

Совершенствование методов адаптации на производственном предприятии

Современное предприятие находится в ситуации постоянно изменяющихся тенденций

Дефицит
квалифициро-
ванных кадров



Изменившиеся
профессиональные
ориентиры

Текучесть кадров



Проблемы с
трудоустройством
молодежи

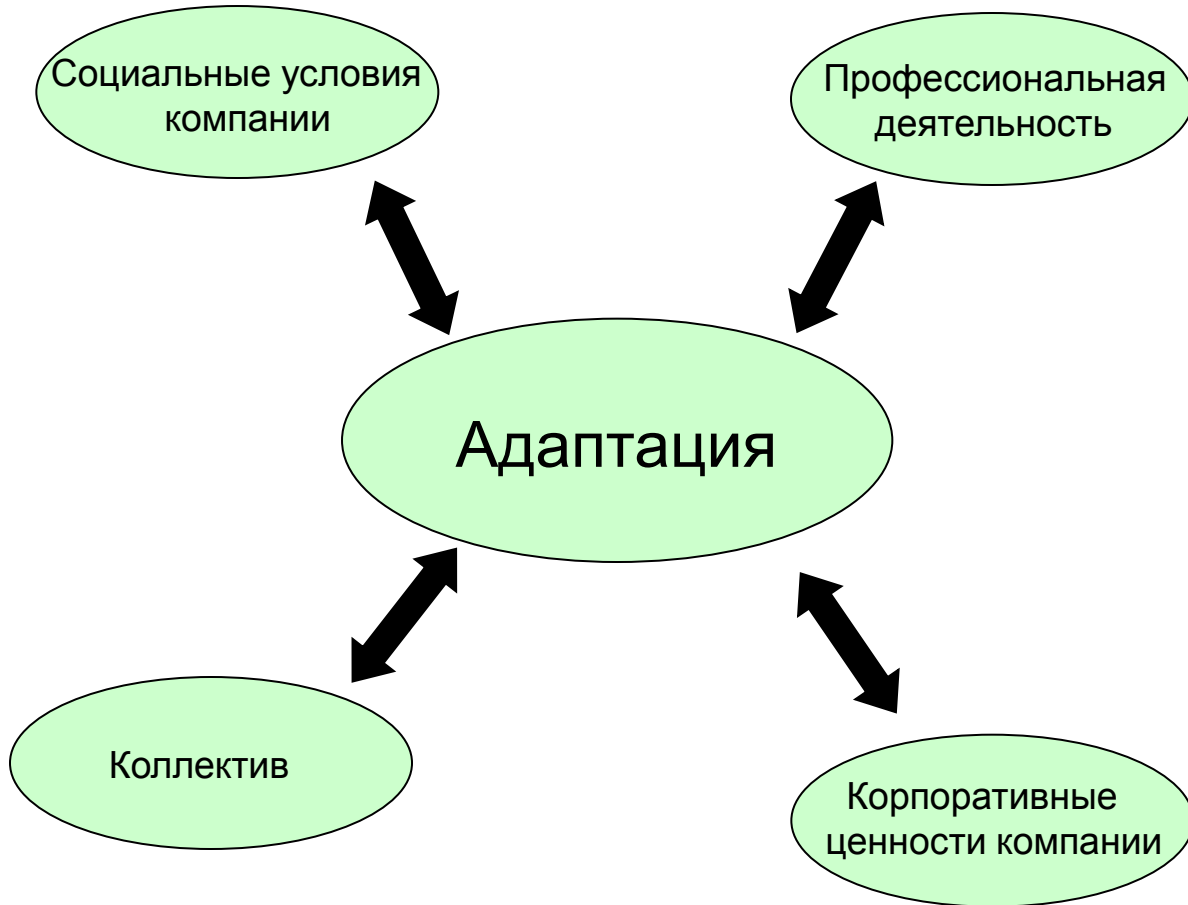


Реформа системы управления персоналом



Совершенствование технологии адаптации

Адаптация – с латинского adapto прилаживание, приспособление



- Уменьшение стартовых издержек предприятия
- Сокращение текучести кадров
- Экономия времени непосредственного руководителя и коллег
- Возникновение у нового сотрудника чувства удовлетворенности работой, снижение тревожности и неуверенности



Адаптация - это управляемый процесс, подразумевающий этапность и требующий системного подхода.

