

Ссылка для цитирования этой статьи:

Яценко Е.А. Оценка эффективности адаптации персонала в Малоистокском ЛПУМГ – филиале ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» // Human progress. 2018. Том 4, № 3. [Электронный ресурс] URL: http://progress-human.com/images/2018/Tom4_3/Yatsenko.pdf, свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331.108.38

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В МАЛОИСТОКСКОМ ЛПУМГ – ФИЛИАЛЕ ООО «ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЕКАТЕРИНБУРГ»



Яценко Екатерина Александровна
Специалист Малоистокского ЛПУМГ подразделения
ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»,
Магистрант направления управления персоналом

yatsenkokaterina@yandex.ru
ул. 8-е Марта, 62 - 455,
г.Екатеринбург, РФ, 620144

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме экономической эффективности адаптации персонала организации. Описано влияние системы адаптации персонала на экономическую стабильность и конкурентоспособность организации. Выявлены основные критерии успешной адаптации, ее объективные и субъективные результаты. Эффективность процесса адаптации в статье проанализирована на примере Малоистокского линейного производственного управления магистральных газопроводов (подразделения ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург») по всем выявленным критериям успешности. Прежде всего, проведен анализ сроков овладения профессиональными навыками, выявлены факторы, влияющие на сроки адаптации. На основе проведенного социологического опроса недавно принятых сотрудников организации проведен анализ удовлетворенности их работой. В статье представлены формулировки вопросов, применяемые для выявления удовлетворенности работой, а также порядок расчета и значение результатов индекса удовлетворенности. Проанализированы причины увольнения вновь принятых работников и показатель текучести кадров вновь принятых работников. Поведен расчет экономической эффективности работы службы по управлению персоналом и адаптации в целом. Статья может служить методической основой для анализа эффективности процесса адаптации на различных предприятиях, поскольку содержит все необходимые формулы и формулировки вопросов для проведения анкетирования.

Ключевые слова: адаптация персонала; эффективность адаптации; удовлетворенность работой; критерии эффективности адаптации; период адаптации.

JEL коды: M 12; M 51.

Введение.

В современном мире адаптация персонала в организации является сложной, но очень важной задачей. Правильный подбор сотрудников, адаптация и закрепление на предприятии новых работников, партнерские отношения в коллективе в итоге приводят к экономической стабильности и конкурентоспособности организации. Именно поэтому процессы адаптации становятся предметом научных исследований за рубежом [1; 2; 3].

Главная цель управления адаптацией – создать более короткий и безболезненный процесс закрепления новых работников на предприятии, что возможно при эффективной работе кадровой службы [4]. В условиях рыночных отношений важно иметь объективную оценку, насколько эффективно была проведена работа по адаптации вновь принятых работников.

Можно оценить экономическую эффективность разных аспектов процесса адаптации - систему адаптации в целом, адаптацию отдельного сотрудника, конкретное мероприятие. Необходимо произвести расчеты и на их основании принимать обоснованные управленческие решения.

Целью настоящей статьи является наиболее полное исследование эффективности существующей системы адаптации персонала в организации на основе исследования критериев успешной адаптации, включающее:

1. Анализ сроков овладения профессиональными навыками.
2. Анализ удовлетворенности работой.
3. Анализ текучести кадров.
4. Расчет экономической эффективности работы службы по управлению персоналом и адаптации в целом.

1. Влияние адаптации персонала на экономическую результативность организации и ключевые критерии эффективности адаптации

Система адаптации персонала на предприятии – это не только и не столько пакет документов, это, прежде всего, люди, которые непосредственно помогают новому работнику влиться в новый для него коллектив, войти в курс новых обязанностей.

По времени, обычно считается, что трех месяцев достаточно для привыкания к новой работе. Хотя, например, коллеги из Голландии считают, что адаптация длится около года и только через год человек может полностью влиться в новую среду. Хотелось бы отметить, что управление адаптацией — это функция не столько кадровика организации, сколько всего окружения нового работника в целом. Только совместными усилиями и личностным подходом (это важно) можно помочь новому коллеге влиться в коллектив, стать полезным организации и получать удовольствие от работы.

