

## ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РФ

*Гаврилов Никита Алексеевич*

ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ», г. Саров Нижегородской обл.

В работе представлены результаты исследования профессиональной и социальной адаптации молодых специалистов, пришедших на работу после окончания вузов. Рассмотрены цели и виды, изучены этапы адаптации молодых специалистов на предприятии Госкорпорации «Росатом». Проанализированы мероприятия, которые реализуются в Госкорпорации «Росатом» в рамках адаптации сотрудников, также отдельно рассмотрены вопросы по молодым специалистам в ФГУП «РФЯЦ-ВНИИЭФ».

**Ключевые слова:** адаптация, молодой специалист, Госкорпорации «Росатом».

## PROFESSIONAL AND SOCIAL ADAPTATION PROBLEMS OF THE RF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS' GRADUATES

*Gavrilov Nikita Alexeevich*

FSUE "RFNC-VNIIEF", Sarov Nizhnyi Novgorod region

The article describes research data on professional and social adaptation of young specialists starting working in respective jobs. Goal and types are considered, stages of the young specialists' adaptation at an enterprise of the State Corporation "Rosatom" are studied. Measures implemented in the State Corporation "Rosatom" with respect to adaptation of the employees are analyzed, and issues regarding young specialists in FSUE "RFNC-VNIIEF" are considered separately.

**Key words:** adaptation, young specialist, the State Corporation "Rosatom".

### Введение

Современная ситуация в обществе ставит молодежь в очень сложные условия. Особенно это касается экономической сферы, трудоустройства. Так, отсутствие системы распределения выпускников учебных заведений, исключающей гарантию их занятости по специальности, ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющими опыт работы. На первый план выступают требования работодателей не только к уровню профессиональных знаний и умений, но и к личностным характеристикам выпускника. Выпускники вузов представляют собой особую социальную группу на рынке труда. С одной стороны, они отличаются значительными запасами человеческого капитала, с другой – характеризуются социальной незрелостью и не имеют достаточного профессионального опыта.

На профессиональное развитие молодых специалистов в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем «испытательным сроком», который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде.

Профессиональную адаптацию специалистов можно определить, как процесс вхождения в новую трудовую ситуацию, в которой личность и рабочая среда взаимно влияют друг на друга, формируя новую систему взаимодействий и отношений внутри коллектива. Поступая на работу, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства.

В качестве основных элементов адаптации молодого специалиста можно выделить следующие:

- овладение системой профессиональных знаний и навыков;
- овладение профессиональной ролью;
- выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины;
- самостоятельность при выполнении должностных функций;
- удовлетворенность выполняемой работой;
- интерес к работе, возможность реализации своего потенциала;
- стремление к совершенствованию в рамках профессии;
- информированность по важнейшим вопросам работы;
- установление хороших взаимоотношений с коллегами;
- ощущение психологического комфорта;
- чувство справедливого вознаграждения за труд;
- взаимопонимание с руководителем.

Процесс адаптации в целом состоит из профессиональной и социально-психологической адаптации. Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, формировании профессионально необходимых качеств личности, развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей организации, вхождении в сложившуюся в ней систему отношений, позитивном взаимодействии с другими сотрудниками и др.

## **1. Цели адаптации и обоснование ее необходимости**

Когда-то работа с кадрами заключалась исключительно в мероприятиях по набору и отбору рабочей силы. Идея заключалась в том, что если вам удалось найти нужных людей, то они смогут выполнить нужную работу. Современные организации, в которых хорошо поставлено дело управления, считают, что набор подходящих людей является всего лишь началом. В то время как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых со временем снижается посредством амортизации, ценность людских ресурсов с годами может и должна возрастать. Таким образом, как для блага самой организации, так и для личного блага служащих сво-

ей организации, руководство должно постоянно работать над всемерным повышением потенциала кадров.

Для обеспечения эффективной работы персонала необходимо создание атмосферы конструктивного сотрудничества, при которой каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей. Для создания такой социально-психологической атмосферы, требуется большое внимание уделять отбору и адаптации персонала. Отбор работников и раньше проводился достаточно тщательно, поскольку качество персонала во многом предопределяет возможности и эффективность их последующего использования. Однако в прошлом кадровики ограничивались оценкой качества претендентов, обращавшихся за работой по своей инициативе. В настоящее время происходит переход к активным методам отбора персонала, нацеленным на привлечение в организацию как можно большего числа соискателей, удовлетворяющих требованиям. Повышение эффективности и надежности отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации. Отбор кандидатур происходит поэтапно. Каждый раз отсеивают тех, у которых обнаружены явные несоответствия предъявляемым требованиям. Одновременно проверяются, по возможности объективно, фактические знания и степень владения кандидатом необходимыми производственным навыками. Таким образом, формируется сложная многоступенчатая система проведения отбора персонала.

