

УДК 658.5

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Жуков Р.И.

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

Гузаиров В.Ш.

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

Аннотация: Человеческие ресурсы в настоящее время играют решающую роль на пути достижения прибыльности любого предприятия. В работе рассмотрена проблема адаптации сотрудников в процессе реализации финансово- хозяйственной деятельности организаций. Исследованы цели адаптации, в том числе быстрое и полное приспособление к организации совместно с желанием стать работником предприятия на длительный промежуток времени. В работе рассмотрены способы определения эффективности адаптации, определена необходимость формирования сильной системы социальной поддержки сотрудников как ключевой аспект адаптации персонала.

Ключевые слова: Адаптация, персонал, потребности, человеческие ресурсы, эффективное приспособление, лояльность к предприятию, социальная поддержка сотрудников.

KEY ASPECTS OF ADAPTATION OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Zhukov R.I.

*Master of the second year of the Department of Sociology and Management
Belgorod State Technological University
them. V.G. Shukhov
Russia, Belgorod*

Guzairov V.Sh.

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

Belgorod State Technological University

them. V.G. Shukhov

Russia, Belgorod

Annotation: Human resources now play a crucial role in achieving the profitability of any enterprise. The paper deals with the problem of adaptation of employees in the implementation of financial and economic activities of organizations. The purpose of adaptation, including rapid and complete adaptation to the organization together with the desire to become an employee of the enterprise for a long period. The paper discusses ways to determine the effectiveness of adaptation, the need for a strong system of social support of employees as a key aspect of staff adaptation.

Key words: Adaptation, personnel, needs, human resources, effective adaptation, loyalty to the enterprise, social support of employees.

Актуальность работы определяется тем, что наряду с материальными, финансовыми и информационными ресурсами человеческие являются важнейшими ресурсами предприятия. Способности персонала характеризует то, что работник может сделать, а мотивация определяет то, что работник делает. Одной из ключевых проблем для любой организации является адаптация принятых сотрудников к особенностям трудового процесса и внутренней среды предприятия.

Адаптация персонала в современных условиях занимает особое место в управлении предприятием. Если рассматривать весь процесс ведения бизнеса, то можно с уверенностью говорить о том, что именно адаптация персонала в конечном счете лежит в основе успешной работы предприятия. Многие проблемы теории и практики, связанные с подбором персонала, были вокруг в течение длительного периода времени и были неоднократно

выявлены и проанализированы как российскими, так и зарубежными учеными [7, с.27].

Однако, степень разработанности темы данной работы обеспечивает довольно широкий диапазон для дополнительных исследований ввиду индивидуальных особенностей работы каждого отдельного предприятия и особенностей человеческого фактора. Сегодня особого внимания требует проблема управления профессиональной адаптации работников предприятия, как основным элементом его конкурентной позиции, как на краткосрочный, так и на долгосрочный период. Недостаточность освещения данной проблемы положена в основу исследования выявления предпосылок, тенденций развития и формирования научной основы для принятия эффективных управленческих решений по развитию кадрового потенциала предприятия как ее преимущества в условиях конкуренции на рынке.

Любая организация – прежде всего, это люди. Каждый сотрудник – неотъемлемая часть предприятия, имеющая свои интересы, потребности и возможности. Деятельность компании будет эффективной только тогда, когда все они удовлетворены и реализованы, естественно без ущерба интересов самой компании [5, с.50].

Адаптация — персонала- это процесс, который происходит после приема нового работника [4, с.62]. Адаптация подразумевает привыкание как сотрудника, так и внутренней среды предприятия в процессе начала осуществления трудовой деятельности вновь принятого персонала. Цель адаптации - снижение затрат путем уменьшения сроков вхождения, вновь принятого в коллектив и освоения им его трудовых функций, роли и места в составе механизма трудового процесса. Правильно организованная адаптация, вопрос ее присутствия или отсутствия на предприятии, ощутимо влияет на издержки предприятия, связанные с поиском и отбором среди соискателей при подборе персонала.

Адаптация преследует следующие цели:

- уменьшение возможности неблагоприятного климата и вероятности совершения ошибок вновь принятым сотрудником ошибок, связанных с тем, что он реализует свою трудовую функцию в новом коллективе;
- организация дополнительных элементов мотивации для вновь принятых и давно работающих сотрудников;
- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;
- уменьшение числа работников, не прошедших испытательный срок, и как следствие- снижение показателей текучести кадров.

Главная цель адаптации со стороны предприятия - наиболее полное, быстрое и эффективное приспособление нового работника к организации.

