

ПРОМЫШЛЕННЫЕ РЕВОЛЮЦИИ И ПЕРСОНАЛ В МЕНЯЮЩИХСЯ УСЛОВИЯХ

*Костин Д. Ю., Костин Ю. Д.
ХНУРЭ, e-mail: nsipatova@gmail.com*

Промышленные революции рассматриваются как продолжение развития информационной экономики (ИЭ). Можно считать, что ИЭ является коммуникационной инфраструктурной и технической базой для последующей цифровой трансформации, дающей возможности внедрять и распространять результаты дальнейших технологических прорывов. Беспрецедентность технологического прорыва принадлежит четвертой промышленной революции [1]. Она отличается нелинейной (экспоненциальной) скоростью распространения инноваций, глубиной и масштабом проникновения цифровых технологий, силой влияния цифровых комплексов и систем. Ученые выстраивают системы взаимодействия между технологическими прорывами и персоналом их обслуживающих. Актуальной является проблема адаптации работников на современных предприятиях [2–4].

Люди играют особую, важнейшую роль на предприятиях. Управление персоналом требует особого, индивидуального подхода, который даст возможность найти наиболее результативные механизмы управления разными людьми.

Трудовая адаптация персонала в организации предполагает взаимное приспособление предприятия и сотрудника, которое основано на планомерном включении трудящегося в производственный процесс при возникновении новых условий труда и отдыха. При этом подразумевается не только профессиональные условия труда, но и психофизиологические, социально-психологические, организационно-административные, экономические, санитарно-гигиенические, бытовые и т.д. Проведенное исследование позволило выделить условия профессиональной адаптации персонала и программу адаптации персонала. Рассмотрим цели и задачи адаптации персонала (див. рис. 1).

Информационное обеспечение адаптационных процессов требует сбора и оценки основных показателей уровня адаптации и ее длительности. Накопление и обработка информации проводятся, как правило, в рамках деловой оценки персонала. В отечественных организациях, например, возникает проблема с информационным обеспечением адаптационного процесса из-за необходимости сбора нормативных показателей уровня и длительности адаптации. Грамотный руководитель сможет сделать определенные выводы о коллективе в целом благодаря оценке адаптационного процесса.

Успешность адаптации зависит от характера производства, его среды и самого работника. Чем сложнее среда, серьезнее отличается от обычного на предыдущем месте работы, тем труднее проходит процесс адаптации (табл. 1).

Таблица 1

Цели адаптации персонала	Задачи адаптации персонала
<ul style="list-style-type: none"> – сокращение издержек на старте трудовой деятельности, ведь, пока сотрудник-новичок не освоился на рабочем месте, эффективность его труда низкая и требует дополнительных затрат; – снижение чувства неопределенности у новичков; – исключение текучки кадров, ведь, если новые сотрудники долго чувствуют себя дискомфортно, вероятнее всего они предпочтут уволиться; – возможность экономить время как работников, так и руководителей; – формирование положительного отношения к своей трудовой деятельности со стороны сотрудников, удовлетворение от рабочего процесса 	<ul style="list-style-type: none"> – проведение семинарских занятий и различных курсов для адаптации; – организация индивидуальных бесед начальства или наставника с новым работником; – организация краткосрочных и интенсивных курсов для топ-менеджеров, впервые заступающих на свою должность; – организация и проведение специализированных курсов, направленных на подготовку наставников; – использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий; – своевременное выполнение разовых поручений с целью установления контакта между коллективом и новым сотрудником; – подготовка замены при ротации кадров; – организация коллективных ролевых и тренинговых игр, направленных на сплочение коллектива

Рис. 1. Цели и задачи адаптации персонала

Планы адаптации различных должностей формируются в основном для руководителей тех или иных подразделений компании и ее главных сотрудников. Личные адаптационные планы предусматривают специальные мероприятия, стажировки и прочие виды деятельности, способствующие наиболее быстрому привыканию персонала к новым условиям работы.

На практике, когда мероприятия, направленные на адаптацию персонала, завершают свой цикл, проводится оценка результатов. Система оценок дает возможность принять обоснованное решение о включении сотрудника в состав персонала, о его особенностях и умениях, способностях и потенциале.

Важнейшей задачей руководителей в процессе адаптации является оказание помощи работнику в успешной интеграции его в организацию. Для подготовки человека к различного рода изменениям в карьере организации самостоятельно или совместно с профессиональными агентствами по развитию персонала, разрабатывают всевозможные тренинговые упражнения, которые позволят человеку определить свои: эмоциональное состояние и готовность к новым видам деятельности, целям и задачам, определить степень быстрого вливания в новый коллектив и т.д. Адаптация молодых сотрудников, которые еще не обладают профессиональным опытом, отличается тем, что она заключается не только в усвоении сведений об организации, но и в обучении самой работе, поэтому в программе адаптации необходимо предусмотреть обучение.

Особую потребность в адаптации испытывают работники старшего возраста. Они также нуждаются в обучении и их потребности немного похожи на потребности молодых работников, и им тяжелее влиться в коллектив. Свои отличительные черты имеет адаптация инвалидов, работников, которые вернулись после прохождения учебных курсов.