Подбор и прием на работу представляет собой довольно длительный и дорогостоящий процесс – к первому дню работы нового сотрудника компания уже затрачивает на него значительные средства. Поэтому компания заинтересована в том, чтобы принятый на работу сотрудник не уволился через несколько месяцев. Однако, как показывает статистика, наиболее высокий процент принятых на работу покидает организацию именно в течение первых трех месяцев. Основные причины ухода – несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Помочь сотруднику успешно влиться в новую организацию – важнейшая задача его руководителя и специалистов по кадрам.

Облегчить вхождение новых сотрудников в организацию призваны процедуры адаптации.

В самом общем виде адаптация – «процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды»<sup>1</sup>. Термин «адаптация» чрезвычайно широк и применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не за-

---

<sup>1</sup> Базаров Т. Ю. Управление персоналом практикум. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – С. 239.

мыкается на производстве, а производственная – включает и технические, и биологические, и социальные аспекты.

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Именно она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у нового рабочего требуемого уровня производительности и качества труда в более короткие сроки.

Принципиальными целями адаптации, по А. Я. Кибанову, являются:

а) уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;

б) снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

в) сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на это увольнением;

г) экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

д) развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой<sup>2</sup>.

## 2. Виды адаптации

Суммировав высказывания различных авторов, можно осуществить классификацию адаптации по следующим критериям:

а) по отношениям субъект-объект:

1) активная – когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

2) пассивная – когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

б) по воздействию на работника:

1) прогрессивная – благоприятно воздействующая на работника;

2) регрессивная – пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

в) по уровню:

1) первичная – когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;

2) вторичная – при последующей смене работы.

Наиболее распространенной является типология адаптации по содержанию. Различают несколько видов адаптации: организационная, психофизиологическая, социально-психологическая и профессиональная<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> А. Я. Кибанов. Управление персоналом организации. – М.: Изд. ИНФРА, 2005. – С. 361.

<sup>3</sup> В. Р. Веснин. Управление персоналом. Теория и практика. – М.: ТК Велби, Изд-во «Прспект», 2008. С. 688.

Организационная адаптация состоит в приспособлении к новому месту работы, действующим правилам и порядкам, организации труда, способам действий, к статусу организации в обществе.

Психофизиологическая адаптация – адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния (меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам). Психофизиологическая адаптация особых сложностей не представляет, протекает достаточно быстро и в большой мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, характеристики самих этих условий. Тем не менее, большинство несчастных случаев происходит в первые дни работы именно из-за ее отсутствия. Много внимания психофизиологической адаптации уделено в учебном пособии Веснина.

Социально-психологическая адаптация человека к производственной деятельности – адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Она означает включение работника в коллектив как равноправного, принимаемого всеми его членами. Она может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций.

Профессиональная адаптация заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях. Она начинается с того, что после выяснения опыта, знаний и характера новичка для него определяют наиболее приемлемую форму подготовки, например, направляют на курсы или прикрепляют наставника. Сложность профессиональной адаптации зависит от широты и разнообразия деятельности, интереса к ней, содержания труда, влияния профессиональной среды, индивидуально-психологических свойств личности.

### **3. Этапы адаптации молодого специалиста на предприятиях ГК Росатом**

В силу специфики работы предприятия ГК «Росатом» – высокотехнологическая организация, в которой период профессиональной адаптации специалистов к условиям работы в высокотехнологичной среде со сложным инновационным оборудованием и программным обеспечением требует намного больше времени, чем в предприятиях не атомной отрасли.

Для повышения эффективности процесса первичной адаптации персонала рекомендуется разбить комплекс мероприятий на 5 этапов (см. таблицу) <sup>4</sup>.

Этапы, сроки, участники процесса адаптации

Наименование этапа	Сроки исполнения	Участники
Подготовительный	До первого рабочего дня	Руководитель, сотрудник отдела управления персоналом
Вводный	Первый рабочий день	Руководитель, сотрудник отдела управления персоналом, новичок
	1–3 день работы	Руководитель, новичок
Реализация программы адаптации	1–12 месяцев	Руководитель, сотрудник отдела управления персоналом, новичок
Реализация плана наставничества	6–12 месяцев	Наставник, новичок
Подведение итогов программы адаптации	Подведение итогов программы адаптации	Руководитель, новичок

Для каждого этапа необходимо назначить сроки его проведения и определить участников этапа и ответственных за его проведение.

