



# УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

ИСПОЛНИТЕЛЬ

студент гр. УПп.1-17-1 (И,З)

ФНО



Цель работы: выявить и обосновать условия совершенствования процесса профессионального становления молодых специалистов в организации и разработать рекомендации по их использованию



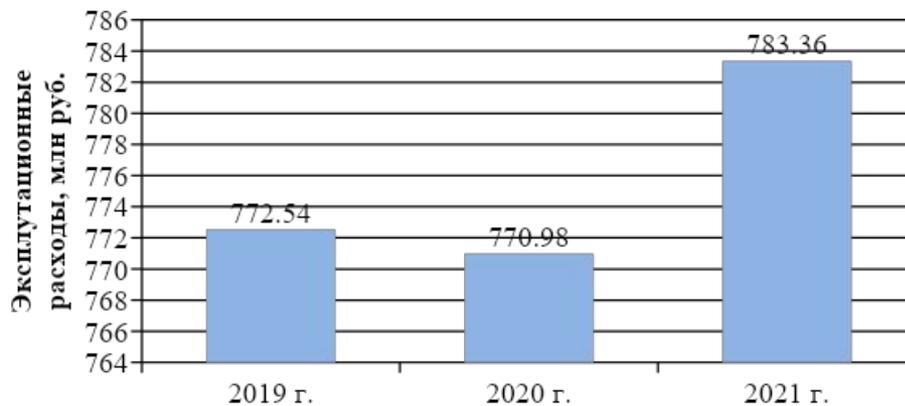
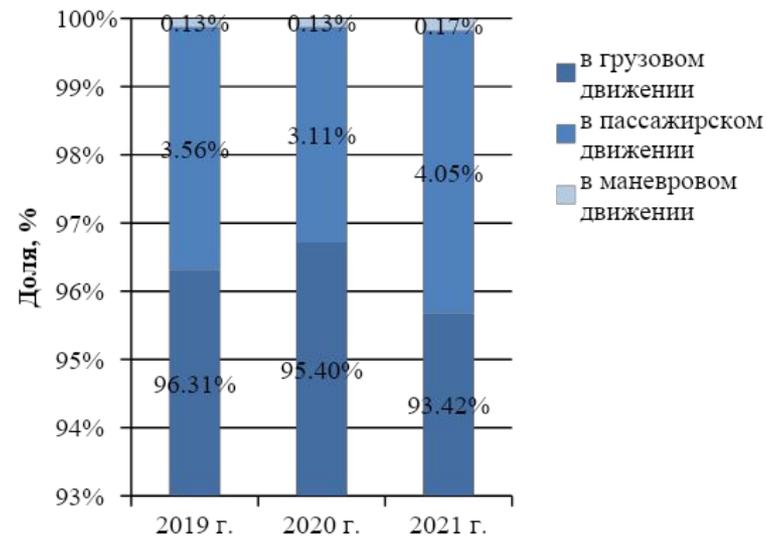
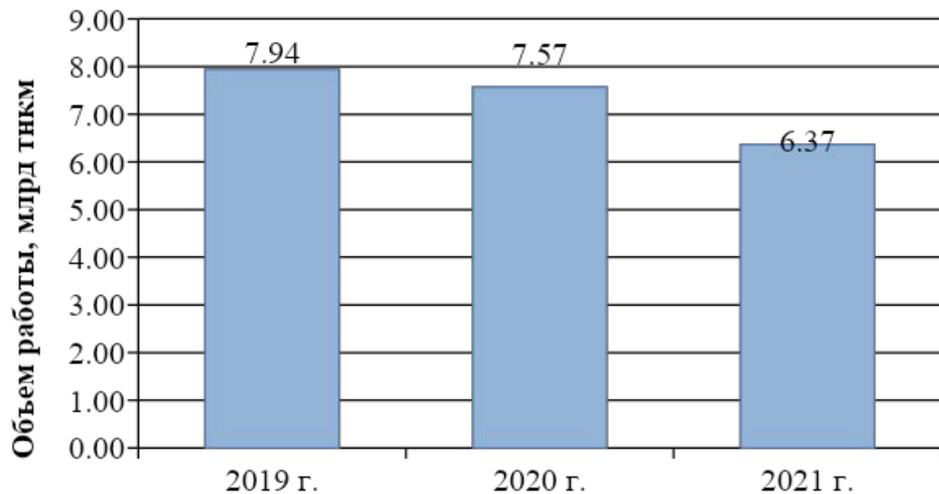
Объект исследования - Эксплуатационное локомотивное депо Лена

