УДК/UDC 331.103.4

Проблема адаптации персонала в современной организации

Головкина Анастасия Игоревна
студентка экономического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: 89298444661@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается сущность адаптации, а также ее значение в процессе организации труда и повышении трудовой эффективности в производительности. Роль трудовой адаптации в организации предельно велика: это связано с тем, что она имеет немаловажное значение и затрагивает не только каждого участника производственного процесса, но и предприятие в целом. Данная тема привлекает к себе все больший интерес со стороны руководителей крупных предприятий, т. к. возрастает потребность в продуктивных трудоспособных специалистах. В работе отражаются основные аспекты выбранной проблемы, ее актуальность, принципиальные цели трудовой адаптации, приводятся ключевые задачи и рассматриваются главные проблемы, возникающие в процессе приема новых сотрудников на работу. Обосновывается важность проблемы адаптации персонала и рассматриваются нюансы управления персоналом, находящимся в процессе своей адаптации. Выявлены основные способы сокращения периода адаптации, рассмотрены этапы адаптационного процесса, а также подчеркнута важность трудовой адаптации среди молодых специалистов в условиях современной организации. Учет перечисленных аспектов оказывает существенное влияние не только на климат организации, но также позволяет повысить эффективность трудовой деятельности, снизить уровень текучести кадров, открыть новые горизонты для молодых перспективных сотрудников, а также для самой компании в целом, что обеспечит ее развитие и приведет к повышению объемов производства.

Ключевые слова: трудовая адаптация, эффективность труда, первичная адаптация, вторичная адаптация, климат организации, новые сотрудники.

The Issue of Staff Adaptation in a Modern Company

Golovkina Anastasiya Igorevna
student of the Faculty of Economics
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: 89298444661@mail.ru

Abstract

The article deals with the essence of adaptation and its importance in the process of organising labour and increasing labour efficiency and productivity. The weight of labour adaptation in the organisation is extremely large, as it plays not an important role and affects both the whole enterprise and each participant in the production process. This topic attracts more and more interest from the heads of large enterprises. the need for productive able-bodied specialists is growing. The paper reflects the main aspects of the chosen problem, its relevance, the main goals of labour adaptation, highlights key tasks and addresses the main problems arising in the process of recruitment of new employees. The importance of the problem of personnel adaptation is justified and the nuances of personnel management being in the process of their adaptation are considered. The main ways of reducing the period of adaptation are identified, the stages of the adaptation process are considered, and the importance of labour adaptation among young specialists in the conditions of a modern organisation is emphasised. Taking into account these aspects has a significant impact not only on the climate of the organisation, but also allows to increase the efficiency of labour activity, to reduce the level of staff turnover, to open new horizons for young prospective employees, and for the company as a whole, which will ensure its development and lead to an increase in volumes production.

Key words: labour adaptation, labour efficiency, primary adaptation, secondary adaptation, organisation condition, new employees.

На любом предприятии руководство ставит перед собой цель обеспечить развитие и расширение производства, а также повысить эффективность труда. Возникает вопрос о необходимости совершенствования структуры персонала. Большое внимание в настоящее время уделяется проблеме подбора кадров и обеспечению их адаптации, что является достаточно сложным процессом, требующим серьезного подхода.

Трудовая адаптация представляет собой один из ключевых элементов управленческого процесса, так как адаптацию могут проходить как новые сотрудники, нанимающиеся извне (первичная адаптация), так и сотрудники, меняющие должность в результате внутренней ротации (вторичная адаптация).

Трудовая адаптация подразумевает специализированную подготовку сотрудника к выполнению определенных обязанностей [1]. Его обучают, посвящают во все производственные тонкости и внедряют в рабочий процесс. Но вместе с тем адаптация ставит цель помочь новому сотруднику влиться в коллектив, привыкнуть к устоявшимся нормам и правилам поведения, удовлетворить материальные, духовные потребности и, соответственно, создать комфортные условия для осуществления эффективного труда.