В результате подготовительного этапа должно быть готово и полностью укомплектованное рабочее место для нового сотрудника, а самому сотруднику передана информация о дате и времени выхода на работу. В случае найма молодого специалиста линейный руководитель знакомится со спецификой работы с молодежью, материалы о которой разработаны Академией Росатома.

Вводный этап делится на 2 части. В первый рабочий день новичка знакомят с локальными нормативными актами и проводят минимально необходимый инструктаж, затем представляют коллегам по работе. Линейный руководитель не только знакомит нового подчиненного с рабочим местом, но и оказывает максимально возможную помощь в коммуникациях. Так же новичку передается комплект или книга нового работника, содержащая информационные материалы об отрасли и предприятии. Для успешной адаптации новых работников в атомной отрасли уполномоченный специалист подразделения управления персоналом организует прохождение новичком дистанционных курсов: «Введение в атомную область»; «Старт работы в атомной отрасли».

Во второй-третий день проводится оценка подготовленности специалиста и составляется его индивидуальная программа адаптации. В корпорации разработан документ, регламентирующий индивидуальную программу адаптации, и обозначающий ключевые темы первой беседы новичка и руководителя – «Единый отраслевой порядок подбора, найма и адаптации персонала в Гос-

<sup>4</sup> Е. С. Логвенчева. Анализ процесса адаптации персонала организации в сфере атомной энергетике // Вестник университета, 2018. № 4. С. 61–66.

корпорации «Росатом». На его основании линейный руководитель знакомит новичка с корпоративными ценностями и их влиянием на успешное функционирование отрасли на актуальных примерах, доносит до адаптируемого стратегию, бизнес-приоритеты предприятия, его цели и задачи, объясняет взаимоотношения в коллективе, профессиональные и технические сведения, необходимые для эффективной работы адаптируемого. В результате беседы новый сотрудник должен усвоить основные производственно-технологические процессы, запомнить внутренний и внешний бренды предприятия.

На двух следующих этапах адаптант совместно с руководителем и наставником реализуют индивидуальные программы адаптации и наставничества. Линейный руководитель систематически контролирует ход выполнения программы адаптации, а при выявленной необходимости оказывает помощь и поддержку. Специалист службы управления персоналом организует доступ работника к дистанционным курсам: «Базовый курс производственной системы Росатома».

Для молодых специалистов и работников, принятых на работу с испытательным сроком, обязательно составляется программа наставничества. Специалисты подразделения управления персоналом организуют подготовку наставников и администрируют реализацию этого процесса. Наставник закрепляет вместе с адаптантом организационно-административные и профессиональные знания, а также осуществляет введение новичка в корпоративную культуру предприятия. Руководитель подразделения оценивает совместную деятельность наставника и адаптируемого по следующим критериям:

- способность новичка самостоятельно выполнять должностные обязанности;
- результативность новичка при выполнении своих должностных обязанностей;
- уровень развития профессиональных знаний, умений и навыков по сравнению с начальным уровнем.

Завершается процесс адаптации оценочной процедурой. Объективным инструментом получения обратной связи и ее анализа являются анкетирование и опрос. Анкету обратной связи заполняет линейный руководитель после завершения процесса адаптации. Также проводят анкетирование самого адаптируемого, позволяющее сделать вывод о качестве и степени успешности процедуры адаптации. Одним из показателей комплексной оценки эффективности процесса адаптации персонала служат данные удовлетворенности заказчика, получаемые по результатам опросов руководителей подразделений. Они позволяют провести мониторинг показателей эффективности адаптации и качества работы специалистов подразделений управления персоналом.

#### **4. Мероприятия по адаптации в ГК «Росатом»**

В ГК «Росатом» проводится много мероприятий по адаптации будущих сотрудников и молодых специалистов. В регионах присутствия есть Школы Росатома, где проходит работа над повышением качества образования. Чем выше мотивация и осознанность будущего студента, тем выше в конечном итоге мотивация, желание работать и возможности для раскрытия потенциала молодого сотрудника, ведь он заранее понимает, с чем столкнется.

Госкорпорация участвует в федеральных олимпиадах, таких, как «Я – профессионал», зимних школах, где студенты слушают лекции экспертов. Проводится турнир «ТеМП», который собирает порядка трех тысяч студентов на краудсорсинговой платформе, где выкладываются реальные производственные задачи.

