

*Паськов Р.С.*

*Магистрант группы УПмз-21.*

*Забайкальский государственный университет.*

*Россия, г. Чита.*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ  
СОТРУДНИКОВ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ  
СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА ПРИМЕРЕ ООО «УДОКАНСКАЯ МЕДЬ»**

*Аннотация:* Адаптивность - важное качество, которое работодатели ищут в сотрудниках. В связи с быстрыми изменениями в технологиях компаниям нужны работники открытые для новых идей, достаточно гибкие, чтобы решать сложные проблемы и способные справиться с трудностями. Качество человеческих ресурсов в горно-металлургической отрасли все еще остается низким, не отвечающим требованиям внутреннего и международного рынков. В статье представлены рекомендации как избежать проблем, возникающих в период адаптации как для новых сотрудников инженерно-технических специальностей, так и для организации в целом.

*Ключевые слова:* адаптивность, адаптация новых сотрудников, социально-психологическая адаптация, горно-металлургическая отрасль, специалисты инженерно-технических специальностей, профессиональное обучение.

*Paskov R.S.*

*Master Group UPmz-21.*

*Transbaikal State University.*

*Russia, Chita.*

**IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF ADAPTATION OF  
EMPLOYEES OF ENGINEERING AND TECHNICAL SPECIALTIES  
ON THE EXAMPLE OF LLC «UDOKAN COPPER»**

*Abstract:* Adaptability is an important quality that employers are looking for in employees. Due to the rapid changes in technology, companies need employees who are open to new ideas, flexible enough to solve complex problems and able to cope with difficulties.

*The quality of human resources in the mining and metallurgical industry is still low, not meeting the requirements of domestic and international markets. The article presents recommendations on how to avoid problems that arise during the adaptation period both for new employees of engineering and technical specialties and for the organization as a whole.*

**Keywords:** *adaptability, adaptation of new employees, socio-psychological adaptation, mining and metallurgical industry, specialists of engineering and technical specialties, vocational training.*

В последние годы горно-металлургическая отрасль сильно развивалась по количеству, качеству и типам предприятий, удовлетворяя растущий спрос. Наряду с общим развитием страны и горно-металлургической отрасли, промышленность постоянно инвестируется и обновляется, положительные изменения произошли во всех сферах производства. Постепенно ликвидируются производственные линии с устаревшей технологией, низкой производительностью и загрязнением окружающей среды. Инвестируется много новых заводов, применяются передовые технологии, современное оборудование, линии оснащены высокой степенью механизации и автоматизации, уровень технологий не уступает передовым странам мира. Именно поэтому остро встает вопрос о формировании эффективной системы адаптации сотрудников на предприятии. Адаптация сотрудников - это процесс определения конкретных задач, которые необходимо выполнить, и методов, используемых для их выполнения, а также связь данного процесса с другими работами в организации.

В качестве объекта исследования выступают направления совершенствования методик адаптации сотрудников инженерно-технических специальностей.

Предметом исследования является система адаптации сотрудников горно-металлургической отрасли (ООО «Удоканская медь»).

Целью исследования является разработка эффективных направлений адаптации сотрудников ООО «Удоканская медь», особый акцент сделан на процессе профессионального обучения как основы адаптации новых сотрудников.

Для реализации цели исследования были решены следующие задачи: определено понятие адаптации сотрудников, проанализированы особенности деятельности предприятия ООО «Удоканская медь» и система адаптации, разработанная предприятием, а также предложено развитие процесса профессионального обучения в качестве первостепенного метода адаптации новых сотрудников.

Исследование проводилось на базе ООО «Удоканская медь». Проанализирован Кодекс корпоративной этики предприятия и система адаптации сотрудников, в процессе исследования были использованы такие методы как анализ, синтез, систематизация и дедукция.

Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях ученых, среди которых: А.А. Налчаджян, А.В. Филиппов, М.А. Дмитриева, В.П. Казначеев, Ф.Б. Березин, А.Н. Жмыриков, Г. Селье.

Результаты исследования. Человеческие ресурсы всегда были решающим фактором силы, конкурентоспособности и устойчивого развития. Промышленная революция сильно влияет на человеческие ресурсы в горно-металлургической отрасли. Новая ситуация требует от работников отрасли инноваций, чтобы адаптировать и совершенствовать свои методы работы, чтобы конкурировать и развиваться, особенно когда все больше используются автоматизированные машины.

По мнению Черненко Т.А., адаптация сотрудников - это начало нового пути в рабочей среде. Адаптация - это процесс, который происходит, когда сотрудники начинают свой первый рабочий день в

компании, когда происходит смена профиля деятельности или переход по карьерной лестнице<sup>1</sup>.

Трушкова С. В., Лавров К. Н. в своем исследовании обращают внимание на то, что процесс адаптации новых сотрудников направлен на то, чтобы помочь быстро адаптироваться к работе и бизнесу<sup>2</sup>. Процесс адаптации включает в себя знакомство со структурой компании, посещение офиса, изучение видения, миссии, основных ценностей, а также корпоративной культуры. Это считается реферальной программой, которая помогает сотрудникам лучше понять, где они будут в ближайшем будущем, это также возможность для бизнеса рассказать о бренде и причинах, по которым новички должны присоединиться к компании.

