

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

**Совершенствование системы адаптации персонала в муниципальных органах власти**

**Научный руководитель – Петрова Валерия Николаевна**

***Ховалкина Наталия Витальевна***

*Студент (магистр)*

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск, Россия

*E-mail: dearheart12@yandex.ru*

В рамках предстоящей исследовательской работы предполагается проведение анализа по теме «Совершенствование системы адаптации персонала в муниципальных органах власти» (на примере разных департаментов Администрации г. Томска). Поскольку мной в 2019 г. была получена степень бакалавра по направлению «Государственное и муниципальное управление», мне интересны темы, касающиеся внутреннего устройства органов власти, как на федеральном уровне, так и на местном уровне. В совокупности с получаемой в данный момент степенью магистра по направлению «Управление персоналом» выбранная тема исследования максимально затрагивает область изучаемых мной процессов и явлений. Объект исследования - адаптация персонала, предмет исследования - система адаптации персонала.

Исследование адаптации именно в органах власти муниципального уровня, связано, прежде всего, с ролью данных органов в жизнедеятельности города и др. Так в период карантинных мер, связанных с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 продолжали работать все службы жизнеобеспечения, органы власти и правопорядка, областные государственные учреждения.

Муниципальные органы власти, как и любая иная организация, выполняющая функцию администрирования, максимально заинтересованы в совершенствовании собственного кадрового потенциала. Для привлечения и удержания потенциальных сотрудников просто необходима проработанная эффективная система адаптации, сопоставимая возможностям организации и текущей действительности, ходу времени. Исследование касается выявления профессионально-социальных проблем персонала при прохождении муниципальной службы. Система адаптации должна быть применена в отношении как впервые поступивших на муниципальную службу (сотрудники из иных организаций и видов деятельности, выпускники вузов), так и для сотрудников уже проходивших ранее службу в ином органе (другое направление, другой департамент, государственная служба). Благодаря грамотно выстроенной системе адаптации внутри муниципального органа власти можно добиться:

1) Экономии материальных ресурсов. Деятельность муниципального органа власти осуществляется на основе бюджета соответствующего муниципального образования, поэтому так важно добиться снижения расходов на подбор, отбор персонала и др., тем самым добившись бюджетной эффективности;

2) Экономии временных ресурсов. При сокращении текучести кадров, сотрудники отдела кадров тратят значительно меньше времени на поиск сотрудников на замену;

3) Формирования кадрового резерва из числа сотрудников внутри организации;

4) Снижения числа увольнений персонала, проходящих муниципальную службу менее 2-х лет;

5) Сокращения профессионального и эмоционального выгорания сотрудников;

6) Уменьшения времени прохождения стадии до полной эффективной работы. Если процесс адаптации организован, то новоприбывший сотрудник гораздо быстрее способен

работать в полную свою силу. Если данный процесс не организован изначально, то процесс адаптации затягивается до 3 лет. При этом человек чувствует себя лишним в коллективе и на рабочем месте, новичком. Эти три года человек не работает на полную силу, на которую может выкладываться. Таким образом, происходит выплата денег без выполнения работы;

7) Ослабления отрицательной синергии вплоть до полного ее разложения. Под отрицательной синергией имеется в виду отсутствие адаптационных мер по нескольким видам адаптации (социальная, профессиональная и др.);

8) Повышения имиджа организации. Система адаптации является одним из ключевых фактором при рассмотрении соискателем места работы. Для соискателя важен hr-бренд организации, то есть имидж на рынке труда.

При построении эффективной системы адаптации в организации необходимо учитывать все виды адаптации. В теоретических исследованиях классификация видов адаптации варьируется и может разбиваться на достаточно мелкие элементы.

Цель: обоснование рекомендаций по совершенствованию системы адаптации персонала в муниципальных органах власти.

Задачи:

1) Описать содержание понятия «адаптация» и связанных с данным понятием элементов;

2) Исследовать и описать элементы системы адаптации: виды, этапы, техники, методы;

3) Изучить кейсы по системе адаптации зарубежных и российских организаций в обзоре современной литературы;

4) Разработать кейс по совершенствованию системы адаптации персонала в Администрации г. Томска;

5) Разработать рекомендации по совершенствованию системы адаптации персонала.

Для предстоящей работы необходимо дать общую характеристику, описать историю организации, проанализировать организационную структуру и кадровый состав (гендер, возраст, образование, должности, процент текучести персонала, описание актуальной задачи и ситуации в Администрации), изучить существующие нормативно-правовые акты в области адаптации сотрудников муниципальных органов власти.

Основная гипотеза научного исследования: грамотно выстроенная система адаптации персонала позволяет сократить текучесть, издержки и сохранить эффективность работы организации. Результатом работы должно стать структурирование существующих проблем, связанных с системой адаптации (по видам адаптации). В качестве мер по совершенствованию рассматривается:

1) обновление положения по работе с персоналом;

2) разработка проекта Положения по работе с персоналом (Методические рекомендации для органов муниципальной власти);

3) разработка тренинга по адаптации персонала, инструкции по адаптации персонала в организации.

Для диагностики в данный момент рассматриваются методы, представленные на рисунке 1.

## Иллюстрации

Название метода	Участники	Описание
Интервьюирование	Интервью с руководителем отдела кадров, руководители других департаментов – полуструктурированное интервью	5-7 вопросов, плюс дополнительные интервью
Анкетирование	Сотрудники первого (и второго) года работы (все категории) Из нескольких департаментов руководитель или зам плюс рядовой сотрудник М и ж, 21-70, разное образование	Опрос в Google форме
Методы развития организации	Несколько сотрудников из разных подразделений	Метод “Крестовина, позволяющий определить направленность организации
Таблица стейкхолдеров	Руководитель отдела кадров, руководители департаментов и др.	Имя стейкхолдера – высказывание – какую проблему\трудность фиксирует
Дерево проблем (А.И. Пригожин «Методы развития организации»; SWOT анализ)		Сведение всей диагностики воедино

Рис. 1. Диагностики