Именно в это время вновь принятый работник и организация приспосабливаются друг к другу, в результате чего происходит процесс трудовой адаптации. Следовательно, трудовая адаптация – двухсторонний процесс между работником и новой для нее социальной средой [5].

Отдел по подбору и адаптации персонала не может напрямую обеспечить экономическую прибыль предприятию. Тем не менее, это подразделение организации занимается действительно важным делом – готовит нового сотрудника к полноценному вхождению в коллектив, от качества выполненной специалистами работы зависит, останется ли новичок в организации и будет ли приносить пользу организации, или предприятию вновь потребуется расходовать средства на поиск и подбор нового работника. Финансово выгодно для компаний, если за короткий промежуток времени можно будет достичь максимальной эффективности нового работника. Это – выигрышная стратегия современных компаний.

При эффективной работе кадровой службы, в частности по проблеме адаптации вновь принятых сотрудников, возможно получение значимых результатов, как субъективных, так и объективных [6].

К объективным результатам относят:

- снижение затрат на поиск нового сотрудника;
- уменьшение числа увольнений сотрудников, проходящих испытательный срок;
- сокращение времени, необходимого на то, чтобы новый сотрудник стал приносить пользу организации, в том числе и экономическую;
- уменьшение времени, затраченного коллегами и наставниками на адаптацию новичков, что позволит сконцентрироваться на своих обязанностях.

К субъективным результатам адаптации относятся:

- желания работать в организации длительное время;
- улучшение организационного климата;
- удовлетворенность работой и лояльность к организации.

Если в результате процесса адаптации компания в короткие сроки получает мотивированных сотрудников и знающих свою работу специалистов, то можно говорить, что механизм адаптации эффективен [7].

Значит, новый сотрудник становится ресурсом уже на начальном этапе работы, и его деятельность позитивно влияет на стабильность, экономическую эффективность и конкурентоспособность организации.

Результаты адаптации персонала организации зависят не от количества мероприятий, а от того, насколько они полезны в конкретной организации.

2. Анализ сроков овладения профессиональными навыками.

Сроки овладения профессиональными навыками могут быть различными. Они зависят и от условий труда, и от личности самого работника. Для того чтобы определить, существует ли у новых работников проблемы в процессе адаптации необходимо провести анкетирование. На основе анализа результатов анкетирования принимаются управленческие решения, способствующие ускорению этого процесса.

Для того чтобы определить, существует ли у новых работников проблемы в процессе адаптации в организации ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» автором данной статьи было проведено анкетирование в Малоистокском линейном производственном управлении магистральных газопроводов (далее – ЛПУМГ).

Участниками были выбраны 18 вновь принятых на разные специальности работников. Распределение ответов о сроках овладения профессией представлено в таблице 1.

Табл. 1: Срок овладения профессиональными навыками ¹

	до 1 месяца	более 2 месяцев	от 6 месяцев
Абсолютное число ответивших, чел.	9	5	4
Доля от общего числа опрошенных, %	50.00	27.77	22.22

На один из вопросов: «Как долго продолжается Ваше освоение профессиональных навыков в условиях нового места работы?» 9 сотрудников ответили, что для них адаптация на новом месте работы не займет более 1 месяца, 5 человека ответили, что им потребовалось чуть более 2 месяцев, 4 человека считают, что им потребуется больше времени на адаптацию. Это может быть связано и с характером самого сотрудника, и с условиями трудовой деятельности.

¹ Составлено автором

3. Анализ удовлетворенностью работой

В качестве критериев адаптации используются:

- удовлетворенность сотрудника работой в организации;
- удовлетворенность организации работой сотрудника.

С помощью анкеты можно получить информацию относительно трудностей, возникающих в ходе работы, и интересов работника. По результатам ответов на вопросы вычисляется «Индекс удовлетворенности работой». Удовлетворенность работой сотрудника, является важным фактором его адаптированности к организации.