Между тем адаптация новых сотрудников направлена на то, чтобы помочь им понять, как работать, используя старые инструменты для поддержки своей работы. Это считается частью вводного учебного процесса. Предприятиям необходимо разработать план с четкими целями, форматами и содержанием, чтобы создать методический процесс, который поможет новым сотрудникам быстро привыкнуть к работе. В частности, при обучении навыкам предприятиям необходимо вносить гибкие коррективы, чтобы соответствовать текущим ролям и возможностям новых сотрудников<sup>3</sup>.

Компания «Удоканская медь» была создана в 2008 году для реализации проекта освоения Удоканского месторождения меди в Каларском округе Забайкальского края. Организация ориентируется на лучшие мировые практики в сфере ESG (экология, социальная сфера, корпоративное управление). Люди - главная ценность для компании

---

<sup>1</sup> Черненко Т.А. О критериях адаптации сотрудников в трудовом коллективе// Вестник магистратуры. 2019. №2-2 (89). – с.52.

<sup>2</sup> Трушкова С. В., Лавров К. Н. Анализ существующих подходов социально-психологической адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности // Кронос: психология и педагогика. 2022. №1 (27). – С.20.

<sup>3</sup> Едиханова Ю. М. Сопровождение процесса социально-психологической адаптации сотрудников на предприятии// Проблемы современного педагогического образования. 2021. №70-2. – с.384.

«Удоканская медь». Масштабы и сложность проекта освоения Удоканского месторождения меди обеспечивают уникальные возможности для профессионального и карьерного роста. Привлечение и развитие талантливых и мотивированных сотрудников, разделяющих философию и ценности компании, является важнейшим условием успеха.

Согласно Кодексу корпоративной этики, основными принципами взаимодействия компании и ее сотрудников являются взаимное доверие, уважение и неукоснительное исполнение обязательств. Положениями Кодекса также закрепляются: уважение личной свободы, прав и достоинства человека, недопущение проявлений дискриминации по половым, политическим, религиозным, национальным мотивам при приеме на работу, оплате труда, в профессиональном и карьерном росте. Компания заботится о своих сотрудниках, предоставляет им социальный пакет и возможности профессионального роста.

Однако на предприятии отсутствует четко структурированная система адаптации новых сотрудников, также недостаточное внимание уделяется обучению в рамках повышения адаптивности работников. Основная цель обучения новых сотрудников состоит в том, чтобы гарантировать, что новые сотрудники быстро выполнят требования к работе, а бизнес получит отдачу от инвестиций в процесс найма. Обучение готовит сотрудников к работе, помогая им достичь желаемой производительности. 76% новых сотрудников считают обучение на рабочем месте самым важным занятием в первую неделю. Кроме того, обучение помогает им работать более эффективно и повышает их способность участвовать в бизнесе. На самом деле, 40% сотрудников, прошедших плохую профессиональную подготовку, увольняются в течение первого года. Таким образом, инвестиции в обучение новых сотрудников также помогут сократить бюджеты найма новых сотрудников и повысить их удержание. Исследования показывают, что сотрудники,

которые чувствуют себя достаточно подготовленными, на 27% более вовлечены, чем те, кто этого не делает.

Эффективная программа обучения новых сотрудников ООО «Удоканская медь» поможет сотрудникам быстро привыкнуть к работе и постоянно повышать производительность. Создание хорошего плана обучения для новых сотрудников требует совместных усилий менеджера по найму, отдела кадров, а также обучения и развития. Новые сотрудники хотят понять дорожную карту обучения и продвижения по службе, когда присоединяются к бизнесу. Основываясь на целевом подходе, отдел обучения и управления командой ООО «Удоканская медь» поймет пробелы в возможностях вновь нанятого персонала, необходимые знания, чтобы помочь сотрудникам соответствовать требованиям работы. В процессе обучения у новых сотрудников будет более глубокое понимание должностных обязанностей, основных компетенций, командных целей, индивидуальных KPI, которые необходимо достичь.

Выводы. Соответственно, ключевое решение для адаптации сотрудников ООО «Удоканская медь» состоит в том, чтобы сосредоточиться на обучении и воспитании инженерно-технических специалистов; подготовки технических кадров и квалифицированных рабочих, способных осваивать новые технологии, осваивать современные производственные линии, проявлять инициативу в проектировании и разработке новых продуктов. Обучение новых сотрудников является основной частью процесса адаптации. Добавляя необходимые компетенции и навыки для выполнения требований работы, ООО «Удоканская медь» поможет новым сотрудникам работать эффективно и оставаться в организации.

### **Использованные источники**

1. Васильева Т. Н. Социально-психологическая адаптация молодых специалистов-инженеров в проектной организации: проблемы и стратегия их преодоления. / Т. Н. Васильева, В. В. Романов. – Организационная психология. – 2019. – Т. 9. № 2. – С. 93–105.
2. Едиханова Ю. М. Сопровождение процесса социально-психологической адаптации сотрудников на предприятии// Проблемы современного педагогического образования. 2021. №70-2. – с.383-386.
3. Резновская С.А., Такахо Б.Р. Риски при адаптации новых сотрудников// Научные известия. 2020. №21. – с.31-35.
4. Трушкова С. В., Лавров К. Н. Анализ существующих подходов социально-психологической адаптации молодых специалистов к условиям профессиональной деятельности // Кронос: психология и педагогика. 2022. №1 (27). – С.20-23.
5. Черненко Т.А. О критериях адаптации сотрудников в трудовом коллективе// Вестник магистратуры. 2019. №2-2 (89). – с.52-55.