Для достижения главной цели адаптации необходимо решить задачи адаптации:

- 1) повышение эффективности трудовой деятельности нового работника;
- 2) повышение эффективности деятельности предприятия;
- 3) снижение угрозы увольнения нового работника;
- 4) формирование у нового работника лояльности к предприятию;
- 5) снижение тревожности нового работника;
- 6) формирование у работника чувств удовлетворенности работой;
- 7) увеличение прибыли предприятия.

Главной целью адаптации с позиции персонала является максимально быстрое и полное приспособление к организации, желание стать работником предприятия на длительный промежуток времени [6, с 35]. Причем задачами персонала по адаптации являются:

- 1) желание иметь продолжительные трудовые отношения с предприятием;

- 2) быстрое освоение специфики работы;
- 3) ускорение начала периода эффективного выполнения обязанностей по должности;
- 4) снижение стрессовой ситуации;
- 5) снижение уровня тревожности;
- 6) быстрое вступление в нормальные межличностные отношения с работниками предприятия;
- 7) установление корректных отношений с коллегами;
- 8) формирование чувства удовлетворенности от исполняемых должностных обязанностей.

В широком смысле процесс управления адаптацией представляет собой взаимное приспособление работника и коллектива, основывающееся на первостепенной вработываемости личности работающего в новых для него профессиональных, социально-психологических и организационно-экономических условиях функционирования предприятия [3, с.47]. В границах процесса адаптации выделяются два структурных компонента, представляющие особый интерес для руководства предприятия с точки зрения контроля и управления:

а) внутренние психологические процессы, способствующие отвыканию человека от прежней работы и привыканию к новой, приспособление (ассимиляция) к среде хозяйствующего субъекта, поиск баланса между личными интересами и целями, и интересами и целями предприятия (идентификация);

б) комплекс организационных мероприятий, протекающих под контролем руководителя и службы управления персоналом, облегчающих новому сотруднику овладение служебными обязанностями в соответствии с должностным регламентом.

Под адаптацией персонала подразумевается процесс притирки, привыкания, причем процесс этот является двусторонним - и работник приспособливается к организации, и организация к новичку. Место адаптации в системе формирования и реализации функций управления трудовым коллективом представлено на рисунке 1.

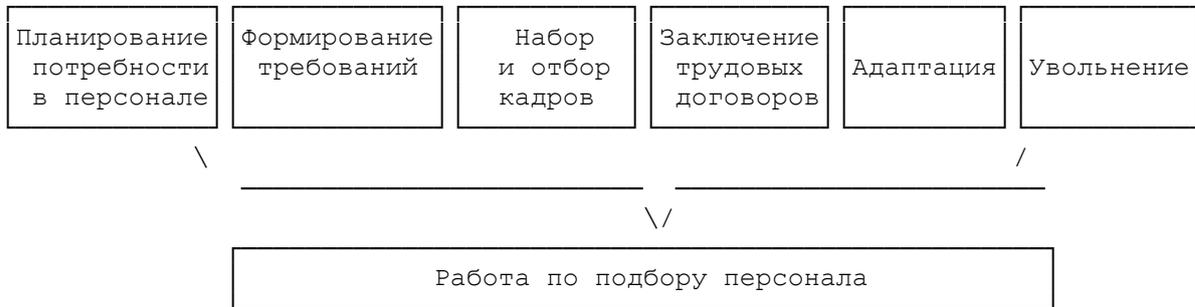


Рисунок 1. Управление адаптацией

Управление адаптацией преследует две основные цели. Прежде всего она позволяет снизить издержки организации посредством сокращения сроков вхождения работника в коллектив, быстрого схватывания им рабочих моментов (это проявляется в отсутствии типичных ошибок новичков, нервных срывов и успешном завершении срока испытания). Адаптация персонала также помогает избежать финансовых и временных затрат на последующие поиски нового сотрудника [2, с.72].

Анализ эффективности адаптации персонала определяется сферой деятельности и отношений в процессе реализации трудовой функции, в которых протекают основные процессы испытания и применительно (см. рис. 2).



Рис. 2. Виды адаптации

Судя по представленному выше рисунку, ясно видно, что сложность, многоаспектность и разнонаправленность процесса становления нового сотрудника в специфические организационные условия предприятия требуют от его руководства реализации эффективной политики управления данным процессом и непрерывного мониторинга его хода и результатов.

К показателям, которые характеризуют эффективность адаптации персонала, относятся:

1. Стоимость адаптации одного сотрудника (по профессиям).
2. Стоимость подготовки наставника (по профессиям) - размер инвестиций, вложенный в развитие профессиональных компетенций наставника, в разработку обучающих мероприятий, которые он будет проводить для новичков.

3. Процент должностей, охваченных системой адаптации.
4. Процент сотрудников, выполняющих функции наставников (по профессиям).

