

УДК 331.08

***ПОДБОР ПЕРСОНАЛА И ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ВНОВЬ ПРИНЯТЫХ  
СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИЮ***

***Саенко И.И.***

*к.э.н., доцент,*

*Кубанский Государственный Аграрный Университет,*

*Краснодар, Россия*

***Роман К.А.***

*студентка,*

*Кубанский Государственный Аграрный Университет,*

*Краснодар, Россия*

***Сосновская А.Ю.***

*студентка,*

*Кубанский Государственный Аграрный Университет,*

*Краснодар, Россия*

**Аннотация:**

В данной статье поднимается актуальный вопрос подбора и найма персонала, а также дальнейшей его адаптации и обучения. Проблема подбора нужного нам кандидата является первоочередной в условиях рыночной экономики и бешеного спроса на специалистов той или иной сферы. Также в статье рассматриваются последовательные шаги тех действий, которые необходимо осуществлять при подборе персонала.

**Ключевые слова:** Найм персонала, подбор и адаптация персонала, менеджер по обучению персонала, рекрутинг, служба персонала.

***SELECTION OF PERSONNEL AND PROBLEM OF ADAPTATION OF AGAIN  
RECEIVED EMPLOYEES TO THE ORGANIZATION***

***Saenko I.I.***

*Ph.D., Associate Professor,*

*Kuban State Agrarian University,*

*Krasnodar, Russia*

***Roman K.A.***

*student*

*Kuban State Agrarian University,*

*Krasnodar, Russia*

***Sosnovskaya A.Yu.***

*student*

*Kuban State Agrarian University,*

*Krasnodar, Russia*

**Annotation:**

This article raises the urgent issue of staff selection and hiring, as well as its further adaptation and training. The problem of selecting the candidate we need is a priority in the conditions of a market economy and the frantic demand for specialists in one sphere or another. The article also considers the sequential steps of those actions that must be carried out in the selection of personnel.

**Keywords:** Recruitment, staff recruitment and adaptation, training manager, recruiting, personnel service.

В любой активно функционирующей организации есть ряд нюансов и индивидуальных особенностей, которые зависят от отрасли, сферы деятельности и состояния экономики в стране.

Но рано или поздно проблема подбора персонала и его дальнейшей адаптации возникает как первоочередная в организации, будь она недавно образованной или уже плотно обосновавшейся на рынке.

Подбор и обеспечение организации продуктивным и настроенным на достижение результата персоналом являются одними из главных задач как рекрутера, так и в целом подразделения, которое отвечает за персонал и коммуникации в организации [3]. Именно поэтому, формируя «Службу Персонала», необходимо с должной тщательностью укомплектовать ее компетентными, эффективными сотрудниками, ведь именно от них зависит то, кто придет в вашу организацию на открытую вакансию.

Главное в сотрудниках, которые осуществляют подбор персонала, - это не опыт работы, главным является желание развиваться и учиться новому, ведь прогресс и жизнь в целом «не стоят на месте» и методы, которые действовали при подборе еще 2-3 года назад, сейчас становятся все менее эффективными, а сотрудники, которые часто меняют место работы, изначально знают, чего им ожидать и заранее готовят ответы и способы реакции, которые позволяют им сгладить острые и неудобные вопросы и получить лишь положительную характеристику по итогам первичного собеседования.

Рекрутер должен отталкиваться от знаний, которыми он обладает, и постоянно мониторить рынок труда и информационное поле вокруг, потому как вакансии открываются неожиданно, а порой даже одномоментно, поэтому наличие в резерве хотя бы пары сотрудников, которые являются профессионалами своего направления и при этом, в течение недели готовы выйти на работу в вашу организацию, поможет не только быстрее закрывать

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

вакансии, но и постоянно поддерживать производственный процесс на нужном уровне [2].

Для того чтобы грамотно и эффективно осуществлять подбор персонала, необходимо четко определить задачи, которые стоят в компании:

1. Определение количества позиций, необходимого персонала, проведя анализ целей, которые наметила компания.

2. Четко сформулировать и разработать «Должностную инструкцию», которая будет содержать в себе информацию об обязанностях работника и тех требованиях, которые будут к нему предъявляться в процессе осуществления деятельности.

3. Составить «Портрет вакансии», а именно определить набор необходимых личностных качеств, которыми должен ярко обладать претендент на ту или иную должность, для того, чтобы в первую очередь, для себя ответить на вопрос: кого мы ищем?

4. Составить критерии оценки деловых качеств потенциального сотрудника и разработать методику проверки знаний на продуктивность.

5. Организовать учебный и адаптационный центры на предприятии, которые бы осуществляли помощь в освоении особенностей рабочего процесса и нюансов должности конкретно на вашем предприятии, и помогали бы новому работнику как можно мягче и комфортнее для него самого, влиться в уже существующую систему организации персонала и особенностей деятельности, существующих на предприятии [1].

6. Соблюдение равновесного распределения обязанностей между уже существующими работниками и новыми, потому как это позволит не раздувать бессмысленно штат, приводя к повышению доли расходов на ФОТ, но и позволит избежать излишней нагрузки уже существующих сотрудников.