Студенты профильных для Росатома направлений проходят тесты на числовые и вербальные способности, а также на уровень владения предметной подготовкой. Ребята, которые прошли эту воронку в решении задач, пишут мотивационные письма, почему они хотят стать частью команды. Их смотрят эксперты, чтобы понять, кто, как и с чем справляется. Традиционным мероприятием для студентов с высоким потенциалом к профессиональному развитию являются выезды на производственные площадки предприятий, где они могут «потрогать», с чем им придется сталкиваться, видят будущих руководителей.

В четырех городах – во всех крупных опорных вузах ГК «Росатом» – проводятся дни карьеры, где студентам рассказывают, что предлагает Росатом, его ценности, какая корпорация ждет ребят. Молодые сотрудники, которые в свое время были студентами, рассказывают, с чем они столкнулись, какие проекты реализовали и какие карьеры сделали.

Молодым сотрудникам дается много мастер-классов по soft-skills – как рассказать о себе, подготовиться к интервью, навыки управления проектами, работы в команде, как упаковать идею в готовый проект, что такое эмоциональный интеллект. Госкорпорации важно увидеть потенциал каждого человека на входе.

Задача ГК «Росатом» – дать максимальные возможности для развития. Для этого была создана платформа мобильного обучения «РЕКОРДMobile», где сотрудник может выбрать любой курс, который считает нужным. Благодаря цифровым технологиям каждый сотрудник по результатам оценки сможет выбрать карьерную траекторию и посмотреть, чему ему нужно научиться, чтобы продвинуться дальше.

Самый действенный метод обучения – это решение конкретных задач. Именно это стимулирует человека к постоянному саморазвитию и обучению. Ведь обучение – это не только лекции и семинары, но и обмен опытом, мнениями, например, когда ребята создают рабочие группы и обсуждают решения, которые можно применить во всей отрасли.

Поэтому в ГК «Росатом» развиты чемпионатные движения, научно-технические и профессиональные конференции для сотрудников и руководителей отрасли. Есть Молодежный конгресс Росатома, куда приезжают сотрудники до 35-ти лет со всех дивизионов: это и молодежный актив Росатома, и новички, которые работают на предприятиях первый год, и молодые руководители. Такие площадки для обсуждения стратегии Росатома и приоритетных задач – это мощнейшие платформы обучения <sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> HR по-русски [Электронный ресурс]: [hr-elearning.ru] – Электрон.дан. – 2019. – URL: <https://hr-elearning.ru/kak-uderzhivat-luchshikh-sotrudnikov-rosatom/> (дата обращения 13.05.2022).

## **5. Производственная практика и адаптация молодых специалистов в РФЯЦ-ВНИИЭФ**

Практика адаптации будущих молодых специалистов начинается с 3 курса их обучения. Студенты различных вузов проходят производственную практику во ВНИИЭФ и защищают дипломные работы в тех же подразделениях, где потом им предстоит работать. В результате после защиты дипломного проекта РФЯЦ-ВНИИЭФ получает готового специалиста, значительно сокращая сроки его адаптации на рабочем месте. В Институте действует Положение по адаптации молодых специалистов РФЯЦ-ВНИИЭФ, направленное на освоение специальных знаний и навыков, необходимых для самостоятельной и результативной деятельности на предприятии. За каждым молодым специалистом закрепляется научный руководитель-наставник, составляется индивидуальный план развития молодого специалиста на 3 года. Для наставников проводится семинар «Задачи наставника в адаптации молодого специалиста», цель которого – совершенствование процедуры адаптации молодых специалистов на предприятии, рост эффективности условий передачи опыта и обеспечения преемственности поколений. Для молодых специалистов, принятых на работу, проводится семинар «Развитие навыков анализа профессиональной деятельности и формирования модели компетентностей». Он направлен на формирование профессиональных компетенций, необходимых для результативной профессиональной деятельности, понимания ее специфики, умения планирования ее и целенаправленного саморазвития. Кроме того, система мер по адаптации молодых специалистов предусматривает проведение курса лекций в подразделениях предприятия по определенной тематике:

- ознакомление с историей, традициями, ценностями Ядерного центра;
- структура подразделения и основные направления его деятельности;
- планы развития, технологии, методы исследований (разработок), процедуры обмена знаниями.

Для молодых специалистов, занятых научно-исследовательской работой, проводится семинар «Развитие навыков планирования и представления результатов НИОКР», направленный на формирование компетенций и практических навыков, необходимых для творческой деятельности.

