

культурой составил 34 процента от общей численности населения, что на 1,6 процента выше 2017 года. Проводимые мероприятия улучшают ситуацию в крае, но для того, чтобы в корне изменить ситуацию алкоголизации населения, необходимо ввести не только профилактические меры по борьбе с алкоголизмом, но и нужны меры, которые ограничат возможность приобретения и употребления алкогольной продукции.

Для решения задачи алкоголизации среди молодежи весьма эффективно было бы введение через федеральное законодательство ограничение продажи алкогольной продукции лицам, не достигшим двадцатидвухлетнего возраста. Это необходимо для того, чтобы молодой организм мог полноценно сформироваться без влияния на него алкоголя. За исполнением введенного закона, необходимо установить государственный контроль, за нарушение продажи алкогольной продукции лицам моложе двадцати одного года необходимо ввести административную ответственность с повышенным размером штрафа. Для молодого населения необходимо создать доступную здоровую среду, с доступными фитнес-клубами, оборудованными придомовыми спортивными площадками, необходимо увеличить количество спортивных мероприятий, проводимых на территории края. Необходимо вести пропагандистскую деятельность, направленную на формирование у населения негативного отношения к злоупотреблению алкогольной продукцией и создание в умах образа трезвого, здорового, спортивного, а значит успешного гражданина. Также одним из эффективных способов по снижению масштабов употребления алкогольной продукции станет ее недоступность, необходимо поднять стоимость алкогольной продукции, чтобы ее приобретение было невыгодно населению. В нашем крае установлена такая ценовая политика, что литр кефира стоит дороже одной, а то и двух бутылок пива, что соответственно рождает спрос у населения, поэтому необходимо увеличить стоимость розничной цены на алкогольную продукцию, и поднимать ее регулярно, так чтобы у населения не было возможности ежедневной доступности к алкоголю.

Таким образом, для снижения масштабов злоупотребления алкогольной продукцией и профилактике алкоголизма среди населения Российской Федерации необходимо, чтобы ее население понимало важность борьбы с алкоголизацией, и принимало в этой борьбе активное участие, ведь ведение здорового образа жизни заметно увеличивает не только социально-экономические показатели страны, но и плодотворно влияет на здоровье человека, заметно сохраняет его бюджет, уменьшает риск заболеваний, улучшает физическую форму и самочувствие в целом, приводит к увеличению продолжительности жизни в здоровом и сильном духом теле.

1. История алкогольных напитков [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.wikipedia.org/>
2. Официальная статистика [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gks.ru/>
3. Федеральный закон №171-ФЗ «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru>
4. Концепция государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкоголем [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.fsrar.ru>

Рубрика: Современное управление

УДК 658.3

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «СУДОСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОМПЛЕКС «ЗВЕЗДА»

К.Е. Лапковская
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В данной статье рассматривается адаптация, которая является одной из важнейших составляющих процесса управления персоналом. Отмечены виды и этапы адаптации, а также цели и направления. Показаны виды инструментов адаптации персонала на примере ООО

«ССК «Звезда». Приведены меры по совершенствованию процесса адаптации персонала на предприятии.

Ключевые слова и словосочетания: адаптация персонала, «Судостроительный комплекс «Звезда», наставник, стажировка, персонал, обучение персонала.

IMPROVEMENT OF THE PERSONNEL ADAPTATION SYSTEM IN THE SOCIETY WITH LIMITED LIABILITY "SHIPBUILDING COMPLEX "ZVEZDA". (SSK ZVEZDA, LLC)

This article discusses adaptation, which is one of the most important components of the personnel management process. The types and stages of adaptation, as well as goals and directions are marked. The types of personnel adaptation tools are shown on the example of LLC SSK Zvezda. Measures to improve the process of personnel adaptation at the enterprise are given.

Keywords: personnel adaptation, "Shipbuilding complex "Zvezda", mentor, internship, personnel training.

