

УДК 658.310

***АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ***

Жуков Р.И.

*Магистр второго года обучения кафедры социологии и управления
Белгородский Государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Демененко И.А.

*к.с.н., доцент кафедры социологии и управления
Белгородский Государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова,
Белгород, Россия*

Аннотация: Данная статья посвящена рассмотрению понятия адаптации персонала, структуры эффективной системы адаптации персонала, а также изучение адаптации персонала как основного элемента эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: адаптация персонала, персонал, управление, эффективность управления.

***PERSONNEL ADAPTATION AS AN ELEMENT OF EFFECTIVE
PERSONNEL MANAGEMENT***

Zhukov R.I.

*Master of the second year of the department of sociology and management
Belgorod State Technological University them. V.G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Demenenko I.A.

Ph.D., Associate Professor, Department of Sociology and Management

Belgorod State Technological University them. V.G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Abstract: the article is devoted to consideration of the concept of adaptation of the personnel, the structure of effective system of adaptation of personnel, as well as the study of adaptation of the personnel as the main method of effective personnel management.

Key words: personnel adaptation, personnel, management, management efficiency.

В современных условиях становления социальных и экономических отношений коренным образом изменяют значение человека в производстве. В результате этого он рассматривается, как основной стратегический ресурс, а также достояние организации в конкурентной борьбе. А затраты, которые связаны с персоналом, начали рассматриваться в качестве инвестиций в человеческий капитал, который является главным источником прибыли.

Следуя из этого, привлечение на предприятие качественные человеческие ресурсы оказывает непосредственное влияние на стоимость предприятия. Управление человеческими ресурсами нацелено на то, чтобы разрешать совершенно иные, глобальные долгосрочные цели, увеличение как экономической, так и социальной эффективности работы организации, а также поддержание ее равновесия со средой [1, с. 468].

В результате всего вышесказанного вопросы адаптации персонала являются достаточно значимыми при принятии в организацию новых работников, в частности, когда данная организация сталкивается с большой текучестью кадров или увеличению бизнеса, в результате чего увеличиваются потоки новых работников, которым нужно оказать поддержку на этапе включения в новую должность.

Тщательно устроенная система адаптации оказывает положительное влияние на увеличение уровня лояльности и удовлетворенности, стимулирования, а также сплоченности всего коллектива [3, с. 21].

При этом средства, которые способствуют адаптации, пригодятся как работе с только что принятыми работниками: есть условия, при которых системе адаптации необходимо ориентироваться на большинство сотрудников: и новых, которые уже имеют продолжительный стаж своей работы.

Адаптация персонала является процессом достаточно сложным и продолжительным, и когда он происходит внезапно, без управления, новые сотрудники начинают работать эффективно только через какое-то время.

Адаптация является одним из главных показателей работы предприятия и оказывает влияние на его способность производить максимальный объем продукции высокого качества с относительно небольшими затратами человеческих, временных, информационных и прочих ресурсов производства.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно-вещевую и социальную среду. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения [2, с. 116].

Эффективная система адаптации персонала включает в себя:

- вовлечение высококвалифицированных специалистов к работе с новыми сотрудниками;
- применение оптимальных способов адаптации работников;
- индивидуальный подход к каждому работнику;
- создание качественной программы адаптации персонала.

Помимо этого, адаптация персонала в организации является главным компонентом кадрового менеджмента. Это неоспоримо, так как становясь работником определенной организации, работник оказывается перед важностью принять организационные требования, основными среди которых являются:

- режим труда, а также отдыха;
- различные положения;
- должностные инструкции;
- приказы;
- распоряжения и многое другое.

Помимо этого, каждый сотрудник берет на себя взаимодействие социальных и экономических условий, которые предоставляет ему предприятие. Он вынужден по-иному оценить свои взгляды, привычки, а также соотносить их с существующими в коллективе нормами и правилами поведения, сформировавшимися традициями, в результате чего нужно выбрать свою собственную линию поведения [5, с. 45].

К большому сожалению, значимость мероприятий, направленных на адаптацию работников недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении длительного периода времени. Сегодня большое количество государственных предприятий и коммерческих организаций не обладают даже элементарными программами адаптации.

Применение системы управления адаптацией на предприятии является достаточно нелегкой задачей, но от нее зависит решение таких главных целей для предприятия, как:

- сокращение существующих стартовых издержек;
- снижение текучести кадров;
- возможно более быстрого достижения рабочих показателей, которые являются приемлемыми для организации;

- включение работника в рабочий коллектив, а также в его неформальную структуру.

Важно отметить, что процесс адаптации новых сотрудников не должен являться бесконтрольным. Вся ответственность за адаптацию сотрудников, поскольку это тесно связано с иными сферами управления персоналом, такими как нахождение и отбор, обучение, оценка и организационная культура, лежит на менеджере по персоналу.

В случае, когда разработка и контроль адаптационной программы происходит специально обученным человеком службы персонала, то процесс будет протекать с наибольшей эффективностью. Но не на каждом предприятии данная служба персонала есть, в результате чего адаптация работников перекладывается на руководителей и, зачастую, иных сотрудников.

В данной ситуации эффективность процесса может резко снизиться, так как это не включено в их прямые обязанности. Разрешением данной сложности станет назначение на роль попечителя высококвалифицированных сотрудников, которые работают в компании на протяжении длительного периода времени. При этом необходимо их стимулировать, подчеркивать престижность такого рода участия в процессе адаптации новых работников, поощрять как финансового, так и морально, рассматривая их участие в как ступень к карьерному росту [4, с. 235].

Успех привыкания напрямую зависит не только и не столько от самого работника, сколько от того, насколько правильно заняты адаптацией менеджеры, наставники и остальные квалифицированные сотрудники, а также от того, насколько доброжелательно будет настроен к новичкам целый рабочий коллектив.

При этом важно помнить о том, что любая работа с персоналом – это, в первую очередь, одно из средств увеличения эффективности производственной или коммерческой деятельности целого предприятия. Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

Адаптация также включена в данную работу, а в определенных ситуациях является конкретным показателем успешности компании.

Таким образом, для руководства предприятий всегда остро стоит вопрос о значимости модернизации структуры и состава персонала для того, чтобы обеспечить его соответствия стратегическим целям и задачам предприятия. В результате этого в современных условиях огромное внимание отводится проблеме отбора персонала и процесса его адаптации, что весьма часто является сложным и проблематичным.

Для каждого сотрудника очень важна процедура включения в структуру предприятия, в коллектив, а также ощущение себя частью единого механизма.

Таким образом, в случае, если даже если адаптационная программа будет разработана при учете всех нужных показателей, всегда нужно помнить о сотрудниках заботиться об их развитии, следить за мотивацией, и тогда в компании будет здоровый и плодотворный коллектив, который работает эффективно и увеличивает конкурентоспособность компании на рынке.

Библиографический список

1. Верховцева К. А., Зарубина Т. А., Короткая М. В. Управление адаптацией персонала в период проведения изменений // Молодой ученый. – 2016. – №3. – С. 486-489.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.
3. Гладкий А.А. Управление персоналом / А.А. Гладкий. – М.: Эксмо, 2011. – 416 с.
4. Демененко И.А., Папанова О.А. Реинжиниринг менеджмента компании через призму социального консалтинга // Вестник Белгородского

государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. –
2016. – №6. – С. 235-237.

5. Исаева О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО /
О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – М: Юрайт, 2016. – 244 с.

Оригинальность 86%