

УДК 331.108.38

**НЕЭФФЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ
НОВЫХ СОТРУДНИКОВ
В ООО «МАЗУРОВСКИЙ КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД»**

Карапетян Л.Р., гр. СУмоз-181, 1 курс
Научный руководитель: Галанина Т. В., к.с.х..н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
им. Т. Ф. Горбачева
г. Кемерово

На сегодняшний день компании, лидирующие на рынке, рассматривают свой персонал, как ключевой ресурс, позволяющий добиться успеха. Поэтому они уделяют особое значение вопросам успешной адаптации сотрудников. Однако есть также компании, в которых такое направление не является приоритетным. Руководители и специалисты отдела кадров не изучают новейшие тенденции в данной сфере. Это и является ошибкой большинства руководителей, потому что к адаптации персонала нужно относиться, как к необходимому процессу. В ООО «Мазуровский кирпичный завод» не было исследований, посвященных процессу адаптации персонала. Следовательно, возникает острая необходимость в исследовании. Анализ результатов исследований позволит выявить проблемы адаптации, существующие на предприятии и разработать рекомендации по совершенствованию.

Актуальность темы заключается в том, что успешное развитие организации не возможно без формирования эффективного кадрового состава. Вопросы формирования кадрового состава организации, за счёт привлечения необходимых работников, приобретают особое значение. Причём важно не только привлечь нужных работников, но и удержать их. Поэтому проблема адаптации персонала становится важной, включая необходимость поиска новых управленческих средств, методов и технологий ее успешного осуществления.

Основной целью является исследование процесса адаптации новых сотрудников в ООО «Мазуровский кирпичный завод», выявление последствий неэффективной адаптации и разработка рекомендации по совершенствованию.

Для достижения поставленной цели требуется решить задачи:

1. Изучить теоретические аспекты адаптации новых сотрудников на предприятии;
2. Обосновать необходимость адаптации новых сотрудников;

3. Исследовать процесс адаптации персонала в ООО «Мазуровский кирпичный завод»;

4. Выявить последствия неэффективной адаптации новых сотрудников на предприятии;

5. Разработать рекомендации по совершенствованию процесса адаптации новых сотрудников в ООО «Мазуровский кирпичный завод».

Объектом исследования является адаптация новых сотрудников в ООО «Мазуровский кирпичный завод».

Предмет – система управления персоналом.

Адаптация персонала - приспособление работника к организации, заключается в постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [1, с.87].

Организация процесса адаптации вновь принятых сотрудников на любом предприятии необходима, так как она позволяет добиться следующих целей:

- сократить расходы, так как пока новый работник плохо ориентируется в своей непосредственной работе, он работает менее эффективно и требует немалых дополнительных затрат;

- снизить чувство тревожности и неопределенности у сотрудников;

- сократить показатель текучести кадров, так как если новички на новой работе чувствуют себя неуютно или же невостребованными, они могут отреагировать на это увольнением;

- сформировать позитивное отношение к работе, удовлетворенность работой;

- развить организационную культуру и сплотить коллектив.

Таким образом, прохождение каждым новым сотрудником периода адаптации на предприятии, может позволить организации функционировать на должном уровне, привлекать и удерживать новые кадры, осуществлять успешную кадровую политику, способствовать приверженности сотрудников организации и укреплять корпоративный дух [2].

Общество с Ограниченной Ответственностью «Мазуровский кирпичный завод» является юридическим лицом, действует на основании устава и законодательства Российской Федерации.

Предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

- добыча кирпичного сырья;

- производство и реализация кирпича, черепицы и прочих строительных материалов из обожженной глины.

На сегодняшний день штат сотрудников - 148 человек.

Для исследования процесса адаптации персонала и выявления его последствий в ООО «Мазуровский кирпичный завод» был проведен финансовый и экономический анализ, анализ кадровых документов, а также

опрос - интервью с ведущим специалистом по персоналу. По результатам интервью было выявлено:

- на предприятии отсутствует организационно-распорядительный документ - Положение об адаптации персонала;
- не разработаны программы адаптации вновь принятых сотрудников;
- сам процесс адаптации реализуется на заводе через наставников;
- список наставников составляется ежегодно. Формирует список ведущий специалист персоналу по служебным запискам руководителей структурных подразделений;
- в самом процессе наставничества существуют проблемы - конфликты между новичками и наставниками.

На вопрос: «как Вы думаете, почему такие конфликты возникают?» ведущий специалист по персоналу ответила, – «новички воспринимают наставников как «надсмотрщиков» - еще одних руководителей. По этой причине возникают конфликты. На заводе был случай, когда после конфликта вновь принятый работник хотел уволиться».

То, насколько успешно проходит процесс адаптации на предприятии, можно оценить с помощью объективных показателей, например, таких, как: изменение уровня производительности труда в адаптационный период, соотношение уровня текучести кадров среди «старых» сотрудников и новичков.

На рисунке 1 изображена динамика текучести кадров среди категории рабочих новичков (проработавших менее 1 года) и рабочих, проработавших более 1 года в ООО «Мазуровский кирпичный завод» за 2016-2018 гг.

