

Рыжов Иван Геннадьевич,
Москва, аспирант 3 курс, Славяно-греко-латинская академия

**НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ
МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЙ
ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Аннотация: современная экономика характеризуется возрастанием интенсивности работы. Поэтому от новых сотрудников приходящих в организацию, требуется быстрая интеграция в бизнес-процессы компании и работа с высоким уровнем производительности труда. Решение данной задачи, является особенно актуальным, для производственного персонала в отрасли тяжелой промышленности Российской Федерации. Однако решение данной задачи сопряжено с целым рядом трудностей, которые имеются у нового сотрудника компании. В статье проводится исследование направлений построения эффективной системы адаптации в тяжелой промышленности страны, на примере предприятия ООО «Завод горных машин».

Ключевые слова: персонал, управление, адаптация, труд, производительность, эффективность.

Abstract: the modern economy is characterized by an increase in work intensity. Therefore, new employees joining the organization are required to quickly integrate into the company's business processes and work with a high level of productivity. The solution to this problem is especially relevant for production personnel in the heavy industry of the Russian Federation. However, solving this problem involves a number of difficulties that a new employee of the company has. The article examines the directions of building an effective adaptation system in the country's heavy industry, using the example of the Mining Machinery Plant LLC.

Keywords: personnel, management, adaptation, labor, productivity, efficiency.

Трудовая адаптация новых сотрудников, является важным инструментом в системе управления производственным персоналом на предприятиях тяжелой промышленности Российской Федерации. Данный процесс позволяет качественно интегрировать новых сотрудников в организационную среду. Однако в современных условиях высокой конкуренции в отраслях отечественной и мировой экономики, а также активной цифровизации бизнес-процессов, быстрая адаптация новых сотрудников становится все более затруднительной. Так как новому сотруднику требуется не только адаптироваться к своим трудовым обязанностям, понять основы корпоративной культуры и выстроить коммуникации с коллегами, но также изучить информационную систему компании. Решить данные задачи требуется в максимально короткий срок, чтобы новый сотрудник мог максимально качественно выполнять свои трудовые функции. Приведенными аспектами, обусловлена актуальность рассмотрения процесса трудовой адаптации производственного персонала, в тяжелой промышленности Российской Федерации.

Далее рассмотрим различные точки зрения авторов, на понятие трудовая адаптация.

Комаров В.В. отмечает следующее: «Адаптация персонала подразумевает взаимное приспособление сотрудника и предприятия, которое предполагает постепенное вливание сотрудника в процесс профессиональной деятельности в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха».[1, с. 125]

Шепелюк, О. Л., Ширшиков, М.А.. дают следующую трактовку: «Профессиональная адаптация – это процесс, при котором человек только начинает входить в рабочую среду компании, привыкает к обстановке, коллегам, руководителям». [3, с. 74]

Также в современной научной литературе отмечается, что профессиональная адаптация – процесс со сложной структурой, включающей следующие взаимосвязанные аспекты:

- организационный;
- социально-психологический;
- профессиональный.[2, с. 9]

Далее проведем рассмотрение процесса трудовой адаптации ООО «Завод горных машин». Алгоритм механизма трудовой адаптации в рассматриваемой организации, представлен на рисунке 1.

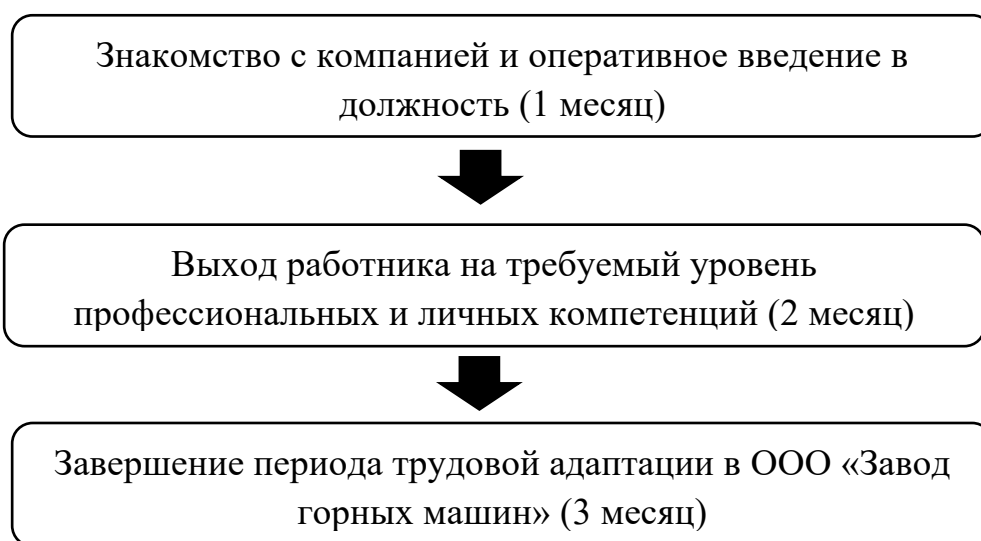


Рисунок 1 – Механизм трудовой адаптации новых сотрудников в ООО «Завод горных машин»

Из представленного рисунка следует, что механизм трудовой адаптации в ООО «Завод горных машин», состоит из трех ключевых этапов. Проведем их рассмотрение.

