

УДК 005.95

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА
НА ПРЕДПРИЯТИИ (В УСЛОВИЯХ ООО «ММК-УГОЛЬ»)****ГРИГОРЬЕВА А.В.¹, РЫЖКОВ П.В.²**¹к.п.н., старший преподаватель (КузГТУ)Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Кузбасский государственный
технический университет имени Т.Ф.Горбачева» в г. Белово²обучающийся гр. ПП-ОУ-25-1(КузГТУ)Филиал федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования «Кузбасский государственный
технический университет имени Т.Ф.Горбачева» в г. Белово
Беловский городской округ

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы системы адаптации персонала в условиях ООО «ММК-УГОЛЬ». В качестве решения предложено внедрение специализированной цифровой платформы с элементами искусственного интеллекта «Рука помощи». Платформа интегрирует модули, которые позволяют автоматизировать и персонализировать процесс вхождения молодых сотрудников в должность. Авторы обосновывают, что внедрение данной системы не только повысит эффективность адаптации, сократит сроки выхода на плановую производительность и усилит вовлеченность сотрудников, но и принесет значительный экономический эффект за счет снижения текучести кадров на этапе испытательного срока и оптимизации временных затрат руководителей.

Ключевые слова: адаптация персонала, система адаптации, цифровая платформа, искусственный интеллект, экономическая эффективность.

Abstract: This article examines the challenges of the personnel onboarding system at MMK-UGOL LLC. A proposed solution is the implementation of a specialized digital platform with artificial intelligence elements, "Helping Hand." The platform integrates modules that automate and personalize the onboarding process for young employees. The authors argue that implementing this system will not only improve onboarding efficiency, shorten the time to reach planned productivity, and enhance employee engagement, but also yield significant economic benefits by reducing employee turnover during the probationary period and optimizing management time.

Keywords: Personnel adaptation, adaptation system, digital platform, artificial intelligence, economic efficiency.

Формирование системы адаптации на предприятии является необходимой частью проведения кадровой политики в организациях. Это обусловлено тем, что в современном мире персонал является неотъемлемой

частью любого предприятия, поэтому адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента.

В своей работе мы основываемся на определении, данное Кибановым А. Я. «адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда» [5, с.38].

По мнению Авду А. Б. «процесс взаимного приспособления, или трудовой адаптации, сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе» [1].

Ахтямова А. А. среди видов адаптации рассматривает экономическую, которая «позволяет работнику ознакомиться с экономическим механизмом управления организацией, системой экономических стимулов и мотивов, адаптироваться к новым условиям оплаты своего труда и различных выплат» [2, стр. 49].

Изучение отечественного опыта показало, что, как правило, специальной службы, которая бы занималась вопросами профориентации и адаптации на предприятиях, не существует. Формально вопросами адаптации занимаются отдельные работники из разных подразделений: инспектор отдела кадров, линейные руководители или коллеги по работе. Их главная цель – сделать процесс адаптации приспособления молодых работников к предприятию как можно более коротким и безболезненным. Предметом обучения в процессе адаптации являются знания, умения, навыки, способы общения (поведения) [4].

ООО «ММК-УГОЛЬ» — крупный российский производитель угля и углесодержащих продуктов, входящий в группу ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат», который специализируется на добыче и обогащении угольного концентрата марки «Ж» и имеет производственные активы в Кемеровской области.

В ходе проведения исследования было проведено анкетирование работников ООО «ММК-УГОЛЬ» на уровень вовлеченности, которое позволило определить ключевые проблемы адаптации работников предприятия ООО «ММК-УГОЛЬ», а также причины их возникновения. На основании этого нами предложены пути их решения выявленных проблем и составлено Дерево проблем по адаптации персонала ООО «ММК-УГОЛЬ» (таблица 1).