Одной из важных составляющих поддержания высокой конкурентоспособности предприятия является способность кадрового менеджмента обеспечить создание условий для отбора и удержания работников необходимой квалификации. Огромную роль во всем этом играет процесс адаптации персонала, составляющий систему управления персоналом в целом. Как показывает практика работы предприятий в настоящее время довольно высокий процент увольнений в организациях приходит на первый месяц принятых сотрудников. Большинство несчастных случаев на производстве происходит именно в первый месяц работы на предприятии. Поэтому требуется создание эффективной системы адаптации персонала, которая обеспечит устранение большинства проблем, возникающих в начале работы, что обуславливает актуальность настоящей работы

Проблемы процесса адаптации персонала и влияние на эффективность работы персонала рассматриваются в научных публикациях Е. Маслова, Н.И. Архиповой, Ю.В. Кузнецова, Т.Ю. Базарова, М. Армстронга, Б.Л. Еремина, А. В. Игнатьева, С. Ивановой, А.Я. Кибанова и других авторов.

Цель статьи – определение сущности адаптации, описание ее как системы, раскрытие этапов, направлений и показателей оценки состояния работы по адаптации и обоснование необходимости совершенствования её в ООО «ССК «Звезда».

Методы исследования – наблюдение и анализ документации.

В современной практике управления перед руководителем организации стоит большое количество сложных задач. Многие компании на сегодняшний момент понимают важность мотивации и развития персонала, активно ведут деятельность по подбору и обучению персонала. Однако не уделяют должного внимания процессу адаптации, а именно вторичной адаптации.

В научной литературе адаптация означает приспособление, привыкание работника к требованию профессии, нормам трудовых операций. Это знакомство с организацией, с её деятельностью, а та же изменение своего поведения в соответствии с требованиями среды.

В современном мире в процессе управления человеческими ресурсами набор профессиональных кадров, которые будут работать в организации, относится лишь к начальному этапу. Руководитель должен правильно планировать и реализовывать повышение личностного и трудового потенциала работников, так как их развитие приводит к росту производительности труда и прибыльности предприятия. Исходя из этого стоит отметить, что адаптация является важным инструментом управления персоналом.

По мнению зарубежных и отечественных ученых, современный опыт управления адаптацией персонала в организациях недостаточно развит и несерьезно воспринимается руководством. Чаще всего адаптация сводится только лишь к введению в должность.

Например, М. Армстронг считает важным введение работников в организацию, выделяя четыре основные цели введения:

- смягчение стадий, где новичку все кажется непонятным и незнакомым;
- быстрое появление доброжелательного отношения к компании, с целью удержания нового работника;
- получение полноценного результата от новичка в кратчайшие сроки;

– снижение вероятности скорейшего освобождения нового работника Существует два основных направления адаптации:

Первичная адаптация, то есть для работников, не имеющих опыта в данной профессиональной сфере.

Вторичная адаптация, то есть для работников, имеющих опыт в данной профессиональной сфере, но которые должны приспособливаться к изменяющимся условиям и специфике выполняемых работ.

Первичная адаптация представляет собой процесс вхождения нового работника в организацию. Новый принятый работник нуждается в заботе и внимании, так как именно в этот период в большей степени формируется отношение к организации и его дальнейшая мотивация. Если же пренебречь вниманием и заботой, то новый работник будет испытывать стресс и беспокойство, что приведет к ухудшению его качеству работы и мотивации.

В большей степени руководители стремятся потратить большое количество средств и сил на реализацию процесса отбора персонала, нежели на адаптацию и поддержку новичков. Введение в должность представляет собой процесс знакомства с организацией и оказание помощи новичку в быстром приспособлении к своей работе. Для новичка это период беспокойства и переживаний, вызванных сложностью переходного периода. Для устранения различного рода переживаний, важно иметь четко составленную программу введения в должность, включающую в себя ряд запланированных мероприятий. Благодаря этим мероприятиям новый работник приобретёт нужные навыки, знания и способности для дальнейшей эффективной работы. Длительность реализации данной программы может варьироваться в зависимости от степени сложности и ответственности работы. Руководителю организации следует заранее планировать введение в должность, даже до того, как новичок появится на работе.

Процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

Этап 1. Для более эффективной программы адаптации, нужна оценка уровня подготовки нового работника. Если новичок имеет специальную подготовку и опыт в аналогичных подразделениях других компаний, то период вхождения в новую организацию и её инфраструктуру будет минимальным.

Этап 2. Ориентация в новых условиях – это знакомство с обязанностями и требованиями, предъявляемые со стороны организации. То есть знакомство нового работника с положением о структурном подразделении, должностной инструкцией, приказами, распоряжениями руководства и др.

Этап 3. Непосредственная адаптация. На данном этапе происходит приспособление новичка к своему статусу, а также построение межличностных отношений с коллегами. На этом этапе важно новому работнику дать психологическую поддержку, то есть специалисту управления персоналом или непосредственному руководителю регулярно нужно проводить беседы и оценивать эффективность работы новичка на новом месте.

Этап 4. Окончательное включение в работу – процесс завершения адаптации. На этом этапе происходит постепенное преодоление новичком производственных и личных проблем переход к стабильной работе. В том случае если процесс адаптации недостаточно организован, то данный этап наступает после 1–1,5 лет работы. При постоянном регулировании процесса адаптации, можно получить эффективный результат уже через несколько месяцев.

ООО «Судостроительный комплекс «Звезда» – стратегически важный для Дальневосточного региона и отечественной судостроительной промышленности проект, предназначенный для строительства всех типов морских судов и добычных платформ для работы на российском шельфе.

Крупнейший в стране судостроительный комплекс создаётся в бухте города Большой Камень Приморского края на базе Дальневосточного центра судостроения и судоремонта (ДЦСС) и Дальневосточного завода «Звезда».

«Звезда» – первая в России верфь крупнотоннажного судостроения, способная удовлетворить потребности российских заказчиков в строительстве морской техники для обеспечения добычи природных ресурсов на континентальном шельфе страны. В том числе буровых платформ, имеющих возможность работать круглогодично в условиях Арктики, а также коммерческих судов для транспортировки грузов по внутренним и внешним морским путям, танкеров типа «Афрамакс» и «Суэцмакс», работающих на газовом топливе и отвечающих всем самым последним экологическим нормам.

Тот факт, что компания выполняет очень важную деятельность для страны – строительство морской техники для добычи природных ресурсов, существенным образом влияет на систему адаптации данной компании в силу повышенных требований к работникам.

Процесс адаптации в ООО «ССК «Звезда» построен на использовании таких инструментов как:

1. Вводный инструктаж о правилах в компании;
2. Welcome-training;
3. Стажировка (прикрепление наставника);

Первый этап адаптации – собеседование новичка со специалистом по кадрам. Специалист рассказывает об истории компании, ее организационной структуре и подразделениях, о правилах организации, отвечает на возникшие вопросы новичка. Так же специалистом по кадрам проводится экскурсия по территории организации. Затем новому сотруднику назначается наставник.

Решающая роль в выборе наставника для новых работников в ООО «ССК «Звезда» принадлежит руководителям. Выбранные работники должны дать добровольное согласие на роль наставника, но чаще всего назначение является «добровольно-принудительным».

В процессе выбора наставников руководитель руководствуются такими критериями как

- трудовой стаж,
- уровень профессиональной квалификации,
- отсутствие нарушений,
- личностные качества;
- уровень развития педагогических способностей

Руководящие работники указали, что стажировка молодого работника в компании представляет из себя наиболее регламентированный процесс в системе адаптации и наставничества. Тот факт, что деятельность на заводе присутствует фактор повышенной опасности, она не допускает формального отношения со всех сторон процесса – стажирующегося и руководства.