Важно при осуществлении подбора помнить о том, что любой сотрудник обладает потенциалом и стремлением реализовать собственные возможности, ведь именно это составляет его интересы и нужды, однако в процессе трудовой деятельности этот потенциал меняется в зависимости от факторов, которые присутствуют в организации, так и посредством тех, что находятся за ее пределами.

Например, повышение условий труда и усовершенствование технической оснащённости организации приводит к тому, что работник начинает больше ценить то место, которое занимает, а также рассматривает эти условия как возможность расти и развиваться вместе с организацией.

Однако ситуация может развиваться и в другом ключе, ведь большая часть работников перестают с должной тщательностью отдаваться своему делу, много рабочего времени тратят на посторонние вопросы личного характера и воспринимают автоматизацию производства не как возможность сделать больше, за то же время, а как возможность сделать в несколько раз меньше того, чем положено.

Именно поэтому необходимо тщательно анализировать ситуацию на предприятии и осуществлять контроль деятельности за каждым работником, это позволит вовремя попрощаться с теми, кто перестал работать с должной продуктивностью и нацеленностью на результат, либо же с теми, кто никогда таким не был [2].

Важно помнить, что трудовой потенциал организации, который формируется прежде всего ее работниками, определяет величину возможностей, которыми будет обладать организация, для осуществления продуктивной и результативной деятельности, которая принесет лишь положительные плоды.

Дадим определение понятию трудовой потенциал.

Трудовой потенциал организации — комплекс условий, который обеспечивает воплощение в жизнь трудового потенциала трудящегося, и состоит из кадровых, профессиональных, квалификационных и организационных компонентов.

Осуществив подбор персонала, необходимо задуматься о том, как помочь новому сотруднику максимально быстро влиться в рабочий процесс и сформировать в его голове положительное отношение к компании, коллегам и трудовой деятельности в целом.

Для этого заранее создается адаптационный центр, в котором находится специалист, главными задачами которого являются разработка и реализация программы адаптации нового сотрудника, а также переквалификация и консультация уже существующего рабочего состава.

Создание центра адаптации персонала является одной из ключевых задач руководства организации, потому как именно в этом месте принятый сотрудник может еще раз пройти проверку на продуктивность и стрессоустойчивость, а это позволит вновь оценить его личные и деловые качества, для того, чтобы спрогнозировать вероятность успеха при сотрудничестве с этим кандидатом [4].

Если говорить об этапах адаптации, то необходимо выделить:

1. Информация о предприятии и его общая характеристика.
2. Направления кадровой политики и существующая система оплаты труда.
3. Корпоративная политика и существующие локально-нормативные акты, особенности взаимодействия между сотрудниками.
4. Особенности, касающиеся направления и спецификации работы нового сотрудника, также включая профессиональные обязанности и ответственность.

5. Адаптация на рабочем месте и помощь в решении возникающих в процессе трудовой деятельности вопросов.

Если мы говорим об адаптации сотрудника, который не имеет опыта работы, в процесс адаптации включается еще одна ступень- обучение сотрудника особенностям той работы, которую он обязан будет осуществлять.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что осуществление подбора сотрудников в организации должно быть основано на принципах и целях, которые ставит перед собой организация, ведь каждый сотрудник подобен шестеренке, закрутив которые в нужных местах, большой механизм сможет двигаться вперед и осуществлять свою работу.

Важно помнить, что на предприятии нет главных и второстепенных сотрудников, ведь для достижения максимального результата в кратчайшие сроки, необходимо, чтобы каждый сотрудник четко знал свой спектр обязанностей и имел желание трудиться для общего блага [5, 661]. При подборе персонала, важно выбирать людей, которые нацелены на результат и могут его измерить, они не стесняются говорить о своих достижениях, выражают свой результат реальными цифрами или показателями и могут назвать нескольких людей, которые могут подтвердить их слова.

Однако недостаточно лишь набрать сотрудников, необходимо их грамотно обучить и помочь адаптироваться на новом месте, это важно, как для организации- сотрудник максимально быстро приступит к работе, так и для сотрудника- желание трудиться на предприятии лишь усилится, а психологическое и эмоциональное напряжение уйдет за короткий срок.

### **Библиографический список:**

1. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом: учеб. для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2018.

2. Веснин В. Р. Подбор персонала. Теория и практика: учебник. - М.: Проспект, 2018.

3. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Основы управления и адаптация персонала: учебное пособие для вузов. - М.: ПРИОР, 2018.

4. Иванова-Швец Л., Корсакова А. А., Тарасова С. Л. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс. — М.: Изд. центр ЕАОИ, 2017.

5. Иванова И.Г., Саенко И.И. Факторы, влияющие на конкурентоспособность предприятий в системе управления // Экономика и предпринимательство. - 2016. - №11-3 (76). - С. 661-663.

6. Саенко И.И., Михеева В.А. Роль системы отбора персонала в формировании человеческого капитала современной организации //Политематический сетевой электронный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2017. - №127. – С. 330-339.

*Оригинальность 94%*