

**Адаптация персонала на производственных предприятиях в условиях
экономической нестабильности**

Научный руководитель – Калошина Татьяна Юрьевна

Ахмадулина Юлия Андреевна

Студент (магистр)

Новосибирский государственный технический университет, Факультет бизнеса,
Новосибирск, Россия

E-mail: yulia.akhmadulina@yandex.ru

Адаптация персонала является важной частью функционирования предприятий, однако в последние годы эта проблема приобрела особое значение. Современные вызовы, связанные с экономической нестабильностью, быстрым развитием технологий и изменениями на рынке труда, требуют комплексного подхода и постоянной адаптации к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды.

В настоящее время предприятия сталкиваются с рядом серьезных проблем, связанных с персоналом, главной из которых является нехватка квалифицированных кадров. Это связано как с отсутствием должной подготовки кадров, так и с тем, что требования к компетенциям сотрудников постоянно растут.

Одной из важнейших составляющих управления неквалифицированными кадрами является система адаптации персонала, направленная на решение задач по интеграции сотрудников в рабочую среду, а также по обучению новым навыкам. Особенно адаптация важна для молодых специалистов, которым предстоит переход от учебы к профессиональной деятельности. Успешная адаптация позволит понять специфику работы в компании, усвоить корпоративную культуру и эффективно начать выполнять обязанности.

Профессиональная адаптация представляет собой процесс адаптации работника к новой среде и рабочим процессам с целью подготовки его к эффективной работе в организации [4]. Для компаний важно понимать, что качественная система адаптации является ключевым элементом, способствующим успешному внедрению новых кадров в организацию.

Важным показателем стабильности кадровой ситуации любой организации является текучесть кадров. Система адаптации персонала на предприятии играет ключевую роль в снижении текучести кадров, что является важной задачей для любой организации. Качественная система адаптации помогает не только быстро ввести нового специалиста в работу, но и создает условия для его долгосрочного сотрудничества с компанией [1,5].

В результате неэффективной системы адаптации персонала, помимо увеличения текучести кадров, могут возникнуть такие последствия, как низкая вовлеченность сотрудников, снижение производительности, ухудшение морального климата в коллективе, ухудшение репутации компании [2,3].

Структура системы адаптации персонала может варьироваться в зависимости от типа организации, ее масштаба и отраслевой специфики. Изучив практики различных компаний, можно выделить следующие основные элементы эффективной системы адаптации: индивидуализированные программы обучения, наставничество, инструменты адаптации и систематическая обратная связь.

Процесс адаптации персонала на производственных предприятиях отличается от других типов организаций. Главным образом это обусловлено спецификой работы, которая требует особой подготовки сотрудников и учета рисков, связанных с технологическими процессами.

Для успешной адаптации сотрудников на промышленных предприятиях необходимо использовать разнообразные методы, включая как традиционные, так и инновационные подходы. Одним из традиционных методов адаптации персонала является программа наставничества, когда опытный сотрудник помогает стажеру быстрее освоиться в новой рабочей среде, делится важной информацией о корпоративной культуре и специфике работы предприятия. Кроме того, в последние годы компании активно внедряют цифровые инструменты для обучения и адаптации сотрудников. Это могут быть онлайн-курсы, тренажеры, мобильные приложения для обучения и оценки навыков. Также важно, чтобы обучение новых сотрудников было неотъемлемой частью их адаптации. Это включает в себя как базовые тренинги по безопасности и требованиям производства, так и более специализированные курсы, направленные на освоение новых технологий. Для получения регулярной обратной связи можно использовать такие приемы, как анкетирование и интервью.

Адаптация персонала – это не только о профессиональных навыках, но и о психологическом комфорте сотрудников. Создание среды, в которой сотрудники чувствуют себя частью команды, снижает уровень стресса и повышает лояльность, что способствует более быстрой адаптации. Одним из инструментов адаптации персонала может быть психологическая поддержка сотрудников в форме консультаций.

Самих инструментов адаптации персонала может быть много: комплексное обучение, чаты новых сотрудников, системы поощрений, общение с руководителем, пульс-опросы и многие другие. Однако важно помнить, что любая система адаптации должна учитывать особенности отрасли, на которой специализируется организация.

Процесс адаптации сотрудников к новому месту работы зачастую остается недооцененной областью управления человеческими ресурсами. Адаптация сотрудников является не просто формальной частью при трудоустройстве, она служит важной составляющей долгосрочного успеха компании. Организации, которые понимают значимость этого процесса и активно работают над его улучшением, всегда будут привлекать лучших специалистов и эффективно развивать свою деятельность.

Источники и литература

- 1) Есикова Р.С. Совершенствование процесса адаптации персонала в организациях // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 3. С. 34–35.
- 2) Измайлов М. К. Актуальные проблемы подготовки будущих менеджеров в системе высшего образования России // Управление инновационными и инвестиционными процессами и изменениями в условиях цифровой экономики : сборник научных трудов по итогам IV международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 28–29 октября 2021 года. СПб. 2021. С. 126–133.
- 3) Огуленко Р.И. Реформирование атрибутов процесса управления персоналом организации // Теоретические и прикладные вопросы экономики, управления и образования : Сборник статей II Международной научно-практической конференции. В 2-х томах, Пенза, 15–16 июня 2021 года. Том II. Пенза. 2021. С. 65–72.
- 4) Скуба Р.В., Ромашова А.Р. Актуальные проблемы эффективного управления современными организациями // Столыпинский вестник. 2021. Т. 3. № 3. С. 296–304.
- 5) Smirnov V.V., Semenov V.L., Zakharova A.N., Patianova A.O., Yaklashkin M.N. Improvement of the personnel adaptation system of Russian enterprises // Advances in social science, education and humanities research. 2019. V. 333. P. 768–772.