Метод наблюдения показал, что работа наставника с новичком в первые рабочие дни сводится к техническому инструктажу, объяснению профессиональных моментов. Однако не уделяется достаточное внимание знакомству с другими сотрудниками, установлению контактов, объяснения правил неформального общения в коллективе. И это является существенной проблемой в процессе адаптации на предприятии.

Зачастую новый работник приходит в организацию, а его рабочее место неподготовлено, никто этим не озадачивается. У новичка эта ситуация вызывает беспокойства и переживания, что может привести к выбытию нового работника в первые две недели, а также появление негативного отношения к организации с самого первого дня.

На предприятии ООО «ССК «Звезда» так же распространена практика «естественного наставничества», при которой молодого человека обучает не официальный наставник, а коллега по деятельности.

Не высокий уровень вовлеченности официальных наставников вызван тем, что мотивация работы наставника недостаточно эффективна. В системе материального вознаграждения наставников указано, что в процессе стажировки наставнику оплачивается 15

% от оклада, и после одного года деятельности стажера без нарушений — еще 20 %. Данные показатели вознаграждения не мотивируют наставником на дополнительную работу и ответственность в виде адаптации новичка.

Факторы, которые снижают мотивацию наставников на предприятии:

- назначение наставников в порядке приказа, а не добровольно;
- малое материальное вознаграждение за ответственную работу во вредных условиях труда (в цехах)
- отсутствие у молодых работников интереса и желания обучаться, нежелание опытных работников вкладывать силы и время в того, кто может скоро уйти;
- высокий уровень загруженности основной работой, который приводит к опасениям недостаточности удаления внимания обучения стажера, что может привести к наказанию;
- депремирование или порицание ошибки молодого работника;
- незнание методов адаптации новых сотрудников.

Мотивирование наставников на предприятии происходит только побуждением внутренних факторов:

- желание не допускать брак в работе и депремирование коллектива;

- стремление воспитать для себя помощника, напарника;
- чувство личной ответственности;
- стремление сохранить хорошие отношения с руководителем (если он назначает работника на наставничество или просит об этом);
- саморазвитие и стремление к педагогической деятельности.

В виде нематериального поощрения наставников на предприятии выступают грамоты, благодарности, различные знаки внимания, подарки, награды и др. В большей степени нематериальное поощрение наставника могут быть выражены в неформальном авторитете для своего коллектива, как опытного специалиста.

Делая вывод, нужно указать что на данный момент на ООО «ССК «Звезда» не существует унифицированных критериев оценки работы наставника. Работа наставников оценивается по следующим показателям:

- результаты деятельности стажера,
- карьерное продвижение молодого работника;
- показатели текучести кадров в подразделении. Если наставник работал эффективно и продуктивно с новым сотрудником, значит не будет оттока кадров;
- оценка наставников стажерами. Этот критерий – субъективный, оценка проводится на основании анкетирования молодых работников.

Для повышения эффективности процесса адаптации в ООО «ССК «Звезда» можно предложить следующие мероприятия:

- организация тренингов для наставников и стажеров;
- совершенствование системы материальной (повышение процента надбавки) и нематериальной мотивации, направленной на наставников;
- изменение процедуры по отбору наставников в основании которой лежат единые корпоративные требования (ЕКТ);
- разработка информационно-методических пособий, инструкций для наставников;
- организация системы, которая поможет обмениваться опытом наставникам.

Если данные мероприятия будут внедрены в ООО «ССК «Звезда», то процесс адаптации будет более эффективен. Новый сотрудник уже на начальном этапе работы будет включён в трудовой ресурс, и его деятельность начнет позитивно сказываться на производительность предприятия.

Проанализировав процесс адаптации персонала на предприятии ООО «ССК «Звезда», можно так же предложить включить в начальный этап адаптации такой инструмент как «навигатор» для новых сотрудников. «Навигатор» – это документ, который позволяет отследить получения новым сотрудником всех необходимых ему знаний для полноценной работы в должности, которую он занимает. Обычно навигатор включает такие пункты как: фамилия, имя, отчество коллег и руководителей, пункты (план деятельности новичка по факту порученной ему работы, изучение определенных инструкций, обучение определенным задачам и т.д.). Для эффективности данного документа стоит добавить строку для обратной связи новичков, чтобы наглядно видеть какие существуют проблемы в процессе стажировки.

