

*Кайгородов Д.А., студент 5 курса
кафедры «Экономики и управления»
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и
сервиса»*

*Научный руководитель: Масилова М.Г.
Канд. социол. наук, доцент кафедры «Экономики и управления»
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса»
Россия, Владивосток*

Развитие системы адаптации персонала в АО ААК «Прогресс» им. Н.И.

Сазыкина, г. Арсеньев

Development of the personnel adaptation system in JSC AAK Progress named after N. I. Sazykin, Arsenyev

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы развития системы адаптации персонала в компании, которая относится к крупному бизнесу. Приведены конкретные результаты исследований процесса адаптации персонала в организации АО ААК «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина. Выставлены предложения по развитию системы адаптации персонала, дана оценка их экономической и социальной эффективности.

Ключевые слова и словосочетания: адаптация персонала, кадровый процесс, развитие системы адаптации.

Annotation.

The article deals with the development of the personnel adaptation system in a company that belongs to a large business. Specific results of research on the process of personnel adaptation in the organization of JSC AAK Progress named after N. I. Sazykin are presented. Proposals for the development of the personnel adaptation system are presented, and their economic and social efficiency is evaluated.

Keywords and phrases: personnel adaptation, personnel process, development of the adaptation system.

Современные тенденции в развитии социально-трудовых отношений актуализируют практически все кадровые процессы, среди которых ведущее место занимает адаптация персонала, ее развитие является неотъемлемой частью совершенствования кадрового менеджмента организаций. Ранее в нашей стране важность мероприятий по адаптации новых работников оценивалась недостаточно серьезно. Но теперь данной теме уделяется все большее внимания как отечественных, так и зарубежных специалистов. Решение вопросов развития системы адаптации персонала позволяет повысить эффективность труда и облегчает процесс вхождения новых людей в трудовые коллективы. Исходя из

таких экономических эффектов, крупные организации и малые предприятия стремятся внедрять и совершенствовать данный процесс.

Решение проблем связанных с развитием систем адаптации персонала изучаются многими специалистами по всему миру. Например, проблемы адаптации персонала на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала исследовались в публикациях и научных работах Базарова Т.Ю., Веснина В.Р., Волина В.А., Гордиенко Ю.Ф., Кибанова А.Я., Маслова Е.В., Одегова Ю.Г., Титоренко Г.А. [1]. Рассмотрение вопросов, связанных с особенностями профессиональной адаптации персонала производственных предприятий, публиковались в статьях Латанова Д.Н. и Андриющенко О.В. Определением методов адаптации персонала занимался Карабаджак К.И.

Как отмечается в работе Веснина В.Р., адаптация – это приспособление нового сотрудника к содержанию и условиям труда, социальной среде. В ее рамках происходит детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоение стереотипов поведения; ассимиляция – полное приспособление к среде и, наконец, идентификация – отождествление личных интересов и целей с общими интересами [2].

По мнению Кибанова А.Я., адаптация — это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [3].

Процесс адаптации персонала рассматривался автором в АО ААК «Прогресс» им. Н.И. Сазыкина – компании по производству летательных аппаратов, расположенной в городе Арсеньеве Приморского края.

Данное предприятие насчитывает более 5000 человек, что относит его к крупному бизнесу.

Таблица 1 – Данные по движению кадров

Показатели кадрового состава	2017	2018	2019
Среднесписочная численность	6841	6476	5525
Количество выбывших	1675	1482	685
Количество прибывших	1310	531	113
Коэффициент текучести (%)	24,49	22,89	12,4
Коэффициент прибытия (%)	19,15	8,2	2,05

Увеличение числа высвобожденных сотрудников связано с уменьшением заказов на авиационную технику. В связи с этим разница коэффициентов текучести и прибытия увеличивается, несмотря на их снижение. Если текучесть персонала уменьшилась в 2 раза, то прибытие – почти в 10 раз.

