых работников. В статье проводится анализ социальных проектов, влияющих на адаптацию молодых специалистов Открытого акционерного общества Белорусский металлургический завод – управляющая компания холдинга «Белорусская металлургическая компания». На основе анализа, сформулирована более продуктивная модель социальных проектов, сфокусированная на успешную адаптацию молодых кадров. Приводятся факты, влияющие на успешное внедрение данной модели на предприятия белорусской металлургии.

Ключевые слова: психологические проблемы; адаптация; молодые специалисты; металлургическая промышленность.

PSYCHOLOGICAL AND ETHICAL PROBLEMS OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS AT ENTERPRISES OF THE METALLURGICAL INDUSTRY

Yu. V. Stalmakova

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, 6 P.Brovki str.,
220013, Minsk, Republic of Belarus, madam.amerika@mail.ru.*

In connection with the sanctions measures on Belarusian metallurgical products and the introduction of a system of technical modernization of equipment, the issue of staffing of enterprises in our country has become acute. It is young specialists with erudition and knowledge of Internet technologies who are able to consciously and interestedly engage in the mechanisms of accelerated economic growth. There is a "turnover" of young workers in Belarusian enterprises. The article analyzes the social projects affecting the adaptation of young specialists of the Open Joint Stock Company Belarusian Metallurgical Plant – the management company of the holding "Belarusian Metallurgical Company". Based on the analysis, a more productive model of social projects has been formulated, focused on the

successful adaptation of young personnel. The facts influencing the successful implementation of this model at enterprises of the Belarusian metallurgy are presented.

Keywords: psychological problems; adaptation; young specialists; metallurgical industry.

При современном развитии белорусских предприятий металлургической промышленности (модернизация оборудования, применение компьютерных технологий в освоении новых видов продукции) молодые специалисты становятся перспективным кадровым резервом, так как им свойственно не только стремление к освоению существующих видов деятельности, но и постоянный поиск новых возможностей для самосовершенствования. Обладая перспективным видением будущего, молодые сотрудники сталкиваются с рядом психологических и этических проблем в процессе адаптации на производстве. Приведем лишь некоторые из них:

- диссонанс между реальностью и ожидаемым успехом;
- коммуникационный барьер при взаимопонимании с коллегами и руководством;
- недостаток умений, углубленных в профессиональную область;
- переоценка собственного потенциала;
- недооценка трудностей выполняемой работы и тд.

В изучении психологических и этических проблем адаптации молодых специалистов за основу была взята работа с молодыми специалистами, которая ведется на ОАО «Белорусский металлургический завод» – «Белорусская металлургическая компания» (далее ОАО «БМЗ» – управляющая компания холдинга «БМК», в состав которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство и др.). Ежегодно ОАО «БМЗ» – управляющая компания холдинга «БМК» предоставляет первые рабочие места для сотен специалистов. При этом на заводе для успешной адаптации молодежи разработана система наставничества, предусматривающая курирование молодых кадров более опытными сотрудниками. Также на предприятии работает совет молодых специалистов, который организует ряд мероприятий: ежегодную научную конференцию «Металл», спортивные соревнования, эрудиционные игры, конкурсы профессионального мастерства [1]. Однако по данным статистических отчетов Белорусского металлургического завода существует «текучесть» молодых кадров, которая к 2024 году составляет 4,8 процента. Основная причина этой ситуации нам видется в том, что при разработке социальных проектов по работе с молодыми специалистами нет целостной гибкой системы, включающей психологические и этические компоненты. Например, внедре-

ние психологических опросов поможет молодым заводчанам осознать свой уровень профессионального мастерства и реализовать индивидуальные ресурсы в ходе решения общегрупповых задач. Компиляция документов по адаптации молодых кадров (разработка устава и положения) поспособствует оптимизации потенциала молодых специалистов. Внедрение психологических и этических компонентов в социальные проекты позволит «закрепить» молодых специалистов на предприятии.

Библиографические ссылки

1. Отчет о деятельности устойчивого развития. URL: http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf (дата обращения: 25.05.2024).