В процессе анкетирования предлагаем задавать следующие вопросы по удовлетворенности:

- Удовлетворены ли Вы размером заработной платы?
- Соответствует ли характер работы Вашим способностям и склонностям?
- Сталкивались ли Вы с проблемами в период адаптации?
- Есть ли у Вас возможность проявить свои способности?
- Удовлетворены ли Вы своей специальностью и занимаемой должностью?
- Удовлетворены ли Вы режимом работы?
- Удовлетворены ли Вы условиями труда?
- Удовлетворены ли Вы взаимоотношениями в коллективе?
- Как складываются Ваши взаимоотношения с непосредственным руководителем?
- Удовлетворены ли Вы бытовыми условиями труда?
- Довольны ли Вы тем, что работаете на этом предприятии?

Ответы предлагаем расположить традиционно в следующем порядке:

- полностью удовлетворен;
- удовлетворен;
- затрудняюсь ответить;
- не удовлетворен;
- совершенно не удовлетворен.

В анкету могут быть добавлены и такие открытые вопросы:

- Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?
- Как Вы думаете, почему это для Вас оказалось трудным?
- Какие возникшие проблемы Вы решили?
- Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации?

По проведенному анкетированию может быть вычислен коэффициент удовлетворенности. Индекс удовлетворенности изменяется от +1,0 до -1,0.

Значение от +1,0 до +0,6 говорит о высоком уровне адаптированности, от +0,59 до +0,2 – о среднем уровне, менее +0,19 – о низком.

Исследование мнения адаптированных сотрудников по разным блокам проходит в рамках одного анкетирования.

Анализ удовлетворенности отдельными элементами работы в Малоистокском линейном производственном управлении магистральных газопроводов (подразделение ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург») среди вновь адаптированных сотрудников представлены в таблице 2.

Табл. 2: Численность удовлетворенных работой²

Фактор	Абсолютное число, чел.	Доля, %
1. Содержание труда	14	65
2. Наличие перспектив	11	53
4. Размер зарплаты	7	35
5. Организация труда	14	67
6. Отношения с руководителем	14	69
7. Отношения с коллегами	17	81

Ответы на вопрос «Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?» в анкетах всех участников анкетирования были различны. 7 человек указали, что это были профессиональные обязанности, 5 человек так или иначе назвали вхождение в коллектив, трое – условия труда. В ответах на вопросы анкеты сказались и различная область профессиональной деятельности, в частности по физическим нагрузкам, и разница в возрасте и опыте.

По итогам анкетирования можно сделать такой вывод: для более зрелых сотрудников тяжелыми являются профессиональные обязанности. Они менее подвижны в физическом плане, чем их более молодые коллеги. Кроме того, им сложнее адаптироваться на своем новом рабочем месте, так как считают, что профессиональных обязанностей слишком много. В этом отношении было бы очень полезно обучение вновь принятых работников [8]. Более молодым сотрудникам сложнее привыкнуть к условиям труда, которые они считают тяжелыми и к новому коллективу, чаще всего состоящему из людей, значительно более старших по возрасту. Поэтому молодому работнику сложнее найти точки соприкосновения.

На вопрос о решении возникших проблем все участники анкетирования ответили, что все проблемы они решили путем привыкания. Это значит, что работа по адаптации персонала ведется достаточно успешно и приносит свои результаты.

² Составлено автором

Практически все опрошенные отметили, что помощь коллег в работе была им нужна не более месяца. На вопрос «Что, как Вам кажется, особенно помогло бы Вам в период адаптации?» большинство ответов было: помощь коллег и понимание со стороны начальства.

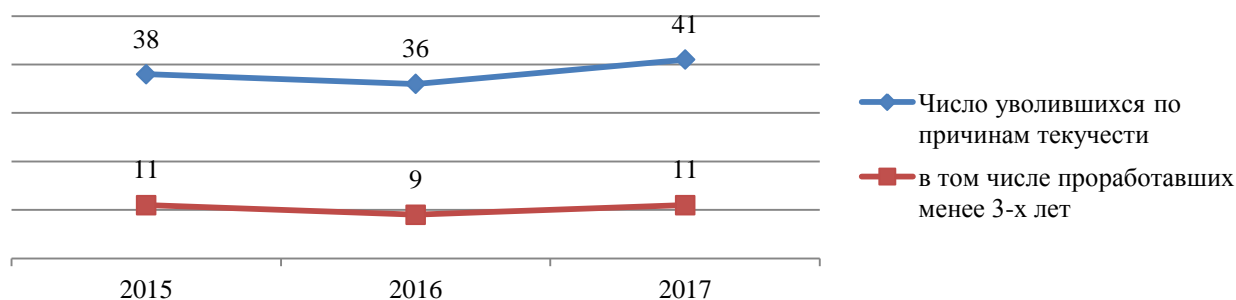
Условия труда, удовлетворенность своей специальностью и занимаемой должностью, как правило, не вызвало проблем у опрошенных. Больше новых сотрудников волновали, вызывали отрицательные эмоции - отношения с коллегами и начальством. Адаптированные работники подчеркивали, что им значительно помогла бы помощь и поддержка руководителя.