Особенно необходимо отметить адаптацию женщин, которые выходят на работу после отпуска по уходу за ребенком. Чем больше она находится дома, тем труднее ей подключиться к трудовому ритму. Это обусловлено тем, что, во-первых, после ее выхода на работу обычно выявляется значительный пробел в знаниях (за три года может очень многое измениться, например, внедрение нового программного обеспечения или новых технологий). Во-вторых, меняется ритм жизни: во время отпуска женщина сама распределяла свое время, выйдя же на работу, она должна находиться на одном месте положенное количество времени. В-третьих, появляется психологический барьер, при котором женщина опять должна принять статус подчиненной. Все это оставлять без внимания нельзя и надо учитывать при формировании программы по адаптации. Программу адаптации персонала рассмотрим в таблице 1.

С целью разработки эффективного адаптационного процесса в компании разрабатываются стандарт и программа адаптации персонала. Стандарт адаптации персонала представляет собой подробно поэтапно описанный адаптационный процесс. Инструкция должностных обязанностей специалиста по адаптации персонала описывает его деятельность и основные требования к нему.

Составляется данный документ по определенным разделам, которые включают в себя: общие положения, цели и функции, дополнительная информация, права и обязанности, ответственность.

Программа адаптации персонала

Вопросы программы адаптации	Показатель адаптации
Общее представление об организации	Основные цели, приоритетные направления, проблемные вопросы, традиции и стандарты, продукция и ее основные потребители, стадии ее доведения до потребителей, описание видов деятельности, структура компании и информация о ее руководителях
Политика компании	Кадровая политика и процесс подбора персонала, направления профессиональной подготовки и повышения квалификационного уровня, правила использования рабочего времени, особенности охраны коммерческой тайны и важной технической документации
Зарплата и механизмы оплаты труда	Нормы и формы оплаты, выплаты за работу в выходные и праздничные дни, выплата сверхурочных [5]
Дополнительные льготы	Выплаты за стаж, страхование, пособия по различным основаниям, возможность обучения, обустроенное для персонала кафе и иные услуги компании для работников
Охрана труда и соблюдение техники безопасности	Где оказывают первую помощь, основные меры безопасности, предупреждения о производственной опасности, правила ПБ и правила поведения в чрезвычайных ситуациях
Работники: его отношения с профсоюзом	Условия и сроки найма, длительность испытательного срока, права и обязанности сотрудника, руководство и оценка выполненной работы, основные коммуникационные каналы, дисциплина и дисциплинарные взыскания, профсоюзные постановления и т.д.
Экономические факторы	Стоимость оборудования и рабочей силы, ущерб от пропусков, опозданий и несчастных случаев на производстве

Выводы. Предложенные мероприятия по адаптации персонала на предприятиях позволят сформировать персонал из работников, имеющих стратегическое мышление, предприимчивость, широкую эрудицию, высокую культуру и стремление обеспечить эффективность деятельности собственного (в котором работают) предприятия. Предложенный процесс адаптации персонала позволит повысить конкурентоспособность работников и повысить производительность труда на предприятии. Останавливаться только на адаптации персонала руководству предприятий не стоит. Персонал нужно постоянно совершенствовать за счет обучения, переобучения и повышения квалификации.

Література

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция // Foreign Affairs. 2016. 1 января / К. Шваб. – URL: [http:// www.foreignaffairs.com/anthologies/2016-01-01/fourth-industrial-revolution](http://www.foreignaffairs.com/anthologies/2016-01-01/fourth-industrial-revolution).
2. Баденина О. О. Значение процесса адаптации для эффективного управления персоналом / О. О. Баденина // Управление развитием : сб. науч. тр. – Харьков : ХНЭУ, 2018. – № 8 (171). – С. 34–35.
3. Болдырева Н. В. Вопросы адаптации персонала к меняющимся условиям / Н. В. Болдырева, М. М. Голованов / Вестник института мировых цивилизаций. – 2019. – Т. 10. – № 2 (23). – С. 15–25.
4. Адаптация персонала / Бизнес Портал Луцка. – URL: http://toplutak.com/articles-article_216.html.
5. Костін Д. Ю. Енергетика : Мотивація персоналу / Д. Ю. Костін. – Харків : ООО «Компанія СМІТ», 2014. – 260 с.

ПОСТАНОВКА І МАТЕМАТИЧНЕ ФОРМУЛЮВАННЯ ЗАДАЧІ ПРО ПРИКРІПЛЕННЯ СПОЖИВАЧІВ ДО ПОСТАЧАЛЬНИКІВ

Шатрова І. А., Демидова О. О., Матвієвський С. В.

^{1, 2, 4, 5}Київський національний університет будівництва і архітектури
03680, Київ, Повітрофлотський пр-т, 31

³E-mail: ¹inna.shatrova@gmail.com, ²demeleln@gmail.com, smatvievski@ukr.net

Постановка задачі. Є n споживачів будівельних матеріалів і m постачальників. Відомі обсяги матеріалів, які треба доставити кожному споживачу a_i ($i = 1, 2, \dots, n$) і можливий обсяг поставок кожного постачальника b_j ($j = 1, 2, \dots, m$). Вартість доставки продукції i -му споживачу от j -го постачальника складає C_{ij} . Необхідно знайти такі обсяги поставок матеріалів i -му споживачу від j -го постачальника X_{ij} , при яких буде забезпечена мінімальна загальна вартість доставки матеріалів.

Вихідні дані для розв'язання задачі представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

Вихідні дані

Постачальник	Споживач				Обсяг постачання
	A_1	A_2	...	A_n	
B_1	C_{11}	C_{12}	...	C_{1n}	b_1
B_2	C_{21}	C_{22}	...	C_{2n}	b_2
...
B_m	C_{m1}	C_{m2}	...	C_{mn}	b_m
Обсяг споживання	a_1	a_2	...	a_n	