Таблица 1 - Дерево проблем по адаптации персонала ООО «ММК-УГОЛЬ»

Ключевые проблемы	Причины проблем	Пути решения проблем
Система по организации адаптации и наставничеству	Систему разрабатывали и продумывали специалисты	При разработке системы по организации адаптации и

составлена исключительно на основании внутренних нормативных документов	несоответствующих компетенций, не связанных с педагогикой, не знающих современных методов и инструментов	наставничеству задействовать квалифицированных специалистов в области обучения, обладающих современными знаниями
Отсутствие мотивации работников выполнять функции наставников	Отсутствует система работы с наставниками, подбор наставников производится хаотично без определения их skills	Организовать работу с наставниками на постоянной основе, пересмотреть фонд поощрения за выполнение функций наставника
Текучесть кадров, уход ценных сотрудников	Непонимание и отторжение смысла работы наставником. Чувство недооцененности и неудовлетворенность результатами работы	

В настоящее время необходимость адаптации работника на предприятии твердо определена и установлена. Современные технологии позволяют найти и реализовать предлагаемое решение – разработать и внедрить цифровую платформу с элементами искусственного интеллекта для автоматизированного сопровождения процесса наставничества.

Предлагаемое название для данной платформы – «Рука помощи» (РП). Цель РП – «взять» за руку нового сотрудника, провести по первым этапам становления его как профессионала, помогать ему в личностном росте и остаться с ним на всем протяжении трудовой деятельности, стать частью его жизни, помогая и принося что-то новое. Задача РП не только облегчить адаптацию нового сотрудника при вливании в новый коллектив, но и продолжать сопровождать его, выдавая рекомендации по улучшению и совершенствованию.

Предлагаем следующие основные направления функционирования искусственного интеллекта, представленные в таблице 2.

Таблица 2 - Основные модули платформы «Рука помощи»

Наименование	Описание
Консультант	Голосовой помощник, ведущий диалог и позволяющий определиться с формулировкой запроса.
Тестирование	Онлайн тесты для определения слабых и сильных сторон, направлений развития, проведения анализа и получения

	характеристик и рекомендаций.
Мое продвижение	Определение статуса работника, подбор соответствующего плана адаптации. Функция чат-бота для контроля и корректировки плана адаптации
Нормативные документы	Классифицированное размещение внутренних нормативных документов с гиперссылками для перехода на внешние Федеральные документы.
Кадровое дерево	Классифицированное размещение всех работников предприятия с описанием функционала, личного фото и контактных данных (телефон, e-mail)
Справочная информация	Описательный раздел деятельности структурных подразделений. Освещение новостей предприятия.
Путеводитель	Существующие маршруты безопасных проходов с раскрываемой картой города и предприятия, составление оптимальных маршрутов от заданной точки А до точки В общественного транспорта. Интерактивный подбор попутчиков.

В центре предлагаемой платформы «Рука помощи» должен находиться Консультант – та виртуальная личность, которая будет сопровождать работника с самого первого входа в систему и в формате диалога поможет сформулировать и озвучить возникающие у работника потребности, вопросы и предложения.

Консультант взаимодействует со следующими модулями. «Тестирование», по итогам проведения которого составляется индивидуальный план адаптации, даются рекомендации, а на промежуточных этапах проводится контроль знаний или навыков. «Мое продвижение» включает план адаптации, из которого конкретный сотрудник узнает, какие выполнить задачи в период стажировки, какие изучить документы и пройти курсы. Модуль «Нормативные документы» должен классифицировано размещать внутренние нормативные документы с гиперссылками для перехода на внешние Федеральные документы. В модуле «Кадровое дерево» сотрудника знакомят с коллегами, руководством, структурой предприятия, иерархией. Так же в нем можно найти контактные данные или обратиться через определенный чат к сотруднику. В модуле «Справочная информация» объясняют, где какой отдел находится, как решаются бытовые проблемы. В данном модуле доступен справочник сотрудника с информационными разделами «О компании», «Миссия», «Ценности», новости предприятия, подборка важнейших событий на мировой арене. Модуль «Путеводитель» содержит существующие маршруты безопасных проходов с раскрываемой картой города и предприятия, составит оптимальные маршруты следования от заданной точки А до точки В. При отсутствии организованного транспорта, позволит произвести интерактивный подбор попутчиков. Модуль «FAQ» с ответами на частые вопросы и гиперссылками поясняющего классификатора.