4. Анализ текучести кадров.

Важным показателем успешной работы кадровой службы по подбору работников и эффективной адаптации является коэффициент текучести кадров [9]. Чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность персонала организации.

Анализ текучести кадров производится в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» один раз в год, на основании численности персонала каждого подразделения. На рисунке 1 представлена численность уволенных сотрудников, в том числе среди вновь принятых.

Рис. 1: Численность уволенных сотрудников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург»³

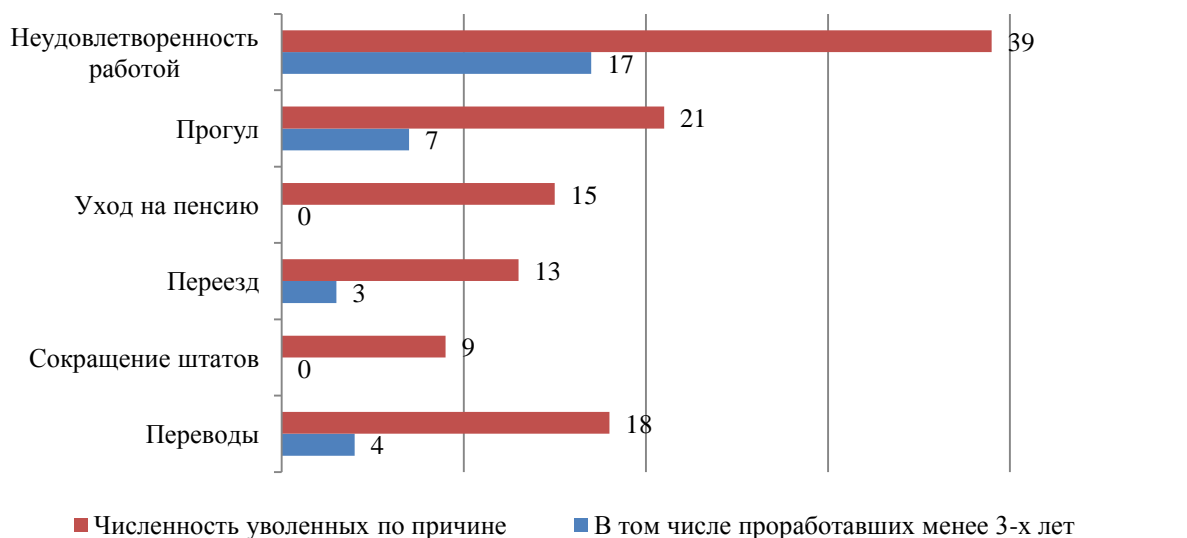


Численность уволенных является абсолютным показателем, поэтому используется только как вспомогательный показатель.

Для руководства организации важен не только сами показатели численности уволенных, текучести кадров, но и причины, по которым люди покидают организацию - неудовлетворительные условия труда, неинтересная работа, отсутствие перспектив профессионального роста и т.д. Причины увольнения сотрудников ЛПУМГ за последние три года представлены на рисунке 2.

³ Составлено автором

Рис. 2: Причины увольнения сотрудников ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» за период 2015-2018 гг. ⁴



Как видно из рисунка, основной причиной увольнения по собственному желанию является неудовлетворенность работой. Кроме того, достаточно высока численность уволенных за прогул.