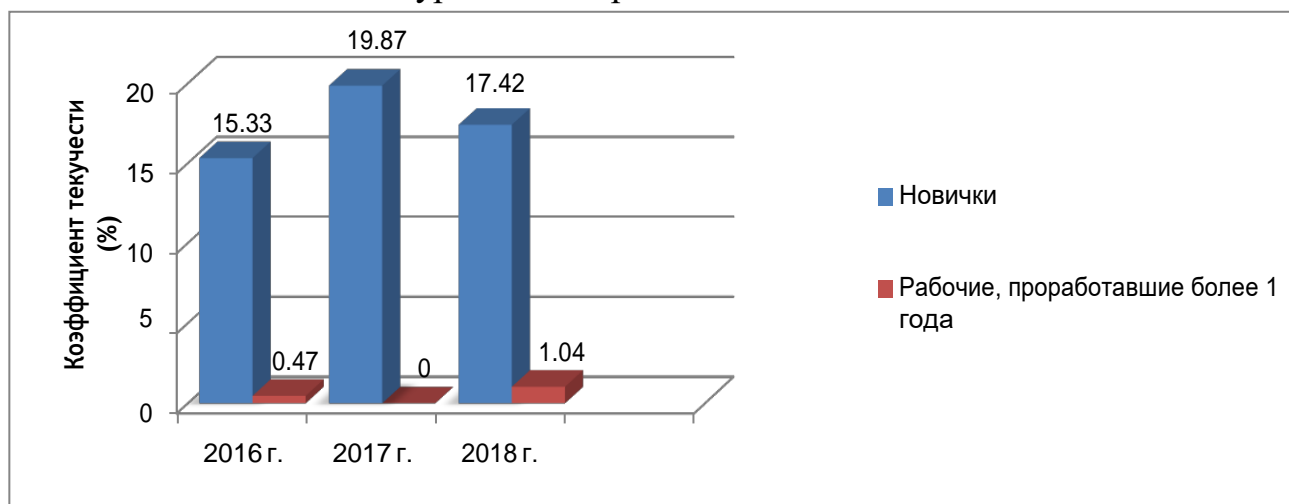


Рисунок 1 - динамика текучести кадров среди рабочих новичков (проработавших менее 1 года) и рабочих, проработавших более 1 года в ООО «Мазуровский кирпичный завод» за 2016-2018 г.

Таким образом, коэффициент текучести среди сотрудников, уволившихся в течение первого года работы в 2017 г., по сравнению, с 2016 значительно вырос, в то время, когда процент уволившихся рабочих, проработавших более одного года, составил 0 %. Данный показатель является

индикатором эффективности системы подбора и адаптации персонала.

Высокая текучесть среди новичков говорит о том, что на предприятии существуют проблемы управления персоналом, отсутствует стабильность в коллективе. Высокая текучесть кадров также снижает эффективность затрат на процесс адаптации.

Для снижения показателя текучести кадров среди новичков ведущему специалисту по персоналу ООО «Мазуровский кирпичный завод» рекомендуется разработать организационно-методическую документацию, регламентирующую процесс «адаптация» и «наставничество».

Предлагается, в рамках данных проектов разработать такие документы, как:

- положение о наставничестве и адаптации в ООО «Мазуровский кирпичный завод»;
- программы по адаптации в ООО «Мазуровский кирпичный завод»;
- отзыв молодого сотрудника и наставника.

В Положениях необходимо закрепить основные права, обязанности наставника и вновь принятого работника, а также систему мотивации наставника и цель самого наставничества.

После ознакомления с этим документом и сами наставники, и вновь принятые работники будут иметь четкое представление о том, что из себя представляет этот метод обучения, а также что их ждет в период адаптации и какие функции им предстоит выполнить.

Программы по адаптации позволят структурировать работу наставника и организовать качественную адаптацию вновь принятого работника. Новички также ознакомятся с этим документом и будут знать, какие мероприятия в ближайшее время будут организованы. Морально они смогут подготовиться к ним. Рекомендуется проводить такие мероприятия, как:

- встреча и знакомство наставника и новичка в первый день работы и представление коллегам;
- ознакомление и разъяснение должностной инструкции;
- ознакомление со структурой предприятия;
- ознакомление со зданием: входы и выходы, туалеты, доски информации, буфеты, медицинский кабинет;
- ознакомление с историей и традициями организации, с его структурой и технологическим процессом, перспективами роста и развития внутри предприятия;
- ознакомление с такими процедурами, как отчетность и контроль работы, начисления заработной платы и премирования, процедуры рассмотрения жалоб и нарушений;
- отзыв наставника позволит на начальном этапе оценить работу новичка, а также даст непосредственному руководителю небольшое представление о новом работнике, и в дальнейшем руководитель будет знать, как построить взаимоотношения с новым работником.

Отзыв нового работника необходим для оценки, для улучшения качества, для мониторинга работы наставника, а также для своевременного

управленческого воздействия со стороны ведущего специалиста по персоналу и руководителей подразделения, так как именно они формируют список наставников [3].

Разработанные организационно-методические документы, в рамках проекта «наставничество и адаптация», позволят регламентировать и структурировать работу наставника, а также качественно организовать адаптацию вновь принятого работника. Уменьшится вероятность появления конфликтных ситуаций. Наставники будут ответственно подходить к организации адаптации и обучения, будут соблюдать требования, прописанные в Положениях. Время, отведенное на адаптацию, будет использоваться в полном объеме, т.к. все участники процесса будут точно знать, что от них требуется. Разработанные критерии оценки и отбора наставников, позволят выбрать лучших работников. Таким образом, можно будет совершенствовать процесс адаптации и снизить текучесть среди новичков.

Список литературы:

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2014. - 380 с.
2. Котлова, А. С., Попова О. А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 23.09.2018).
3. Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета, К. Секу./ Статья «Адаптация нового персонала на предприятии», выпуск № 105 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru>