

также, скорее всего, не сработает, поскольку бюрократическая система не позволила ему развиваться, ведь различная инициатива зачастую пресекалась [5]. В таком случае сотрудники, как и руководитель среднего звена в иерархической структуре, становятся неспособными к разрешению из ряда вон выходящих ситуаций и нестандартному мышлению. Они перестают задумываться об оптимизации и автоматизации рутинных процессов и работы производства в целом. Действия «по протоколу» также зачастую не позволяют адаптироваться к изменяющейся ситуации, что может привести к стагнации или банкротству предприятия, поскольку бюрократическая система не приветствует риск-менеджмента, а предпочитает более традиционные и безопасные решения.

Таким образом, бюрократическое устройство предприятия хоть и подразумевает упорядоченность и более строгую организацию работы, определенную предсказуемость и снижение рисков для работы предприятия, однако ее также можно назвать прямым путем к его стагнации. Поскольку непосредственно бюрократический процесс и зависимость от него должностных лиц и рядовых сотрудников «убивает» всякую инициативу, он является прямым препятствием к повышению производительности труда и росту его развития, так как строгая отчетность и следование правилам являются более приоритетными, нежели конечный результат. Если система бюрократии не будет подвергнута определенным реформам, предприятия не смогут полностью реализовать свой производственный потенциал.

Л и т е р а т у р а

1. Бюрократия: Большой энциклопедический словарь. – URL: [//gufo.me/dict/bes/%D0%91%D0%AE%D0%A0%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%AF](https://gufo.me/dict/bes/%D0%91%D0%AE%D0%A0%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%A2%D0%98%D0%AF) (дата обращения: 06.04.2025).
2. Бюрократия. Большая советская энциклопедия. – URL: [//gufo.me/dict/bse/%D0%91%D1%8E%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%8F](https://gufo.me/dict/bse/%D0%91%D1%8E%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%8F) (дата обращения: 06.04.2025).
3. Смеянов, С. Н. Влияние бюрократических процессов на эффективность деятельности организации / С. Н. Смеянов, Д. В. Ковпанец, Д. К. Толсторожих // Символ науки. – 2022. – № 5-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-byurokraticheskikh-protsesov-na-effektivnost-deyatelnosti-organizatsii> (дата обращения: 05.04.2025).
4. Смирнов, В. Э. Бюрократия и бюрократизация как социальное явление / В. Э. Смирнов // Журнал Белорусского государственного университета. Социология. – 2020. – № 2. – С. 61–71. – URL: <https://journals.bsu.by/index.php/sociology/article/view/3116> (дата обращения: 06.04.2025).
5. Фромм, Э. Кризис психоанализа. Гл. 5. Стадии гуманизации технологического общества. Общие предпосылки / Э. Фромм. – URL: https://www.psychol-ok.ru/lib/fromm/rn/rn_06.html (дата обращения: 05.04.2025).

ЦИФРОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ИНТЕГРАЦИИ НОВОГО РАБОТНИКА

А. А. Сучкова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. В. Трейтьякова

Рассмотрены проблемы интеграции нового работника в рабочую среду и предложена эффективная модель цифровой адаптации с подробным описанием структуры обучающей программ.

Ключевые слова: адаптация, новый работник, цифровая адаптация, информационные технологии, цифровая программа адаптации нового работника.

В современных условиях тема адаптации персонала на предприятии играет важную роль. Эффективная адаптация снижает риск ошибок, повышает вовлеченность и способствует быстрому освоению сотрудником своих обязанностей.

Цель работы – анализ проблем интеграции нового работника в рабочую среду и предложение эффективного подхода для их решения с использованием цифровой обучающей программы.

Процесс интеграции нового работника в рабочую среду нередко сопряжен с различными проблемами:

Информационный перегруз. Новые работники сталкиваются с огромным массивом неизвестной информации, что может затруднить быстрый и качественный переход к полноценной работе;

Несогласованность ожиданий. Иногда заранее сформированные ожидания от работы не совпадают с реальностью, что приводит к демотивации и стрессу;

Психологические барьеры. Адаптация в новом коллективе часто сопровождается чувством неуверенности, страхом допустить ошибки и страхом быть непринятым;

Отсутствие единого стандарта адаптации. Без четко отлаженного процесса внедрения сотрудника сложно обеспечить единообразное понимание корпоративной культуры и требований компании.

Для облегчения вхождения новых работников на предприятие призваны процедуры адаптации.

Адаптация персонала – это процесс интеграции новых работников в корпоративную среду, направленный на облегчение их включения в рабочий процесс и команду. Основные цели адаптации обусловлены необходимостью создания благоприятных условий для продуктивной работы новых работников и минимизации возможных проблем на этапе начала работы.

Цели адаптации:

- обеспечить поддержкой и необходимой информацией на старте;
- повысить уверенность в выполнении обязанностей;
- способствовать развитию приверженности к компании;
- обеспечить быстрое знакомство с рабочей культурой и нормами.

Эффективная адаптация позволяет работнику быстро стать продуктивным и интегрироваться в коллектив, что снижает риски текучести кадров [1].

В условиях быстрого технологического прогресса и постоянных изменений в бизнес-среде вопрос цифровой адаптации работников становится особенно актуальным. Одним из таких решений становится применение специализированных цифровых программ обучения, способных не только систематизировать информацию, но и поддержать сотрудника на всех этапах его интеграции в коллектив.

Современные информационные технологии позволяют перевести многие процессы обучения в онлайн-формат. Программа «Школа новичка» для адаптации нового работника реализуется на компьютере, что обеспечивает возможность прохождения курса независимо от местоположения и позволяет подстраивать темп обучения под индивидуальные особенности работника. Такой подход оптимизирует затраты времени и гарантирует единообразие передачи ключевой информации для каждого нового работника.

Программа адаптации «Школа новичка» построена на ряде последовательных модулей и курсов, охватывающих все ключевые аспекты работы на предприятии:

1. Общее – описание адаптационной программы «Школа новичка», в данном разделе находятся план адаптации, ответы на часто задаваемые вопросы, а также интерактивная форма предоставляющая возможность задать вопрос или написать комментарий по процессу адаптации.

2. Знакомство с организацией – включает в себя курс «Добро пожаловать в нашу организацию», содержащий историю организации, организационную структуру, ключевые достижения, а также основные принципы, ценности, миссия и видение организации.

3. Продукция – модуль, посвященный ознакомлению с основными продуктами или услугами, которые предлагает организация. Здесь новые работники узнают о позиционировании продукции на рынке, целевой аудитории и конкурентных преимуществах.

4. Информационная безопасность – обучение основам защиты данных, правилам работы с информационными системами и методам предотвращения утечек информации.

3. Корпоративная почта – в данном модуле находятся курс «Защита корпоративной почты», включающий в себя пошаговую инструкцию по обеспечению безопасности электронной коммуникации, знакомство с современными средствами защиты корпоративной корреспонденции, и курс «Правила деловой переписки», включающий в себя обучение этикету и стандартам деловой коммуникации, что позволяет работнику вести профессиональное общение внутри организации и с внешними контрагентами.

6. Основы пожарной безопасности – модуль, направленный на ознакомление с правилами поведения в случае пожара, обеспечивающий гарантированное соблюдение мер безопасности в помещениях.

7. Охрана труда – обучение ключевым аспектам соблюдения трудовой дисциплины, поддержания безопасных условий работы и предотвращения профессиональных рисков.

8. Итоговый тест – контрольный элемент, оценивающий усвоение пройденного материала по всем модулям, что позволяет выявить слабые места и подготовить рекомендации по дальнейшему обучению.

9. Отчет нового сотрудника – сбор обратной связи от нового работника, включающий в себя оценку выполнения индивидуального плана адаптации, оценку степени готовности к самостоятельной работе, оценку работы наставника и процесса наставничества.

10. Комиссия – итоговая встреча нового работника с комиссией и принятие решения о дальнейшем сотрудничестве, в данном модуле перечислены критерии оценки нового работника и состав комиссии.

Для развития и роста эффективности программы важно знать мнение, идеи и предложения нового работника об обучении, поэтому после каждого модуля новый работник заполняет обратную связь.

В адаптационной программе также представлены основные документы, регламентирующие требования к осуществляемой деятельности, Политика организации в области менеджмента качества, окружающей среды и охраны труда, кодекс корпоративной этики.

Применение цифровых инструментов в процессе адаптации предоставляет организации ряд значительных преимуществ:

Стандартизация знаний. Все работники получают единую, актуальную информацию, что минимизирует разночтения в понимании корпоративных стандартов;

Гибкость и доступность. Онлайн-формат позволяет адаптировать обучение под индивидуальные особенности работника, делая процесс интерактивным и доступным независимо от места нахождения;

Быстрая обратная связь. Ответы на часто задаваемые вопросы и интерактивная форма предоставляющая возможность задать вопрос или написать комментарий по процессу адаптации обеспечивает оперативное устранение неясностей;

Снижение текучести кадров. Четкая система адаптации способствует формированию доверия, комфортной рабочей среды и повышению мотивации, что ведет к уменьшению уровня увольнений.

Внедрение комплексной цифровой программы адаптации нового работника – стратегически важный шаг для современной организации. Структурированная система, включающая разнообразные курсы по знакомству с организацией, продукцией, информационной безопасностью, корпоративной перепиской, охраной труда, а также включающая оценку навыков через итоговые тесты и наставничество, что обеспечивает эффективное введение работника в коллектив. Такой подход снижает уровень стресса и неопределенности, помогает быстрее освоить корпоративную культуру и закладывает прочный фундамент для дальнейшего профессионального роста.

Подход, основанный на прохождении нового работника программы «Школа новичка» с последующим собеседованием с комиссией, демонстрирует комплексную заботу предприятия о своих кадрах. Такой метод обеспечивает не только глубокое погружение в корпоративную культуру и организационную структуру, но и позволяет объективно оценить готовность работника к выполнению профессиональных обязанностей. В результате внедрение данной программы адаптации становится залогом успешного и долгосрочного сотрудничества, способствуя росту эффективности бизнеса и укреплению корпоративного духа.

Л и т е р а т у р а

1. Адаптация сотрудников – что это и какая бывает / Обучающая платформа для HR-специалистов «Proaction study» – URL: <https://proaction-study.ru/blog/adaptaciya-sotrudnikov-chto-eto-i-kakaya-byvaet?ysclid=m8fmbg6xm8863276456> (дата обращения: 20.03.2025).
2. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – 6-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2018. – 202 с. – URL: https://gumaitar-intercollege.ru/upload/block/417/1295nco414re138eclovaz3vdkb5snce.pdf?ysclid=m8h4v01_mvz351231005/ (дата обращения: 20.03.2025).
3. Цифровая адаптация – стратегический шаг к будущему / Профессиональное сообщество лидеров цифровой трансформации «Global CIO». – URL: <https://globalcio.ru/discussion/47271/?ysclid=m8fnaxcvsn425985529> (дата обращения: 20.03.2025).

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Я. С. Шелупенко

*Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь*

Научный руководитель И. В. Ермолина

Проведен анализ горнодобывающей промышленности Республики Беларусь, перечислены основные направления развития отрасли.

Ключевые слова: горнодобывающая промышленность, анализ состояния, удельный вес, показатели, направления развития.

Горнодобывающая промышленность играет важную роль в экономике Республики Беларусь, обеспечивая сырьем как внутренний рынок, так и экспортные потребности.