Коэффициент текучести персонала ($K_{\text{текуч}}$) рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{текуч}} = \frac{(Ч_{\text{ув.с.ж.}} + Ч_{\text{ув.нар.дисц.}})}{Ч_{\text{ср.спис.}}} \times 100, \text{ где} \quad (1)$$

$Ч_{\text{ув. с.ж.}}$ - число уволенных по собственному желанию, чел.;

$Ч_{\text{ув. нар. дисц.}}$ - число уволенных за нарушения трудовой дисциплины, чел.;

$Ч_{\text{ср. спис.}}$ - среднесписочная численность за период, чел.

Расчет коэффициента текучести персонала, проработавшего менее 3-х лет в ЛПУМГ, представлен в таблице 3.

Табл. 3: Текучесть персонала, проработавшего менее 3 лет ⁵

	2015	2016	2017
Численность уволенных по собственному желанию, чел.	8	7	9
Численность уволенных за нарушения трудовой дисциплины, чел.	3	2	2
Среднесписочная численность за период, чел.	115	122	108
Коэффициент текучести персонала, %	9,5	7,3	10,0

Таким образом, текучесть кадров в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» Малоистокского линейно производственного управления магистральных газопроводов

⁴ Составлено автором

⁵ Составлено и рассчитано автором

(ЛПУМГ) является достаточно высокой, хотя в целом можно констатировать устойчивость, стабильность коллектива.

5. Исследование мнения руководителей, участвующих в программе адаптации

Для исследования мнения руководителей, участвующих в программе адаптации, уместно проведение опроса, беседы или интервью. Руководитель может высказать претензии, оценить промежуточные результаты и дать рекомендации с целью дальнейшего усовершенствования системы адаптации персонала организации.

При проведении интервью с начальником отдела кадров, трудовых отношений и социального развития ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» в частности, была высказана претензия к молодым специалистам, смысл которой заключается в том, что те плохо знают содержательные элементы своей профессиональной деятельности, недостаточно знакомы с оборудованием, особенностями технологического процесса, правилами техники безопасности. Но при этом на вопрос «доволен ли работодатель уровнем подготовки молодых специалистов» был получен ответ, что очень доволен.

Такая высокая, в целом, оценка уровня подготовки скорее отражает тот факт, что работодатели уже, с одной стороны, достаточно тщательно отбирали молодых специалистов, а с другой стороны, психологически готовы к тому, что в любом случае придется проводить обучение на рабочем месте [10].

По рекомендации руководителя автором данной статьи была разработана «Памятка молодому специалисту». Она содержит советы для вновь поступившего в компанию работника, которые помогут адаптироваться внутри предприятия.

6. Расчет эффективности работы службы управления персоналом.

Эффективность работы кадровой службы по адаптации персонала можно оценить путем расчета процента работников, закрепившихся на предприятии по итогам процесса адаптации и испытательного срока (F). Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$F = \frac{P}{W} \times 100, \text{ где} \quad (2)$$

где P – число прошедших испытательный срок и успешно адаптирующихся сотрудников, чел.

W – общая численность работников, принятых за указанный период, чел.

Так, в 2017 году в ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург» Малоистокского линейного производственного управления магистральных газопроводов (ЛПУМГ) было принято 19

человек. Уволились 2 человека. Тогда процент работников, закрепившихся на предприятии по итогам процесса адаптации и испытательного срока, составляет 10%.

Имеющиеся прогнозные оценки анализа деятельности организации в области адаптации показывают, что в течение рабочего дня новый работник несет потери в пределах 10-12% рабочего времени. Период приспособления работника к новым профессиональным и организационно-экономическим условиям труда колеблется от 1 до 6 месяцев.

Эффективность мероприятий данной группы проявляется в условном высвобождении численности и снижении себестоимости за счет экономии по фонду заработной платы.

Расчет экономии времени, составляющего период адаптации нового работника ($\mathcal{E}_{вр}$), выполняется по формуле:

$$\mathcal{E}_{вр} = \frac{ПА \times Ч_{ад.р.} \times ПВ}{100}, \quad (3)$$

где ПА - период адаптации, дней;

$Ч_{ад.р.}$ - численность работников, проходящих адаптацию, чел.;

ПВ - средние потери времени в период адаптации, %.