В современных рыночных условиях компании для успеха важно обладать прозрачной и гибкой системой адаптации персонала [1, с5]. Значение и роль адаптации вновь принятого на работу персонала трудно переоценить. Несмотря на это в современной бизнес-среде система адаптации персонала отсутствует на многих предприятиях.

Ключевые аспекты адаптации персонала обуславливают необходимость формирования сильной системы социальной поддержки сотрудников, инспирирующей развитие корпоративной идентичности и лояльности персонала. Предприятие, формирующее корпоративную идентичность сотрудников с фирмой, интегрирует не только сотрудников, но и их семьи. Это осуществляется путем социальных бенефитов, в результате чего сотрудник вместе с семьей постоянно находится в зоне внимания компании.

Оптимизация внутрифирменной социальной поддержки персонала предполагает развитие в трех направлениях:

- совершенствование системы нематериальной мотивации;
- внедрение корпоративной пенсионной программы;
- внедрение корпоративной программы поддержки детей сотрудников.

По результатам исследования, проведенного в данной работе можно сделать следующие выводы:

Кадры решают все. Это утверждение со временем не теряет своей актуальности, а, наоборот, приобретает все больший смысл. Руководители организаций постепенно приходят к осознанию того, что управление персоналом как часть системы управления предприятием в целом играет очень важную роль. Неэффективное управление персоналом: неверная

расстановка кадров, недостаточное стимулирование, неправильно организованная адаптация и проч. – может стать причиной неудовлетворенности сотрудников своей работой, появления конфликтов в организации, снижения производительности труда, и как следствие – падения эффективности деятельности организации, а значит и сокращения прибыли. Это служит основанием для научного вывода о том, что принципы управления адаптацией персонала являются определяющим фактором для успешного управления каждой современной компании.

Перечисленные задачи, как предприятия, так и сотрудника в процессе являются условными и могут быть расширены на практике. Основной задачей является формулирование необходимой цели в процессе адаптации.

Сопоставление целей, задач нового работника и предприятия показывает, что они совпадают в своей основе. Несмотря на совпадение задач адаптации, практика показывает, что в период адаптации, который длится около 3 месяцев, почти половина новых работников принимают решение не продолжать трудовых отношений с предприятием, так как в процессе адаптации проявляются негативные моменты.

Процесс адаптации происходит независимо от того, знает ли новый работник о нем, помогает ли работнику компания или нет.

О результатах успешного прохождения новым сотрудником процесса адаптации являются следующие факторы:

- получение нужного для работы объема знаний и навыков;
- новый сотрудник достиг заданного уровня показателей эффективности деятельности;
- работа новичка соответствует установленным требованиям;
- у нового работника имеется выраженное желание совершенствоваться, и он связывает свое будущее с новой работой;

- установлены дружеские отношения с большинством членов трудового коллектива.

Процесс адаптации позволяет формировать у новых работников лояльность к предприятию. Иметь приверженцев среди клиентов мечтает каждая компания. Квалифицированные профессионалы ищут работу в компаниях, которые отвечают их ожиданиям. Предприятия желают иметь у себя квалифицированный персонал, который является конкурентным преимуществом. При этом компании необходимо знать какие у нового сотрудника ожидания, насколько он оценивает свое соответствие требованиям и, в чем видит свое дальнейшее развитие, какие ждет возможные перспективы. В сочетании с вниманием, поддержкой, все это – хорошее основание для формирования лояльности персонала.

Библиографический список

1. Андриченко Л.В. Правовые механизмы социальной и культурной адаптации и интеграции мигрантов в Российской Федерации // Журнал российского права. - 2015. - N 10. - С. 5 - 18.
2. Герш М.В. Адаптация персонала: из новичка - в грамотного специалиста // Руководитель автономного учреждения. - 2014. - N 8. - С. 72 - 78.
3. Гофман О.Е. Подбор, обучение и адаптация молодых специалистов // Банковский ритейл. - 2014. - N 4. - С. 47 - 55.
4. Заглумина Н.А. Выстраиваем кадровую политику учреждения // Руководитель автономного учреждения. - 2015. - N 1. - С. 62 - 73.
5. Комиссарова Т.Ю. Кадровая политика. Зачем она нужна и как ее разработать? // Отдел кадров коммерческой организации. - 2014. - N 7. - С. 49 - 55.

6. Петров А.В. Молодой специалист: проблемы адаптации // Законность. - 2014. - N 9. - С. 35 - 40.

7. Разгуляев В. Адаптация нового сотрудника в компании // Консультант. - 2014. - N 9. - С. 27 - 30.

Оригинальность 86%