Существует ряд доказавших свою эффективность методик, которые можно использовать как отдельные самостоятельные методы, так и комбинируя друг с другом, выработывая индивидуальную систему.



Наставничество, самый популярный и доказавший свою эффективность метод

Баддинг / наставник в роли «приятеля»

Тимбилдинг / участие нового сотрудника в корпоративном мероприятии.

Шедуинг / наставник сопровождает нового сотрудника «как тень»

Технологии адаптации должны находится в балансе и дополнять друг друга

Адаптация «для себя»

Адаптация для организации

Удовлетворенность запросов предприятия и сотрудника

- Введение в должность
- «Путеводитель нового сотрудника»
- Наставничество
- «Welcom тренинг»

Оценка адаптации

- Анкетирование
- Оценка адаптационного листа
- Оценка по результатам работы
- Оценочное собеседование



Единственное российское текстильное предприятие полного цикла производства продукции. Применяемые технологии, обеспечивающие непрерывный контроль производственной цепочки: от сырья до готового изделия.

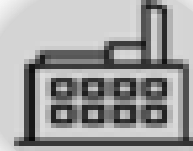
ПРИГОТОВИТЕЛЬНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО



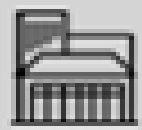
ТКАЦКОЕ
ПРОИЗВОДСТВО



ШВЕЙНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО



ПРЯДИЛЬНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО



ОТДЕЛОЧНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО



ПЯТЬ СОБСТВЕННЫХ
ЛАБОРАТОРИЙ

Наша специализация:

Производство хлопчатобумажных тканей различных структур, используемых при пошиве одежды, домашнего текстиля

О КОМПАНИИ

60 000 000

МЕТРОВ ТКАНИ В ГОД

6 500 000

ШВЕЙНЫХ ИЗДЕЛИЙ В ГОД

2 000

СОТРУДНИКОВ НА
ПРЕДПРИЯТИИ

1820

ГОД ОСНОВАНИЯ

1998

ГОД СОЗДАНИЯ БРЕНДА



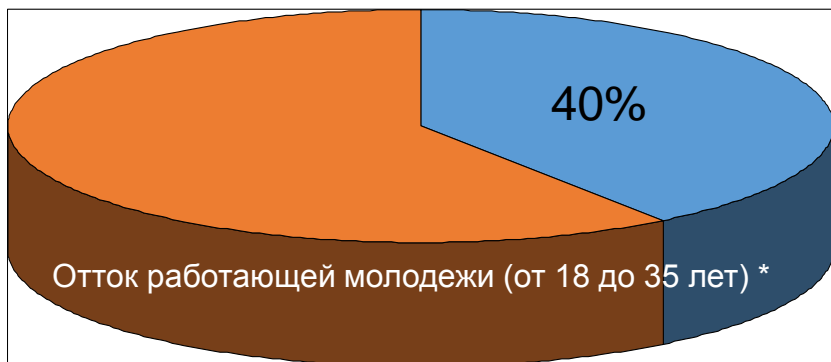
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА
КАЧЕСТВА



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА
БЕЗОПАСНОСТИ ЦЕПОЧКИ
ПОСТАВОК

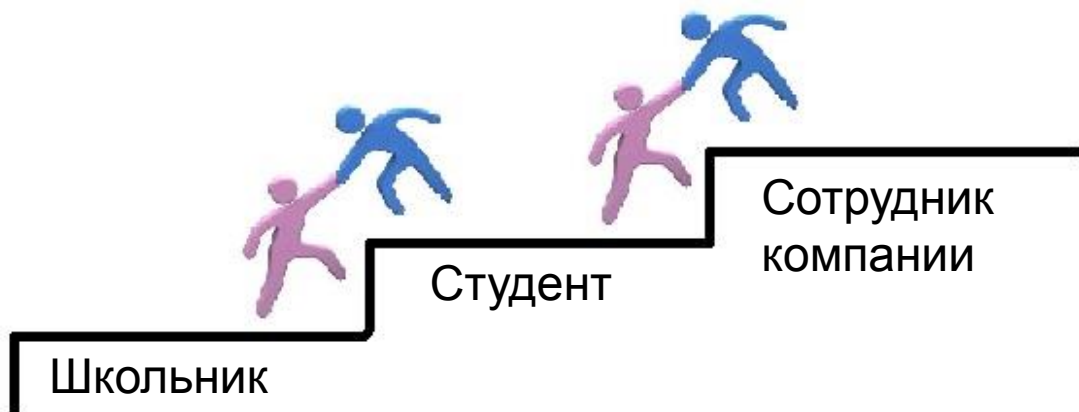
Отток трудоспособного населения региона в среднем составляет