Условное высвобождение численности ($\Delta Ч$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta Ч = \frac{\mathcal{E}_{вр.}}{Д}, \quad (4)$$

где Д - эффективный фонд рабочего времени одного работника в год, дни.

Снижение себестоимости за счет экономии по фонду заработной платы ($\Delta С_{з.л.}$) рассчитывается по формуле:

$$\Delta С_{з.л.} = З_{ср.год.} \times \Delta Ч \times К_{нач.} \quad (5)$$

где $З_{ср.год.}$ – среднегодовая заработная плата одного работника, руб.;

$К_{нач.}$ – коэффициент начислений на заработную плату.

Рассчитаем экономическую эффективность системы адаптации персонала, если численность вновь принятого персонала в ЛПУМГ составляет 19 чел., период адаптации – 60 дней; потери рабочего времени в период адаптации составляют - 12%; среднегодовая заработная плата одного работника - 35,5 тыс., руб., эффективный фонд рабочего времени – 244 дней.

Экономия фонда рабочего времени составит:

$$\mathcal{E}_{вр} = 60 \times 19 \times 0,12 = 136,8 \text{ дн.}$$

Условное высвобождение численности персонала составит:

$$\Delta Ч = 0,56 \text{ чел.}$$

Снижение себестоимости за счет экономии по фонду заработной платы составит:

$$\Delta С_{з.п.} = 35,5 \times 0,56 \times 1,15 = 22,86 \text{ тыс.руб.}$$

Текущий (годовой) экономический эффект составит 22,86 тыс. руб.

Приведенные цифры наглядно демонстрируют финансовую эффективность процесса адаптации персонала.

Заключение

Адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью, она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон. То есть успешная адаптация подразумевает умелое сочетание профессионального и психологического аспектов.

Показателями успешной адаптации является удовлетворенность молодого сотрудника работой и ее условиями, вознаграждениями за труд, организацией труда, а также его удовлетворенность налаженными партнерскими отношениями с коллективом и его многолетняя работа на благо организации. Проведенные расчеты экономической эффективности работы службы по управлению персоналом в области адаптации вновь принятого персонала в Малоистокском линейном производственном управлении магистральных газопроводов (подразделение ООО «Газпром трансгаз Екатеринбург») показали достаточно высокий ее уровень.

Литература

1. Jeannin, L. The adaptation process of international lecturers in a South African university: The centrality of agency and collegiality // Journal of Research in International Education. 2017. Том: 16 Выпуск: 3 С.: 236-247.
2. Gerrish, K; Griffith, V. Integration of overseas Registered Nurses: evaluation of an adaptation programme // Journal of Advanced Nursing. 2004. Том: 45, Выпуск: 6. С.: 579-587.
3. Rozheliuk, V.M.; Kalchenko, O.M. Research of Influence Factors of Professional Competence on Efficiency Activity of Accounting Personnel // Scientific Bulletin of Polissia. 2017. Выпуск: 4 С.: 137-143.
4. Луферова, А.Д.; Мазаева, М.Р. Профессиональная адаптация персонала, как один из элементов управленческой деятельности на предприятиях промышленной отрасли // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. Т. 6. № 2. С. 56-59.
5. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 688 с.

6. Низдиминов, М.Н.; Пыжов, А.М.; Тинькова Е.В. Подходы к оценке и измерению эффективности мотивации и адаптации персонала // Дельта науки. 2017. № 1. С. 33-37.
7. Ненахова, А.В. Современный подход к анализу эффективности адаптации персонала / В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). 2017. С. 263-266.
8. Lando, I. Practical Use of Innovative Methods of Instruction for Personnel Training from the Point of View of Human Capital Development in Organisations / Конференция: International Conference on New Challenges of Economic and Business Development Местоположение: Univ Latvia, Riga, LATVIA публ.: MAY 10-12, 2012. С.: 340-353.
9. Вершинина, Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации. Новосибирск, 2006. 202 с.
10. Jiang, L.; Chen, J.; Shi, Y. The Digit Publishes the Personnel Training Pattern Research / Конференция: Conference on Creative Education (CCE 2011) Местоположение: Wuhan, PEOPLES R CHINA публ.: APR 08-10, 2011. С.: 59-62.

