

## СОЦИОЛОГИЯ

**Горохова Лидия Петровна**

студентка 5 курса группы УП–10

**Борисова Ульяна Семеновна**

д-р социол. наук, профессор кафедры

«Социологии и управления персоналом»

Северо–Восточный Федеральный Университет им.М.К. Аммосова –

Финансово–Экономический Институт

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

### **АНАЛИЗ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ООО РЕКЛАМНО–ИЗДАТЕЛЬСКОГО ЦЕНТРА «ОФСЕТ»)**

*Аннотация:* в статье приводятся результаты производственной практики с целью разработки рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы адаптации новых работников на примере ООО РИЦ «Офсет».

*Ключевые слова:* адаптация, система наставничества, ООО РИЦ «Офсет».

В наше время не уделяется достаточно внимания вопросу адаптации персонала и связанным с ним проблемам. Многие предприятия и организации не имеют даже базовых программ адаптации.

Если в результате процесса адаптации, организация за короткий период получает мотивированных сотрудников, то можно говорить о том, что механизм адаптации в данной организации правильно разработан, внедрен, управляем и эффективен. Таким образом, новый сотрудник становится ресурсом организации уже на начальном этапе работы.

Производственная практика была пройдена мною в ООО Рекламно–издательском центре «Офсет» в отделе кадров. Сфера деятельности ООО Рекламно–издательского центра «Офсет» – это оперативная полиграфия, офсетная печать,

послепечатная обработка, наградная и сувенирная продукция, издательство, наружная реклама, корпоративная сувенирная продукция.

Целью производственной практики является разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы адаптации новых работников на примере ООО Рекламно–издательского центра «Офсет».

В достижении поставленной цели были реализованы следующие задачи:

1. Рассмотрены сущность и типологии адаптации.
2. Выявлены особенности управления системой адаптации.
3. Дана краткая характеристика организации.
4. Проанализирована существующее состояние системы адаптации учреждения.
5. Проведена оценка удовлетворенности персонала существующей системой адаптации.
6. Разработаны рекомендации и мероприятия по совершенствовании системы адаптации ООО Рекламно–издательском центре «Офсет».

Система адаптации персонала в ООО РИЦ «Офсет» сформирована в виде отдельных элементов, таких как обучение и консультирование новых сотрудников. Существующая система носит формальный характер, так как отсутствует детально разработанная технология адаптации и необходимая к ней документация, не закреплён руководитель процесса адаптации, не определен круг специалистов, вовлеченных в систему адаптации.

Для выявления наиболее эффективных форм воздействия на адаптантов в ООО РИЦ «Офсет» было проведено небольшое исследование. В ходе исследования выяснялась необходимость формализации и содержание адаптационных программ, степень участия должностных лиц в адаптационных процедурах, а также критерии оценки эффективности адаптации.

Согласно полученным данным все респонденты (100%) признают необходимость разработки формализованной программы адаптации.

Выявлено, что для новых работников по значимости на первые места выходит информация, необходимая для нормального самоощущения и чувства сопричастности, система оплаты труда и традиции организации. Затем необходима информация о непосредственной деятельности – функциональных обязанностях – 70%. Далее опять выходит на первый план «социальный блок» – система социального обеспечения – 68%, неформальные и формальные правила поведения в коллективе – по 65% в каждом случае. Информация, касающаяся охраны труда, техники безопасности, структуры и системы управления, истории ООО РИЦ «Офсет» по эффективности для новых работников менее важны (соответственно 59, 51, 48 и 41 %).

Эффективность участия того или иного должностного лица в адаптации новых сотрудников снижается в зависимости от иерархического уровня между адаптантом и ответственным за адаптацию. Другими словами, респонденты сходятся во мнении, что адаптацией новых сотрудников должны заниматься профессионалы, для которых эта деятельность является одной из функциональных обязанностей, и кто непосредственно связан с рабочим местом нового сотрудника.

*Вывод:* основные проблемы политики управления кадрами в учреждении связаны с недооценкой социальной и психологической стороны организационных отношений. Адаптацией в ООО РИЦ «Офсет» занимаются отдельные работники разных подразделений, но контроль процесса адаптации практически не осуществляется, данные не собираются и не анализируются. Проблемы текучести кадров на аппаратных совещаниях не обсуждаются.

Таким образом, для совершенствования процесса адаптации персонала в ООО РИЦ «Офсет» мы предложили внести систему наставничества и следует осуществить следующие мероприятия:

- 1) внедрение системы наставничества в планово–экономическом управлении;
- 2) разработка положения о наставничестве;
- 3) ознакомление с ним руководства и подписание его;

- 4) ознакомление с положением персонала предприятия;
- 5) проведения тренинга среди будущих наставников;
- 6) внедрение системы наставничества на всех уровнях предприятия.

При проведении данных мероприятий возможно совершенствование системы адаптации персонала в ООО РИЦ «Офсет».

В целом по результатам анализа можно сказать, что в системе адаптации персонала видны недочеты:

1. Совершенно не развита система наставничества в компании.
2. Отсутствует специалист, в обязанности которого входила бы организация адаптации новых сотрудников, а также контроль за ее осуществлением.
3. В ООО РИЦ «Офсет» нет разработанного Положения по адаптации персонала.

В проектной части разработаны мероприятия, направленные на совершенствование существующей системы адаптации персонала – это внедрение системы наставничества. Были разработаны рекомендации по внедрению системы наставничества разработка тренинга для будущих наставников.

### ***Список литературы***

1. Актуальные проблемы управления персоналом. Под ред. Платонова Ю. П., – СПб.: Делком, 2009.
2. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом: Практическое пособие кадровика. – М.: Экономика, 2008.
3. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Аксенова и др. Управление персоналом. – М: ЮНИТИ, 2008.
4. Барков С. А. Управление персоналом. – М.: ЮристЪ, 2007.
5. Богданова Е. А., Маркетинговая концепция организации персонал менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. – СПб, 2009.
6. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2010.
7. Волина В. Адаптация нового персонала к организационной культуре // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №5.

8. Володина Н. А. Адаптация персонала: Российский опыт построения комплексной системы. – М.: ЭКСМО, 2009.
9. Десслер Г. Управление персоналом: Учебное пособие. – М.: БИНОМ, 2010.
10. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: Целевое управление персоналом организаций: Учебное пособие. – К.: МАУП, 2009.
11. Добротворский И. Л. Менеджмент. Эффективные технологии. Учебное пособие. – М.: Приор, 2009.
12. История и современные проблемы управления персоналом: Учебное пособие: под ред. Данилова В. И. СПб.: Издательство СЗАГС, 2009.
13. Капустин П.А. Управленческое консультирование для руководителей. – СПб.: «Издательский дом «Бизнес–пресса»», 2009.
14. Кибанов А. Я, Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. – М.: КноРус, 2009.
15. Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала. Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. – М.: 2010.
16. Менеджмент: Учебник для студентов вузов / Под ред. В. В. Лукашевича, Н. И. Астаховой. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2010.
17. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2009.
18. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. – М.: 2009.
19. Сколыпатов И. А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов вузов. – СПб.: Издательство Смольного университета, 2009.
20. Филонович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера. 17–модульная программа для менеджеров. Модуль 9. М., 2009.