Знакомство с компанией и оперативное введение в должность. На данном этапе новому сотруднику ООО «Завод горных машин»

представляют непосредственного руководителя, который как правило, является назначенным отделом персонала куратором. Руководитель знакомит нового сотрудника с его трудовыми обязанностями, коллегами, а также особенностями корпоративной культуры. После завершения первого этапа, куратор проводит беседу с новым сотрудником и выявляет сложности, которые возникли в процессе трудовой адаптации. Продолжительность этапа 1 месяц, с начала работы в ООО «Завод горных машин».

На втором этапе новый сотрудник выходит на требуемый уровень профессиональных и личных компетенций. Полученные знания в рамках первого этапа трудовой адаптации, используются в процессе осуществления трудовых функций. Куратор консультирует сотрудника при возникновении затруднений в работе. На данном этапе становится понятно, насколько качественно сотрудник адаптируется к новым условиям работы. Продолжительность этапа 2 месяца, с начала работы в ООО «Завод горных машин».

На третьем этапе завершается процесс трудовой адаптации в ООО «Завод горных машин». Куратор заполняет соответствующий бланк о результатах трудовой адаптации, а также формирует рекомендации, направленные на дальнейшую адаптацию нового сотрудника в ООО «Завод горных машин».

Из представленного описания следует, что период адаптации новых сотрудников ООО «Завод горных машин», совпадает с периодом испытательного срока. Соответственно результаты процесса адаптации, учитываются при принятии решения относительно постоянного трудоустройства нового сотрудника в компанию. Данный подход наиболее часто используется при выстраивании механизма профессиональной адаптации в отечественных компаниях. При этом в ООО «Завод горных машин» отмечалась текучесть кадров на уровне от 9 % до 11 %, в период

2020-2023 гг. Обозначенный показатель является излишне высоким и может привести к снижению эффективности работы подразделения.

Необходимо учитывать тот факт, что на отечественном рынке труда отмечается реальный специалистов с высоким уровнем квалификации на рынке труда. По данным аналитиков, весной текущего года нехватка специалистов в IT-сфере России составила полмиллиона человек (45% от общего количества работников). [4] В данных условиях требуется нивелировать риски ухода новых сотрудников, по причине проблем в процессе трудовой адаптации.

Для решения обозначенной проблемы предлагается модернизировать процесс трудовой адаптации в ООО «Завод горных машин», для новых сотрудников, которые пришли после окончания профессионального обучения. Предлагается внедрить дополнительный этап адаптации, который потенциальные сотрудники будут проходить на этапе окончания обучения в ВУЗе. Для этого требуется, чтобы наиболее перспективных молодых специалистов принимали в ООО «Завод горных машин», на последнем курсе обучения, с целью совмещения работы и учебы. В этом случае, к моменту постоянного трудоустройства новый сотрудник пройдет основные этапы адаптации и сможет эффективно выполнять свои трудовые обязанности с 1 дня работы. Использование представленного подхода, позволит повысить эффективность адаптации производственного персонала в ООО «Завод горных машин». Обозначенную практику целесообразно адаптировать для всех предприятий отрасли тяжелой промышленности Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Комаров В.В. Особенности реализации программ трудовой адаптации в российских организациях//Организационная психология – 2023 - Т. 13 - № 4 - С. 120–140.

2. Чуланова, О. Л., Абдернасирова, А. А. Разработка инструментов адаптации персонала на основе исследований и психологических экспериментов в целях гуманизации трудовой деятельности. Вестник Сургутского государственного университета. – 2020. - № 2(36). – с. 6–17

3. Шепелюк, О. Л., Ширшиков, М.А.. Проблема адаптации выпускников вузов к трудовой деятельности.//Глобальный научный потенциал. – 2022. - № 3(132) – с. 73–75.

4. Стали известны реальные причины дефицита кадров на рынке труда в России – Сайт газеты Московский Комсомолец:

<https://www.mk.ru/economics/2024/07/02/stali-izvestny-realnye-prichiny-deficita-kadrov-na-rynke-truda-v-rossii.html?ysclid=m2g1ekdgsi308859915>

(дата обращения 03.12.2024)