

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»

**Технология управления социально–психологической адаптацией в ГБУ РК
«Крымское управление водного хозяйства и мелиорации»**

Научный руководитель – Резникова Ольга Сергеевна

Сыромятников Максим Игоревич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: syromyatnikovmax@gmail.com

В современных условиях актуален вопрос о том, как наиболее быстро и эффективно адаптировать нового сотрудника в организации для того, чтобы он мог максимально быстро войти в работу без больших потерь времени и без снижения качества труда. Общая адаптация персонала включает в себя и такое понятие как социально-психологическая адаптация - процесс психологического и социального «вхождения в организацию». Это важная составляющая для создания комфортных условий новым сотрудникам, которой нередко на государственных предприятиях отводят второстепенную роль, а то и вовсе не берут в расчет.

Целью исследования, проведенного в 2018 году, стал анализ технологии управления социально-психологической адаптацией в ГБУ РК «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации», а также последующая разработка мероприятий по совершенствованию этих технологий. При исследовании был проведен опрос 103 сотрудников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» по методике Исмаилова Р.Х, который определил уровень социально-психологической адаптированности работников, а также общей профессиональной адаптации [1].

Исследуемое предприятие ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» является субъектом государственных бюджетных учреждений, работающих на благо Крыма в сфере обеспечения водными ресурсами сельскохозяйственных земель, а также вовлечения малопродуктивных земель в сельское хозяйство. Оплата труда персонала в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» осуществляется в соответствии с законами РФ. На предприятии действует повременная форма оплаты труда, как и на всех некоммерческих бюджетных учреждениях. Фонд оплаты труда в учреждении в прошедшем году по сравнению с 2015 годом вырос на 32%, что говорит о положительной динамике и тенденциях роста.

Среднесписочная численность сотрудников учреждения на 2018 год составляла 207 человек. Данный показатель по сравнению с 2015 годом вырос на 6%. Состав и структура персонала может обеспечить высокое качество выполняемых работ и решаемых задач (имеется достаточный опыт работы сотрудников, руководители и инженерно-технический состав учреждения получили высшее образование). В ходе исследования состава предприятия были определены такие проблемы: с 2015 года количество сотрудников с возрастом 60+ составляло преобладающее большинство, однако уже в 2018 году учреждение начало омоложение состава персонала учреждения; отсутствие материального стимулирования наставников, помогающим новым сотрудникам пройти адаптацию и обучить их.

В качестве недостатков технологии управления социально-психологической адаптации персонала в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» можно отметить следующее: разработано малоэффективное положение об адаптации персонала, которое не отображает всех сторон прохождения адаптации и не предусматривает контроль за его прохождением; не разработано положение о наставничестве; не предусмотрен контроль за прохождением адаптации

сотрудников; нет специалиста, который занимался бы решением проблем и разногласий внутри коллектива, - его роль обычно выполняет начальник цеха.

Для совершенствования технологии управления социально-психологической адаптации персонала, с учетом проведенного анкетирования и оценки всей технологии адаптации в учреждении, были предложены следующие мероприятия: разработка всего документационного обеспечения в области адаптации персонала (улучшение положения об адаптации, разработка положения о наставничестве, разработка оценочного листа по итогам прохождения адаптации); наем штатного психолога для уменьшения уровня конфликтности среди коллектива и консультирования сотрудников в личных проблемах, а также помощи новым работникам при прохождении социально-психологической адаптации.

Были произведены соответствующие расчеты затрат и эффективности проведения предложенных мероприятий. Сотрудник отдела кадров, который возьмется за разработку предложенных мер, необходимо премировать в размере 50% от заработной платы, а также выдать еще одну премию в виде 50% от заработной платы, когда данная технология успешно внедрится в учреждение и даст первый положительный эффект на стадии контроля (см.рис.1). Таким образом, максимальная сумма затрат при загруженности всех наставников составит 57 500 руб. в месяц и 22950 руб. одновременно при разработке документации (при средней заработной плате сотрудника отдела кадров 20240 руб). Общая максимальная сумма затрат составляет 80 800 руб. Данная сумма затрат является небольшой по сравнению с результатом, который она даст.

Таким образом, введенные мероприятия позволят значительно усилить технологию управления социально-психологической адаптации, что приведет к более быстрому и безошибочному вводу новых сотрудников в работу. Однако реалии на российских региональных предприятиях говорят о том, что в бюджетных учреждениях не выделяется финансирование для адаптации персонала, отдел кадров выполняет номинальную роль наставника, а де-факто занимается только созданием и хранением личных дел сотрудников.

Источники и литература

- 1) Исмаилов Р.Х. Уровень профессиональной адаптации // Интернет-форум российских психологов. – Режим доступа: https://psytest.info/system/files/test_529.pdf.

Иллюстрации

Наименование затрат	Затраты, руб.	
	Единовременные	Текущие
Разработка всего документационного обеспечения	22950	
Материальное стимулирование наставников		39000
Наем штатного психолога		18850
Итого	80 800	

Рис. 1. Совокупные затраты на реализацию проекта совершенствования технологии социально-психологической адаптации в ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»