4 тыс. человек в год*



- Участие в федеральной программе «Профессионалитет»
- Учебная кафедра предприятия
- Целевые договоры с предприятием
- Совместные мероприятия предприятия и учебных заведений
- Практика на производственных площадках предприятия
- Возможность подработки во время обучения
- Прозрачность карьерного роста

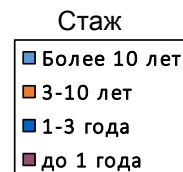
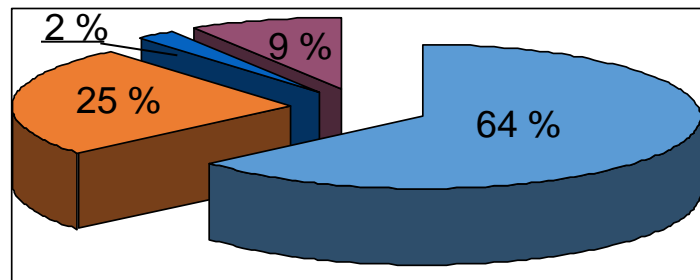
«Карьерная лестница»



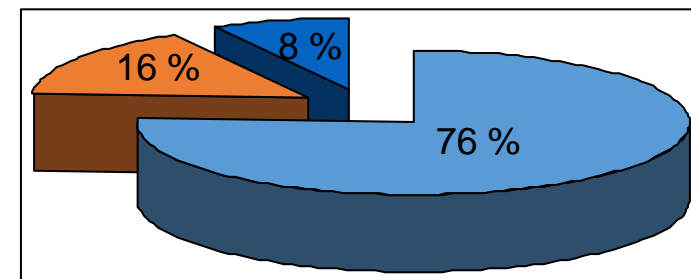
*по оценкам независимых исследований



Анализ персонала по стажу работы



Анализ персонала по возрасту



➔ «Путеводитель нового сотрудника»

➔ «Welcome-тренинг»

К процессу тренинга привлекаются, яркие, компетентные сотрудники, способные зарядить энтузиазмом. Они рассказывают о себе и своем карьерном пути на предприятии что является дополнительной мотивацией как для новичков, так и для выступающих.

➔ **Наставничество.** Наставники на постоянной основе участвуют в профессиональной жизни подопечных.

Система мотивации наставников:

- тренинги, специальные курсы подготовки наставников (на основании знаний старожил компании, которые помнят эффективный опыт прошлых, ещё советских, лет, адаптировав их под современные реалии, применяя новые методики, разработан онлайн курс подготовки наставников);
- информационные ресурсы, где мы рассказываем об успехах наших наставников;
- доска почета наставников;
- вознаграждения.

➔ **Развитая корпоративная культура** (корпоративная газета, традиционные праздники для сотрудников и их семей, спортивные мероприятия, конкурсы, акции и т.д.)

➔ **Социальная политика предприятия** – питание, путевки, компенсация затрат на проезд и медосмотр и т.д.

Предприятие сегодня

находится на стадии поиска и внедрения оптимальной системы адаптации. Применяя различные методики и технологии, учитывая специфику как региона, так и предприятия, компания ищет идеальную систему, которая, учитывая интересы и работника и предприятия, будет приносить результат. Ряд решений уже подтвердили свою целесообразность:

- - комплексная работа со студентами - знакомство, интеграция в коллектив уже на стадии обучения, предоставление возможности заинтересованным студентам заработка путем заключения договоров на выполнение заказов и трудоустройства во время прохождения практики,
- - развитие института наставничества - обучение, развитие и мотивация наставников на предприятии,
- - развитие системы корпоративной культуры - неформальные корпоративные мероприятия, которые помогают новому сотруднику влиться в коллектив (спортивные мероприятия, акции, конкурсы, семейные праздники),
- - прозрачная для сотрудников система карьерного роста - информирование о возможностях профессионального карьерного роста, обучение и развитие перспективных сотрудников

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