Эффективность процесса адаптации и введение нового сотрудника в должность выражается в успешной выполненной работе. Хорошо построенный процесс адаптации персонала способствует экономии затрат и времени на поиск новых сотрудников, а также сокращает текучесть кадров, способствует развитию персонала, формирует положительное отношение к труду, коллективу работников и предприятию в целом. Именно поэтому нужно совершенствование процесса адаптации на предприятии и постоянный ее контроль.

1. Крушельницкая О. В., Мельничук Д. П. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Кондор, 2015. – 308 с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – Москва: Изд. ИНФРА. – Москва, 2013. – 638 с.

3. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Велби, Проспект, 2017. – 512 с.

4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 204 с.

5. Адаптация персонала в США [Электронный ресурс]. – URL: http://studopedia.net/10_149163_lektsiya-adaptatsiyapersonala.html.

6. Мирошниченко Ю. В., Лобенко А. В. Адаптация персонала: опыт зарубежных и отечественных предприятий // Проблемы и перспективы развития предпринимательства. – 2015. – № 1 (2). – С. 27.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник: пер. с англ. – 8-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2014. – С. 825.
8. Адаптация на новой работе [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.adaptation360.ru/adaptatsiya-na-novoj-rabote>. (Дата обращения 21.12.2017).
9. Карабаджак К. И. Методы адаптации персонала // Управление развитием. – 2013. – № 14. – С. 19-21.
10. Лобза А. В., Юрченко К. А. Современные персонал-технологии как средство обеспечения эффективной системы найма и адаптации персонала: отечественный и зарубежный опыт // Молодой ученый. [Электронный ресурс] – URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/11/50.pdf>.
11. Василичев Д. В., Мирошниченко В. А. Процесс адаптации персонала на предприятии // Экономика и организация управления. – 2014. – № 3-4. – С. 44.
12. Нигай Е.А., Огорокова В.А., Петрова Д.Д. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала ООО «ХАПК «ГРИНАГРО» // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 4, № 2(29). – С. 293-297.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338.49

РОЛЬ МУНИЦИПАЛИТЕТА В БЛАГОУСТРОЙСТВЕ ГОРОДСКОЙ ТЕРРИТОРИИ

Е.В. Максименкова

бакалавр

Н.Г. Ивельская

канд. социол. наук, доцент кафедры экономика и управление

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

В статье рассматривается структура администрации, обеспечивающая работу по благоустройству города. Приводятся итоги опроса жителей, которые проводятся для выявления мнения населения о проведении первоочередных мероприятий в этой сфере. В статье обозначены проблемы в сфере благоустройства, решение которых будет способствовать повышению качества жизни горожан и эффективности сферы благоустройства г. Большой Камень.

Ключевые слова и словосочетания: благоустройство городской территории, комфортная среда проживания, муниципальные программы.

THE ROLE OF THE MUNICIPALITY IN URBAN IMPROVEMENT

In article the structure of administration ensuring functioning on improvement of the city is considered. Results of poll of inhabitants which are carried out for detection of opinion of the population on holding priority actions in this sphere are given. In article problems in the sphere of improvement which solution will promote improvement of quality of life of citizens and efficiency of the sphere of improvement of are designated. Big Stone.

Keywords: *improvement of the urban area, comfortable living environment, municipal programs.*

Благоустройство населенных пунктов – одна из важнейших задач, стоящих перед органами власти всех уровней. Это связано не только с обустройством территорий в аспекте безопасности. Не менее важным, на современном этапе, является и соблюдение санитарно-эпидемиологического благополучия, и комфортно обустроенных мест общего пользования и придомовых территорий. Важна организация мест отдыха и развлечений детей – это малые