

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОПРОСЫ КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ (ОТРАСЛИ)

*Ю. В. Стальмакова*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники,  
г. Минск, Республика Беларусь.*

*Научный руководитель: Шаталова В. В. – канд. техн. наук, доцент, директор филиала «Минский радиотехнический колледж» учреждения образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»*

**Аннотация.** В статье проводится анализ эффективности социологических опросов по адаптации молодых специалистов на предприятиях металлургической промышленности (отрасли). На основе анализа, сформулирована более эффективная модель опросов по адаптации, приводятся факторы, влияющие на успешное внедрение данной модели на предприятия металлургической промышленности (отрасли).

**Ключевые слова:** социологические опросы, адаптация, молодые специалисты.

**Введение** Дефицит молодых работников является ключевой проблемой металлургической отрасли. По мере модернизации оборудования предприятия и внедрения передовых технологий, привлечение и удержание молодых специалистов становится первоочередной задачей. Заводы испытывают трудности в поиске квалифицированных кадров, в связи с тем, что у молодого поколения металлургическое производство ассоциируется с «грязным» и низкооплачиваемым трудом. Со стороны государства в настоящее время проводится системная работа в сфере молодежной политики, которая подготовлена на основании Кодекса Республики Беларусь об образовании, Закона Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. № 65-З «Об основах государственной молодежной политики» [1]. Также существует государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы, в структуре которой есть подпрограмма «Молодежная политика», на основании которой создаются необходимые условия для самореализации молодежи, с учетом основных тенденций развития мирового образовательного пространства, отвечающих национальным интересам и потребностям инновационной экономики, принципам устойчивого развития страны, а также усиление профессионального потенциала молодежи и ее вовлечение в общественно полезную деятельность [2].

В Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. определена задача по увеличению эффективности применения кадрового потенциала, а именно предоставление максимальных возможностей для реализации личностного потенциала человека [3].

**Основная часть.** С учетом вышеизложенного, мы промониторили работу по направлению психосоциальной адаптации молодых специалистов на таком гиганте как Белорусский металлургический завод – управляющая компания холдинга «Белорусская металлургическая компания» в состав холдинга которого входит 21 предприятие (металлургическое, машиностроительное, сельскохозяйственное производство и др.) и работает около 3000 сотрудников до 31 года, а также ежегодно приходят на отработку около 200 молодых специалистов. Мониторинг показал, что к настоящему времени накоплен большой опыт работы с молодежью. Открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» заключает договора о взаимодействии с учреждениями образования Республики Беларусь в области подготовки кадров и постоянно организывает для студентов и учащихся учебных заведений производственную практику на предприятии, в процессе которой практиканты могут применять теоретические знания на практике, сформировать и усовершенствовать профессиональные знания, перенимая опыт наставников [4]. Это дает возможность студенту на время стать частью трудового коллектива. Работу молодых работников курирует совет молодых специалистов. Его ко-

митет занимается решением вопросов, связанных с молодыми специалистами: адаптацией на производстве, карьерным ростом, научно-технической деятельностью, рационализаторской работой и т.д. С целью анализа общественного мнения и конструктивного взаимодействия молодых специалистов с администрацией предприятия совет молодых специалистов проводит социологические опросы по направлениям:

1. значение здорового образа жизни для работников предприятия (эффективность работы любой организации во многом зависит от качества человеческих ресурсов, которыми она обладает). Укреплению здоровья работников.

Анализ данных проведенного исследования свидетельствует об отсутствии существенных проблем в этой области. Говоря о состоянии своего здоровья, большинство респондентов оценили его как хорошее и удовлетворительное.

2. диагностика социально-психологического климата в трудовых коллективах предприятия (рис.1)

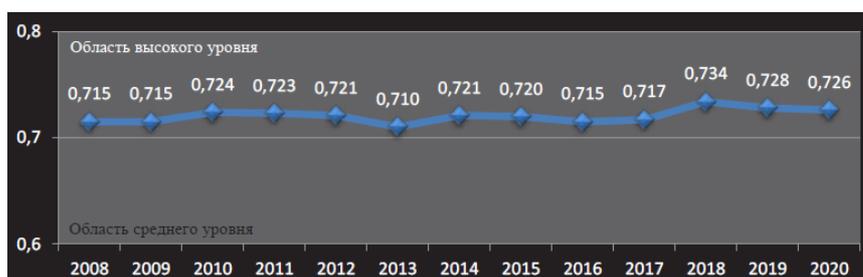


Рисунок 1 – Динамика комплексного индекса удовлетворенности сотрудников ОАО «БМЗ»  
Примечание – Источник: [4].