Вместе с тем, у сотрудников отдела по подбору персонала всегда есть заявки на закрытие вакансий, а значит есть и потребность в адаптации.

Процесс адаптации изучался методом включенного наблюдения и опроса работников Агрегатно-сборочного цеха, численность которого составляет 201 человек.

Анализ данных включенного наблюдения показал, что условно процесс адаптации можно разделить на несколько этапов. На первом этапе происходит

ознакомление со структурным подразделением и его начальником. Начальник подразделения показывает, где находится цех и подразделение, в котором придётся работать, а также знакомит с коллективом - коллегами. Он же рассказывает о специфике работы и используемых инструментах.

На втором этапе осуществляется теоретическая и практическая подготовка вновь принятого работника к исполнению трудовых обязанностей. Его знакомят с необходимой нормативной, технической и конструкторской документацией. Происходит процесс изучения стандартов организации, технологических процессов изготовления изделий, чертежной документации.

Третий этап осуществляется с применением приобретенных теоретических знаний, но уже на практическом применении. Наставником при этом выступает сам начальник подразделения, либо назначенный им опытный работник. По истечении трех месяцев, проводится экзамен на знание теоретических основ и оценка практических навыков. К этому времени наработка практических навыков, как правило, выходит на достаточный уровень выработки труда. После аттестации работнику выдается удостоверение об аттестации персонала.

Таким образом, содержание адаптации на предприятии зависит от загруженности руководителя и планов подразделений, осуществляется не системно и не имеет обязательной программы, например, в объяснении требований по дисциплине труда [4]. В некоторых подразделениях загруженность невысокая и возможно больше времени выделить на подготовку новых специалистов. В других подразделениях загруженность высокая и поэтому не всегда у наставника находится время для работы с новичками, что негативно сказывается на практической части адаптации.

Метод опроса вновь прибывших работников показал, что есть различия качества адаптации в зависимости от подразделения. Некоторые сотрудники делились, что у них осталось впечатление «сухого изучения документации».

Сотрудники предприятия, изготавливающие изделия, заявили, что до 80% времени было уделено практической части адаптационного периода и только лишь 20% теоретической. Другие сотрудники, в чьих обязанностях было составление и оформление документов, уделяли около 65% времени адаптации, изучая теоретическую базу и до 35% времени тратили на практическую.

Основную трудность в производственной адаптации сотрудников составляли психофизиологические факторы, а также социально-психологические. Достаточно проблемной оказывается непроизводственная адаптация для сотрудников, прибывших из других населенных пунктов. Так, период производственной адаптации занимал от трех до шести месяцев, а непроизводственной от полугода до полутора лет.

Еще одним немаловажным фактором в адаптации сотрудников стала нехватка информации: о территориальном расположении структурных подразделений предприятия, многие сотрудники не имели понятия, где находится то или иное подразделение, хотя имели стаж работы более года.

Таким образом, в ходе исследований системы адаптации в АО ААК «Прогресс» было выявлено множество недостатков, устранение которых поможет новым сотрудникам избавиться от некоторых проблем в этот ответственный

период. Это и возможность мотивации наставников, и введение брошюр с картой организации, и конкретизация программы обучения вновь прибывающих сотрудников, и неформальное отношение в адаптации к новому месту жительства, инфраструктуре города, и социальная поддержка на этапе адаптации [5].

Библиографический список:

1 Прошина А. Н. Адаптация персонала в российских организациях: социально-управленческий анализ (на примере работников с ограниченными возможностями): монография / А.Н. Прошина. — Москва: ИНФРА-М, 2021 — 124 с.

2 Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юрист, 2019 — 496 с.

3 Кибанов А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. — Москва: ИНФРА-М, 2019 — 250 с.

4 Масилова М.Г., Нестерова А. Современные подходы к управлению дисциплиной труда // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2018. №2 (41). С. 80-91.

5 Масилова М.Г., Богдан Н.Н. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя// Управленец. 2014. № 3 (49). С. 24-29.