Предмет исследования - процесса профессионального становления молодых специалистов в организации

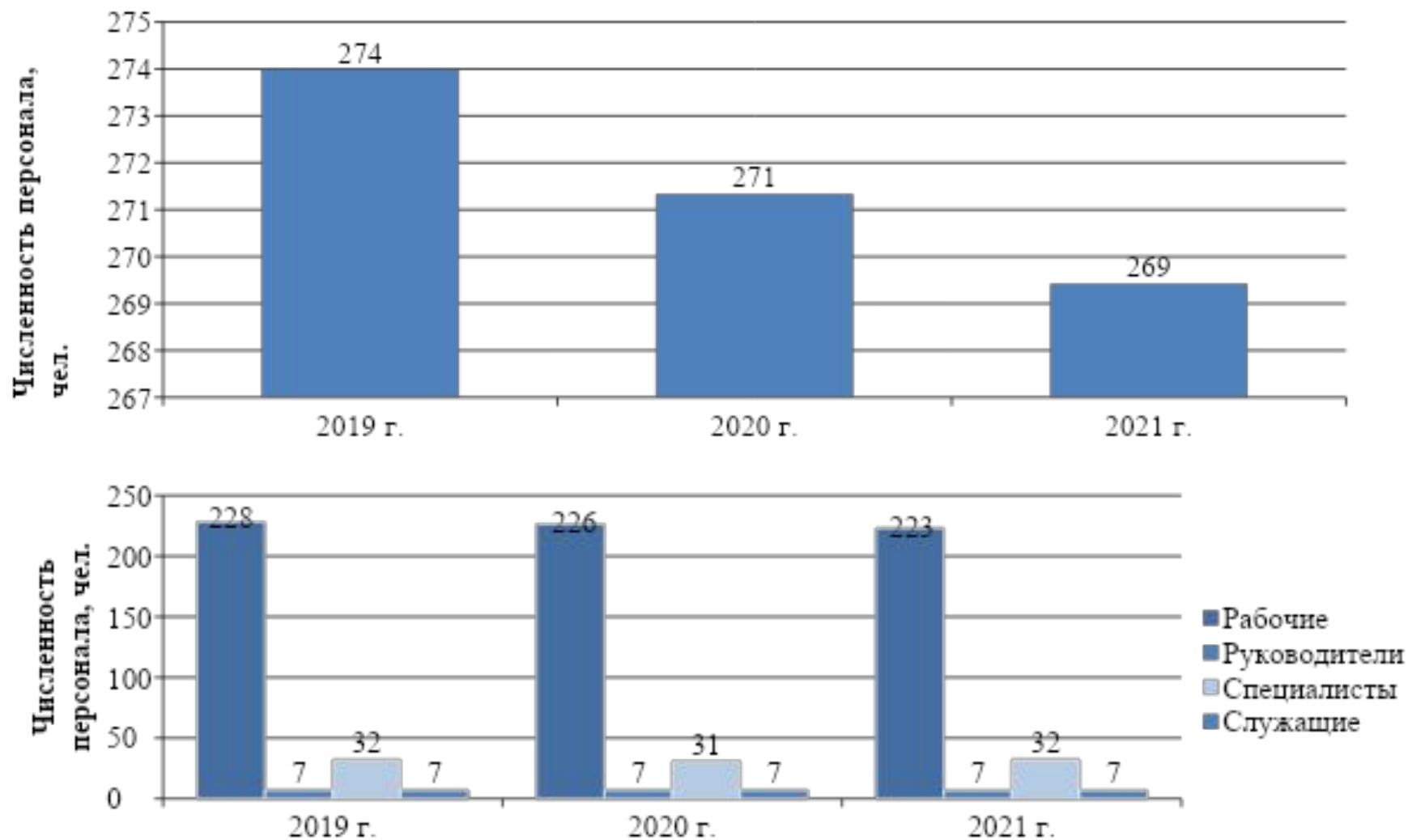
Задачи, установленные в дипломной работе:

1. Представить теоретические основы процесса профессионального становления молодых специалистов в организации;
2. Проанализировать процесс профессионального становления молодых специалистов в базовой организации;
3. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса профессионального становления молодых специалистов и рассчитать их экономическую эффективность.