Согласно результатам проведенного исследования, индекс удовлетворенности персонала остался практически на том же уровне, потеряв лишь 0,2 процентного пункта по сравнению с 2020-м. Полученное значение индекса (Иуд.=0,726) соответствует высокому уровню и позволяет оценить состояние социально-психологического климата в коллективе предприятия как благоприятное.

3. выявление особенностей восприятия коррупционных проявлений работниками заводоуправления (в опросе участвовали молодые специалисты, которые занимают руководящие должности).

Исходя из ответов респондентов, профилактическую работу необходимо усилить в части проведения разъяснительных бесед с привлечением работников прокуратуры или других компетентных органов и информирования о действиях, принимаемых руководством завода в отношении лиц, уличенных в коррупционной деятельности.

4. отношение молодых специалистов к коллективному договору предприятия.

По результатам опроса выявлено, что респонденты проявляют доверие к коллективному договору, который затрагивает основные интересы работников. Молодые работники не полностью изучили договор из-за его объемности.

Профсоюзному комитету требуется усилить информационную работу и размещать ключевые статьи на информационных стендах, в социальных сетях и других интернет-платформах.

5. анализ факторов внешнего влияния предприятия на общество (имидж, репутация, изучение общественного мнения о Белорусском металлургическом заводе, его влияние на жизнедеятельность города).

Исходя из проведенного исследования, сделан вывод, что открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» – управляющая компания холдинга «Белорусская металлургическая компания» оказывает положительное влияние на регион присутствия. Интерес к новостям о заводе у жителей города и района не исчез, появился дополнительный источник получения информации о предприятии, такой как мессенджеры.

**Заключение.** Таким образом, открытое акционерное общество «Белорусский металлургический завод» – управляющая компания холдинга «Белорусская металлургическая компания» показывает своим потенциальным сотрудникам возможность приобретения интересной работы и личной самореализации. Однако по данным статистического отчета за 2022 год текучесть кадров увеличилась и составила 4,2 %, что превышает показатели прошлых лет [5].

На наш взгляд, это происходит по причине того, что для адаптации молодых специалистов нужно применять совокупность методических принципов, где наряду с социальным аспектом курирует и психологических компонент. Внедрение психосоциологических опросов на предприятие позволит увеличить приток молодых специалистов и «закрепить» их на рабочих местах. Как уже было сказано выше, сегодня в нашей стране актуален вопрос по выявлению и продвижению талантливой молодежи, осталось только создать необходимые условия для этого, чтобы металлургическая отрасль соотносилась с инновационным производством, где работают высокоспециализированные сотрудники, следующие стандартам, заинтересованные в обмене профессионального опыта, не лишенные лидерских амбиций и тд.

### Список литературы

1. Об изменении Закона Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики»: Закон Республики Беларусь от 5 октября 2022 г. № 205-3 (2/2925 от 06.10.2022) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300\(017-034\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2009-300/2009-300(017-034).pdf) – Дата доступа: 21.03.2023.

2. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021-2025 годы [Электронный ресурс] / Официальный сайт М-ва образования Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://edu.gov.by/gosudarstvennaya-programma-obrazovanie-i-molodezhnaya-politika>. – Дата доступа: 22.03.2023.

3. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт научно-методического обеспечения развития информатизации в Беларуси. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/NSUR2030/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-sotsialno-ekonomicheskogo-razvittija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2030-goda.pdf> – Дата доступа: 23.03.2023

4. Отчет о деятельности устойчивого развития [Электронный ресурс] / Официальный сайт БМЗ – Режим доступа: [http://belsteel.com/doc/social\\_otchet/sotsialnyiy\\_otchet\\_2021.pdf](http://belsteel.com/doc/social_otchet/sotsialnyiy_otchet_2021.pdf) – Дата доступа: 23.03.2023.

5. Вопросы Министерства промышленности Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2006 г. № 980 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 129, 5/22713 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129\(024-074\).pdf](https://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2006-129/2006-129(024-074).pdf) – Дата доступа: 24.03.2023.

UDC 316.75:669-057.4

## PSYCHOLOGICAL SURVEYS AS ONE OF THE TYPES OF ADAPTATION OF YOUNG SPECIALISTS AT THE ENTERPRISES OF THE METALLURGICAL INDUSTRY (INDUSTRY)

*Yu.V. Stalmakova*

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus.*

*Shatalova V. V. – PhD, associate professor, head of the branch of the Minsk Radio Engineering College of the educational institution "Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics"*

**Annotation.** The article analyzes the effectiveness of sociological surveys of young professionals at the enterprises of the metallurgical industry (industry). On the basis of the analysis, a more effective adaptation survey model was built, using factors that influence the successful use of this model in an enterprise of the metallurgical industry (industry).

**Keywords:** opinion polls; adaptation; young specialists.