Ориентировочно, стоимость искусственного интеллекта многоуровневой архитектуры составляет 700 000 – 1 000 000 руб. Явная прямая прибыль от внедрения платформы представляет собой экономию средств за счет снижения стоимости прохождения принимаемыми работниками медицинских осмотров; незапланированной выдачи комплектов СИЗ; прохождения обучения принимаемыми работниками по охране труда; снижения перерасхода фонда оплаты труда за счет снижения продолжительности периода дублирования молодого работника с наставником и снижения размера премирования наставников.

Неявная прямая прибыль от внедрения платформы будет включать снижение размера компенсационных выплат в случае травмирования молодого работника и оплату экспертиз (за счет снижения рисков травмирования молодого работника); ускорение наработки у молодого работника навыков, соответствующих навыкам опытного работника; повышение уровня производительности труда на предприятии; точечный подбор необходимых курсов повышения квалификации (за счет избегания финансовых потерь при вложении средств в нерезультативные направления обучения).

Помимо прямых затрат, связанных с результатом смены опытного сотрудника на молодого работника, не обладающего пока достаточным уровнем навыка выполнения должностных обязанностей, возникает риск возникновения упущенной прибыли предприятия по причине возникновения отказов оборудования и аварийных ситуаций, связанных с неправильными действиями работников. Превалирующая часть отказов в службе железнодорожного транспорта связана с прекращением движения поездов по железнодорожному пути, а значит прекращение всей транспортировки сырья и готовой продукции, выпускаемой предприятием. Потеря маржинальной прибыли предприятия составит более 16 млн.руб./сутки.

Разработка и внедрение предложенной платформы позволит «ММК-УГОЛЬ» улучшить систему адаптации и получить экономический эффект в сумме 235 000 руб. за одного молодого работника, без учета рисков потери предприятием маржинальной прибыли по вине работника, измеряемую десятками миллионов рублей, а также получить организационный эффект – улучшение и облегчение условий труда, улучшение социально-психологического климата в коллективе, снижение утомляемости.

Таким образом, внедрение цифровой системы адаптации «Рука помощи» представляет собой не просто технологическое обновление, а стратегический инвестиционный проект в человеческий капитал. Ожидаемая эффективность выражается не только денежном эквиваленте, но и в создании устойчивого конкурентного преимущества через формирование адаптивного, безопасного, высокопроизводительного и лояльного коллектива. Это позволит «ММК-УГОЛЬ» не только решить текущие кадровые проблемы, но и заложить фундамент для цифровой трансформации всей системы управления персоналом, соответствующей вызовам Industry4.0.

Список литературы:

1. Авду А.Б. Понятие и виды адаптации персонала в организации // Вестник науки №6 (75) том 4. С. 27 - 34. 2024 г. ISSN 2712-8849 // Электронный ресурс: <https://www.вестник-науки.рф/article/16221> (дата обращения: 13.11.2025 г.)
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. — 10-е изд. — СПб.: Питер, 2019.
3. Ахтямова А. А., Коркешко О. Н. Адаптация персонала: цели, направления, виды, этапы // Теория и практика современной науки. 2016. №11 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-personala-tseli-napravleniya-vidy-etapy> (дата обращения: 03.12.2025).
4. Елизарова О. И., Осипова Г. И. Развитие персонала организации полиграфии // Вестник МГУП. 2011. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-personala-organizatsii-poligrafii> (дата обращения: 13.11.2025).
5. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2023 – 695 с.