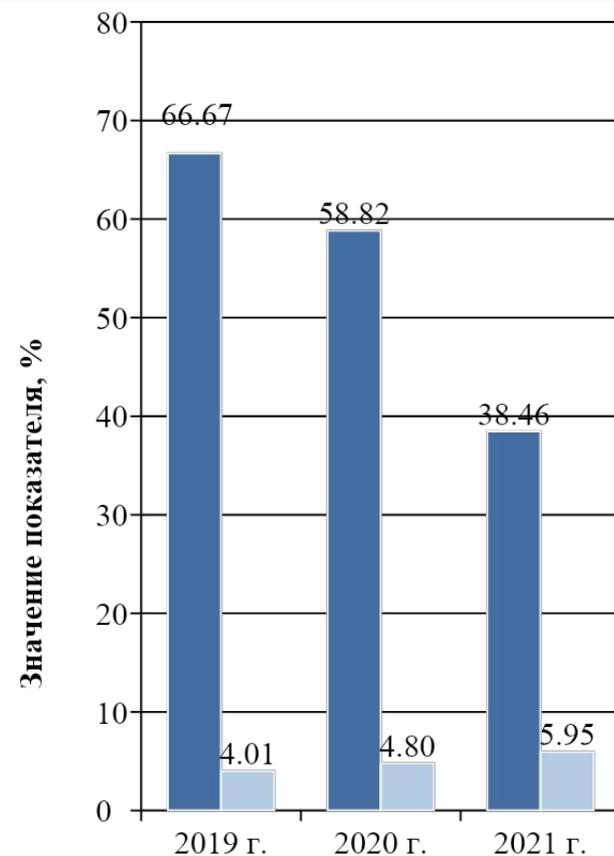
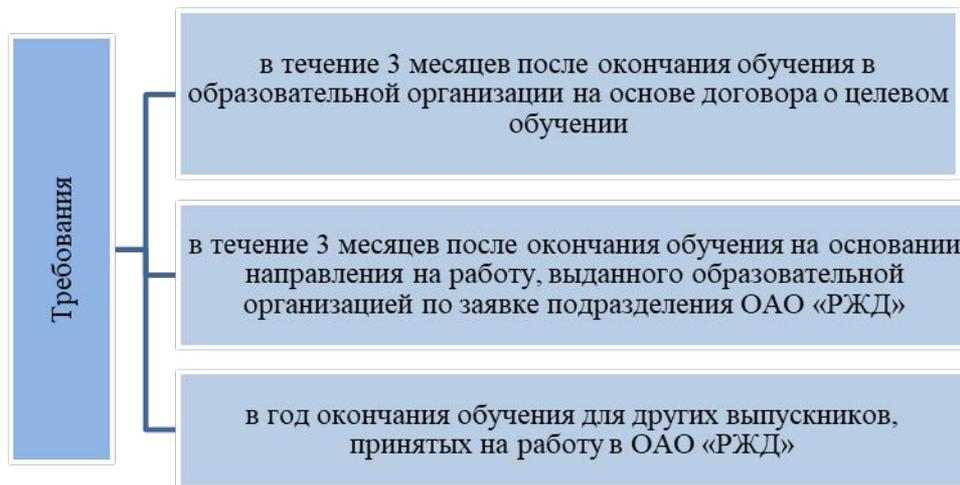
# Характеристика локомотивного депо



## Характеристика персонала локомотивного депо



# Анализ молодых специалистов локомотивного депо



■ Удельный вес числа оставшихся работать в общем числе молодых специалистов  
■ Текущая адаптуемость молодых специалистов

## Результаты анкетирования молодых специалистов локомотивного депо

Вопрос и варианты ответов	Ответы, чел.	Структура ответов, %
Понимание целей и задач компании и ориентации процессов	5	4,31
Помощь руководителя при вхождении в должность	6	5,17
Соответствие работы личным способностям	9	7,76
Отношение, сложившиеся в коллективе	23	19,83
Удовлетворенность оплатой труда	8	6,90
Принятие корпоративной культуры компании	7	6,03
Уровень организации труда	20	17,24
Самостоятельность выполненной работы	11	9,48
Возможность профессионального роста	19	16,38
Удовлетворенность работой	8	6,90
Итого	116	100

# Проблемы и рекомендации по совершенствованию процесса профессионального становления молодых специалистов в депо

## Проблемы

Ухудшение показателей адаптации молодых специалистов в ТЧЭ-10: за 2019-2021 гг. доля оставшихся работать в числе принятых сократилась с 66,67% до 38,46%

