

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА РЕГИОНАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Александрова О.С., студент 2 курса экономического факультета
ГКОУ «Российская таможенная академия»**

**Научный руководитель – Александрова Л.Ю.,
кандидат педагогических наук, доцент, Чебоксарский институт
(филиал)**

АНО ВО Московского гуманитарно-экономического университета

***Ключевые слова:** предприятие, персонал, управление персоналом, адаптационный анализ, система адаптации персонала.*

В современных условиях важным элементом кадровой политики является адаптация персонала. Применение общенаучных методов познания, кадрового анализа и анкетирования позволило раскрыть особенности адаптации персонала, проанализировать действующую систему адаптации персонала АО «Строймаш».

Введение. Персонал остается основой современного предприятия, обеспечивающей его развитие и устойчивые конкурентные преимущества [1]. Вопросы формирования кадрового состава за счет закрепления необходимых сотрудников, их адаптации и установления длительных трудовых отношений становятся актуальными.

Согласно статистике, большая часть работников покидает предприятия в течение первых трех месяцев после трудоустройства [2]. Грамотный процесс адаптации и системный подход к нему снимает многие негативные аспекты: мотивационные, коммуникационные, социокультурные, др.

Цель работы. анализ системы адаптации персонала регионального предприятия на примере АО «Строймаш» г. Чебоксары.

Результаты исследований. Адаптация – необходимый элемент кадровой политики, процесс ввода человека в новую либо изменившуюся систему профессиональной деятельности, его активного

приспособления к условиям новой социальной среды и результат этого процесса [3]. Адаптационный процесс является многосторонним, затрагивающим сотрудника и новую для него социальную среду, процесс освоения им новым профессиональных функций [4], субъективным, непрерывным, управляемым. Система управления адаптацией персонала – это быстрый старт, сильная команда и высокий результат. Она имеет сложную структуру, требует применения цифровых технологий, комплекса адаптационных инструментов.

Приведем результаты анализа действующей системы адаптации персонала АО «Строймаш» г. Чебоксары, функционирующего в сфере химической промышленности. С 2001 г. он по современным технологиям производит резинотехнические изделия для двигателей и других узлов автомобилей, тракторов, судов, железнодорожного транспорта, запорной арматуры, электротехнической и пищевой промышленности. Это пищевая силиконовая резина (ФСИ-55), силиконовая резина (ФСИ-65), фторсиликоновая резина (ФСИ-70), др.

Результаты анализа экономических показателей АО «Строймаш» показали, что предприятие находится в относительно стабильном финансовом состоянии и занимает устойчивую позицию на рынке. Его коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов: менеджеров, конструкторов, мастеров, программистов, контролеров, вспомогательных и основных рабочих. По состоянию на 2023 год численность персонала предприятия составила 188 человек, что на 2 человека больше, чем в 2021 г.

В период с 2021 г по 2023 г.: было принято 9 новых сотрудников, при этом количество рабочих увеличилось всего на 2 человека; имели место 3 случая соответствия сотрудника основным критериям предприятия при одновременном их «уходе» по причине неудовлетворительной адаптации. Результаты кадрового анализа показали, что основная доля в возрастной схеме принадлежит сотрудникам 30-40 лет (58 %). Доля сотрудников до 29 лет составила 12%, в возрасте 40-50 лет – 21%.

Вопросами составления и заключения договора между предприятием и работником, а также его адаптацией занимается начальник отдела по работе с персоналом. При приеме нового сотрудника ему оказывают помощь в форме ознакомления с целями и

общими положениями предприятия, режимом работы и распорядком дня, техникой безопасности и теми ожиданиями, которые возлагаются на нового сотрудника.

Основные факторы адаптации в коллективе: официальное представление нового сотрудника по имени и должности; знакомство с коллективом отдела, представление сотрудников отдела; предоставление рабочего места. Работа по адаптации работника включает определение его соответствия специфике деятельности, в случае необходимости – его обучение, которое проходит под руководством наставника. В обязанности ответственного работника за нового сотрудника входит: обучение новичка; помощь в решении конкретных задач; умение дать полные ответы на возникающие у нового сотрудника вопросы. Его работа не вознаграждается.

В организации осуществляется первичная и вторичная адаптация работников. Большое внимание уделяется адаптации молодых специалистов, однако четко проработанная программа вторичной адаптации отсутствует.

Заключение. Результаты анкетирования показали недостаточно высокий уровень удовлетворенности трудом и системой внутренних коммуникаций. К концу испытательного срока он достиг 6,2 балла из 10. Выявлены факторы его снижения: разрозненность и недостаток информации, необходимой для работы; нехватка ресурсов, в том числе временных, для профессионального развития; несоответствие уровня заработной платы функционалу. Большое влияние на успешность прохождения адаптации персонала оказывает взаимодействие отделов и информационный обмен между ними (весомость фактора – 0,42), отношения между сотрудниками и их руководителями (вес фактора – 0,37), оказание консультационной помощи (вес фактора – 0,21).

Выявленные недостатки стали основой разработки рекомендаций по оптимизации адаптационных процессов организации.

Библиографический список:

1. Александров, Д. С. Проблемы и перспективы развития современного менеджмента / Д. С. Александров // Наука и образование: будущее и цели Устойчивого развития: Материалы XVI

Международной научной конференции. Том 2. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2020. – С. 15–21.

2. Афанасьева, М. Р. Система адаптации персонала в компании: теория и практика / М. Р. Афанасьева, Е. Е. Миргород // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2021. – № 7. – С. 52–66.

3. Волошинова, Н. А. Совершенствование процесса адаптации персонала в системе управления / Н. А. Волошинова, А. Н. Колесниченко // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. – 2019. – № 9(27). – С. 56–60.

4. Демешко, М. А. Проблемы адаптации персонала в коммерческих организациях / М. А. Демешко // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 3. – С. 98–110.

ANALYSIS OF THE PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM REGIONAL ENTERPRISES

Alexandrova O.S.

Scientific supervisor – Alexandrova L.Yu.

ANO of the Moscow University of Humanities and Economics

Keywords: *enterprise, personnel, personnel management, adaptation analysis, personnel adaptation system.*

In modern conditions, an important element of personnel policy is the adaptation of personnel. The use of general scientific methods of cognition, personnel analysis, and questionnaires allowed us to reveal the features of personnel adaptation, analyze the current system of personnel adaptation of Stroy mash JSC.