ASSESSMENT OF PERSONNEL ADAPTATION EFFECTIVENESS IN MALOISTOKSKY LINEAR PRODUCTION DEPARTMENT OF THE TRUNK GAS PIPELINES - BRANCH GAZPROM TRANSGAZ YEKATERINBURG Ltd

Ekaterina Yatsenko

Master Student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. This article is devoted to the problem of the personnel adaptation economic efficiency in the organization. The influence of the personnel adaptation system on the economic stability and organizational competitiveness is described. The key successful adaptation criteria, its objective and subjective results are revealed. The adaptation process effectiveness is analyzed in the article by using practical indicators of the Malostoksky Linear Production Department of the Trunk Gas Pipelines (branch the Gazprom Transgaz Yekaterinburg) for all the identified success criteria. First of all, the analysis of the mastering the professional skills terms was conducted, the factors

influencing the adaptation terms were revealed. On the basis of recently accepted in the organization employees' sociological survey, conducted by the author, their job satisfaction's analysis was carried out. The article presents the questions wording used to determine job satisfaction, as well as the satisfaction index calculation procedure and the results significance. The new employees' dismissal reasons and the turnover rate of the newly recruited workers are analyzed. The economic efficiency calculation for the personnel management service and adaptation as a whole has been conducted. The article can be a methodological basis for analyzing the adaptation process effectiveness at various enterprises, since it contains all the necessary formulas and questions wording for conducting the survey.

Key words: staff adaptation; effectiveness of adaptation; job satisfaction; criteria for the adaptation effectiveness; adaptation period.

JEL Code: M 12; M 51.

References:

1. Jeannin, L. The adaptation process of the international lecturers in the South African University: The centrality of agency and collegiality. 2017. Volume: 16 Issue: 3. P.: 236-247.
2. Gerrish, K; Griffith, V. Integration of overseas Registered Nurses: evaluation of an adaptation program. Journal of Advanced Nursing. 2004. Volume: 45, Issue: 6. P.: 579-587.
3. Rozheliuk, V.M.; Kalchenko, O.M. Research of Influence Factors of Professional Competence on Efficiency Activity of Accounting Personnel. Scientific Bulletin of Polissia. 2017. Issue: 4. P.: 137-143.
4. Luferova, A.D.; Mazaeva, M.R. Professional adaptation of personnel as one of the elements of managerial activity at industrial enterprises // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2017. T. 6. № 2. P. 56-59.
5. Vesnin, V.R. Personnel Management. Theory and practice: a textbook. - Moscow: T. Velbi, Publishing house Prospekt, 2008. - 688 p.
6. Nodiminov, M.N.; Pyzhov, A.M.; Tinkova, E.V. Approaches to the assessment and measurement of the effectiveness of personnel motivation and adaptation // Delta of Science. 2017. No. 1. P. 33-37.
7. Nenakhova, A.V. The modern approach to the analysis of the effectiveness of staff adaptation / In the collection: Innovative dominants of the social and labor sphere: economics and management materials of the annual international scientific and practical conference on the problems of social and labor relations (17th meeting). FGBOU VO "Voronezh State University"; Academy of Labor and Employment (Voronezh Regional Office). 2017. P. 263-266.

8. Lando, I. Practical Use of Innovative Methods of Personnel Training from the Point of View of Human Capital Development in the Organization: Univ Latvia, Riga, LATVIA publ. : MAY 10-12, 2012. P.: 340-353.
9. Vershinina, T.N. Interrelation of fluidity and production adaptation. Novosibirsk, 2006. 202 p.
10. Jiang, L.; Chen, J.; Shi, Y. The Digit Publishes the Personnel Training Pattern Research / Conference: Conference on Creative Education (CCE 2011) Location: Wuhan, PEOPLES R CHINA Publications: APR 08-10, 2011. P.: 59-62.

Contact

Ekaterina Yatsenko

Ural State University of Economics

62-455, 8th of March Str., Yekaterinburg, 620144, Russia

yatsenkokaterina@yandex.ru

Научный руководитель: д.э.н., профессор кафедры экономики труда и управления персоналом ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
И.А.Кулькова