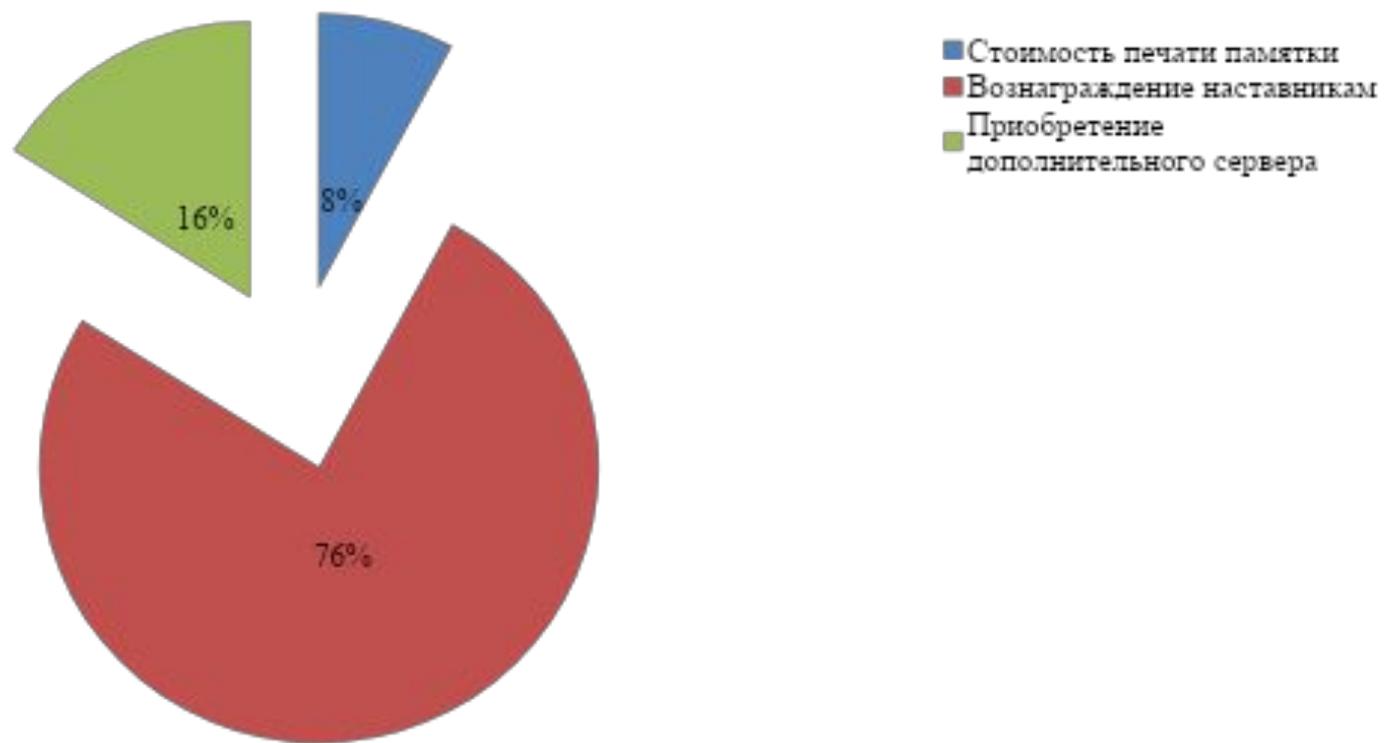
Анкетирование молодых специалистов в ТЧЭ-10 показало их недостаточную удовлетворенность помощью руководителя при вхождении в должность, а ухудшение показателей адаптации указывает на необходимость совершенствования системы наставничества данных работников

Результаты анкетирования молодых специалистов в ТЭЧ-10 указывают на недостаточное понимание целей и задач компании и ориентации процессов, а также принятие корпоративной культуры компании

## Рекомендации

- Разработка и выдача памятки нового молодого специалиста для улучшения адаптации данных сотрудников в ТЭЧ-10 и приобщения их к работе на предприятии
- Разработка и утверждение критериев оценки результатов работы наставников молодых специалистов ТЧЭ-10 позволит определять результаты их работы по содействию адаптации и профессиональному становлению работников
- Обучение корпоративной культуре через электронные ресурсы для улучшения профессионального становления молодых специалистов в ТЭЧ-10 и повышения их приобщения к деятельности компании ОАО «РЖД»

## Затраты на мероприятия по совершенствованию процесса профессионального становления молодых специалистов в ТЧЭ-10



# Экономия от снижения потерь, которые связаны с организацией набора молодых специалистов в результате текучести



Спасибо за внимание!