Также ежегодно проводятся тренинги, направленные на осознание и развитие потенциала, умение управлять временем и выполнять задачи в сжатые сроки, эффективно взаимодействовать со своими коллегами, овладевать навыками конструктивной критики, аргументации, ситуационного анализа и принятия общего решения, развить лидерские качества личности. Курсы по развитию коммуникативных навыков на иностранном языке помогают углубить языковые и социокультурные знания, развить способность и готовность использовать иностранный язык в ситуациях официального общения как средство получения профессионально-значимой информации. Курсы по информационным технологиям позволяют молодым специалистам легче адаптироваться в условиях введения единой информационной системы.

## 6. Поддержка талантливой молодежи

Во ВНИИЭФ сформирована постоянно действующая комиссия (ПДК) при научно-техническом совете Предприятия по работе с молодыми научными работниками и специалистами. Совет молодых ученых и специалистов (СМУиС) и комиссия по работе с молодежью при профкоме предприятия составляют Совет молодежи РФЯЦ-ВНИИЭФ. Работа комиссии по работе с молодежью при профкоме Ядерного центра создает условия для формирования активной позиции работника. Проводимые комиссией мероприятия вовлекают молодежь в экономическую, социальную, культурную и спортивно-оздоровительную жизнь РФЯЦ-ВНИИЭФ. А также способствуют адаптации и закреплению молодежи на предприятии.

В целях поддержки талантливой научной молодежи и при содействии ПДК и СМУиС создана система научно-технических семинаров, где опытные ученые и специалисты делятся своими знаниями с молодыми коллегами, проводятся ежегодные конкурсы для молодых ученых и специалистов. С 2001 года проводится конкурс работ молодых ученых и специалистов в соответствии с Положением, разработанным для его проведения, в котором участвуют работы, выполненные молодыми научными работниками или специалистами РФЯЦ-ВНИИЭФ в возрасте до 35 лет. Победители конкурса награждаются дипломами и денежными премиями.

С 2002 года в Центре проводится конкурс на присвоение звания «Лучший молодой специалист РФЯЦ-ВНИИЭФ», победители которого награждаются дипломами, значками «Лучший молодой специалист РФЯЦ-ВНИИЭФ», денежными премиями и рекомендуются на повышение в должности.

Специалисты рабочих профессий Ядерного центра регулярно участвуют в Конкурсе профессионального мастерства «Золотые руки».

Молодые специалисты имеют возможность проявить себя, участвуя в многочисленных научно-технических региональных и отраслевых конференциях, таких как:

- научно-техническая конференция «Молодежь в науке» (РФЯЦ-ВНИИЭФ);
- Нижегородская сессия молодых ученых и специалистов;
- областной конкурс научно-технического творчества молодежи;
- сессия отраслевой молодежной школы-семинара «Промышленная безопасность и экология» (РФЯЦ-ВНИИЭФ);
- конференция по радиохимии (г. Нижний Новгород);
- конференция молодежного отделения ядерного общества в г. Нижнем Новгороде. Молодые специалисты РФЯЦ-ВНИИЭФ имеют возможность планомерно расти по служебной лестнице. Начиная со второго-третьего года работы во ВНИИЭФ, наблюдается устойчивый рост доли молодых специалистов, назначаемых на должности руководителей <sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Е. Н. Феоктистова, Г. А. Копылова, М. Н. Озерянская, И. И. Недобой, И. А. Волюшина, Л. В. Козлова. Обучение и развитие молодых специалистов // Профессиональные кадры для бизнеса. Практика компаний в области образования и обучения. 2013. С. 56–59.

В соответствии с планом мероприятий по работе с вовлеченностью персонала на 2022–2023 годы, 10 из 20 мероприятий рассчитаны непосредственно на участие молодежи, что помогает достичь положительного результата в процессе адаптации молодых специалистов.

Мероприятия:

– Проведение проектной сессии молодых работников предприятия «Наш ВНИИЭФ» по теме «Моя роль в реализации Видения 2030».

– Возобновление (организация) работы научных, научно-конструкторских, научно-исследовательских и инженерно-технологических школ для молодых специалистов. Включение в программу работы школ мероприятий по информированию участников о задачах предприятия и подразделения в реализации «Видения 2030».

– Реализация программы информирования работников о целях и перспективах деятельности предприятия в рамках «Видения 2030» (проведение встреч руководителей подразделений с работниками, трансляция тематических радиопередач, размещение в СМИ тематических статей, выпуск календарей, постеров, выпуск информационного буклета «Видение 2030» для молодых работников).

– Проведение Форума молодых специалистов РФЯЦ-ВНИИЭФ, принятых на работу в 2022 году.

– Реализация проекта «Акселератор молодых ученых» для информирования, развития и поддержки молодых работников, планирующих заниматься научной деятельностью и улучшать свои навыки публичного выступления.

– Проведение для молодых работников «Единого дня адаптации» с целью знакомства вновь принятой на работу молодежи разных подразделений филиала друг с другом, а также с деятельностью подразделений филиала.

– «Открытый микрофон» с директором филиала – очная встреча молодежи с директором филиала в формате диалога.

– Реализация проекта «ИНФОчас» для молодежи по информированию и получению обратной связи по актуальным вопросам, проектам, задачам в рамках отраслевой и дивизиональной молодежной повестки, для выявления амбассадоров.

– Реализация командообразующего проекта «ВНИИЭФ – единая команда» с целью познакомить молодежь разных подразделений друг с другом, с возможностями молодежных объединений предприятия и города.

– Реализация проекта «Технические туры» (экскурсии молодежи разных подразделений на установки и в цеха предприятия).

## Заключение

Ежегодно в отрасль приходит более 1000 выпускников. Доля молодежи в Росатоме постоянно растет. Поэтому Росатом уделяет большое внимание работе с молодежью и проводит профориентацию среди студентов и школьников. Академия Росатома оказывает методическую и организационную под-

держку полного цикла мероприятий по обеспечению Росатома квалифицированными выпускниками вузов и формированию бренда работодателя Росатома. Ключевыми проектами этого направления являются мониторинг потребностей организаций «Росатома» в выпускниках образовательных организаций, турнир молодых профессионалов ТеМП, дни карьеры Росатома, программы по адаптации для выпускников в первый год работы и развития лидерского потенциала «Энергия лидерства», партнерские программы с опорными вузами Росатома. Академия Росатома также проводит собственные исследования, направленные на развитие работы с молодежью в отрасли.

В результате системной работы по реализации кадровой и социальной политики и программ по обучению и развитию молодых специалистов в РФЯЦ-ВНИИЭФ:

- в ядерный центр ежегодно устраиваются на работу квалифицированные кадры, способные решать стратегические задачи, стоящие перед институтом. Так, в 2021 году во ВНИИЭФ трудоустроено 205 квалифицированных молодых специалиста и 95 молодых рабочих;

- сформирована действенная система стабильного пополнения молодыми квалифицированными специалистами, включающая профориентацию учащихся школ г. Сарова, различные формы взаимодействия с образовательными учреждениями высшего, среднего и начального профессионального образования, меры по адаптации, поддержке и развитию молодых работников;

- идет реальный процесс передачи знаний и технологий от поколения, которое их создавало и способствовало ядерной безопасности страны, – поколению, способному использовать и развивать накопленные знания.

Для повышения эффективности деятельности молодых сотрудников в первый год адаптации необходимо проводить работу с ними по следующим направлениям:

- повышение мотивации на реализацию приоритетных задач;
- развитие лидерских качеств;
- развитие компетенций со скоростью, которую требует развитие бизнес-направлений;
- формирование культуры результата;
- повышение вовлеченности;
- повышение удовлетворенности работой.

Подводя итог всему вышеизложенному можно сделать следующий вывод: адаптация персонала является необходимым элементом кадровой политики, позволяющим удержать персонал и как можно быстрее ввести его в курс дела.

### **Список литературы**

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом практикум / – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009. С. 239.

2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика / – М. : ТК Велби, Изд-во «Прспект», 2008. С. 688.

- 
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации/ – М.: Изд. ИНФРА – М, 2005, С. 361.
  4. Логвенчева Е. С. Анализ процесса адаптации персонала организации в сфере атомной энергетике // Вестник университета, 2018. № 4. С. 61–66.
  5. Феоктистова Е. Н., Копылова Г. А., Озерянская М. Н., Недобой И. И., Волошина И. А., Козлова Л. В. Обучение и развитие молодых специалистов // Профессиональные кадры для бизнеса. Практика компаний в области образования и обучения. 2013. С. 56–59.
  6. HR по-русски [Электронный ресурс]: [hr-elearning.ru] – Электрон.дан. – 2019. URL: <https://hr-elearning.ru/kak-uderzhivat-luchshikh-sotrudnikov-rosatom/> (дата обращения 13.05.2022).