Также необходимо иметь в виду, что индивидуальные потребности молодых специалистов и ожидания современных организаций от принимаемых ими сотрудников постоянно изменяются. Это требует, в свою очередь, развития самой технологии адаптации, методов и средств ее достижения.

Принципиальными целями адаптации являются:

— уменьшение стартовых издержек при освоении новыми работниками своего рабочего места, снижение дополнительных затрат;
— снижение неопределенности у новых работников;
— сокращение потенциальной текучести рабочей силы среди новичков, чувствующих себя неуютно на рабочем месте;
— экономия времени руководителя на разъяснения;
— рост удовлетворенности трудом [2].

Процесс адаптации начинается со сбора и оценки показателей ее уровня и длительности, а также определения формы трудовой адаптации:

— социальная адаптация — когда работник попадает в новую социальную среду, которая в последствии становится средой его

деятельности;

— производственная адаптация предполагает введение работника в незнакомую производственную сферу — здесь происходит усвоение работников производственных требований и норм труда, а также устанавливается связь между работниками и производством;
— профессиональная адаптация представляет собой освоение сотрудником возможностей, приобретение необходимых знаний и умений, в то же время происходит формирование и становление личности работника;
— психофизиологическая адаптация помогает сотруднику приспособиться к новым физическим и психическим особенностям труда;
— социально-психологическая адаптация позволяет работнику включиться в процесс социально-психологической адаптации в коллективе фирмы;
— организационная адаптация позволяет сотруднику познакомиться с нюансами структуры управления, иерархической системой компании и его значением в производственном процессе;
— экономическая адаптация, т. е. материальное стимулирование сотрудников.

Адаптация на предприятии осуществляется поэтапно:

1. Первый этап — это ознакомление. Он характеризуется приобретением сотрудником знаний о целях и задачах фирмы, которые он сопоставляет с собственными интересами и ожиданиями.

2. На втором этапе начинается постепенное приспособление работника к коллективу и условиям труда. В общей сложности этот процесс занимает от нескольких месяцев до года.

3. Завершающим этапом является ассимиляция. На этой стадии работник полностью свыкается со своей ролью в компании, хорошо справляется со своими должностными обязанностями и является полноправным членом коллектива.

Все чаще и чаще работодатели интересуются способными молодыми специалистами, так как существует возможность воспитать их в профессиональном плане и на выходе получить высококвалифицированных специалистов, которые откроют для фирмы новые перспективы развития.

Поэтому в настоящее время стратегической задачей для каждой современной организации, желающей повысить свою эффективность, можно считать закрепление в составе персонала молодых специалистов, а также поиск работников с определенным стажем. Но в процессе их поступления на работу в различные организации остаются следующие проблемы:

— трудовая адаптация;
— карьерный рост;
— социальная защищенность;
— развитие в профессиональной сфере;
— профессиональная социализация.

Чего не скажешь про людей среднего возраста, имеющих определенный стаж работы. Обычно это опытные сотрудники, имеющие высокий уровень производительности труда, способные к обучению, что позволяет быстро усваивать новую информацию.

Им также требуется привыкать к новому окружению — к коллективу, к условиям труда и всевозможным требованиям, но так как они уже знают чего ждать, процесс их адаптации протекает довольно быстро.

Обычно это работники среднего и высшего звена, они меняют место работы в целях продвижения по карьерной лестнице, повышения собственных доходов, приобретения определенного общественного статуса.

Каждой организации необходимо иметь в виду некоторые проблемные аспекты, сопровождающие адаптационный процесс в современных условиях. К ним относятся:

— непризнание приоритетности аспектов адаптации в организации;
— отсутствие разделения программ адаптации по различным ка-

тегориям сотрудников;

— отсутствие четких критериев оценивания результатов по прохождению процесса адаптации;
— тот факт, что на предприятиях не всегда используются специальные адаптационные программы;
— отсутствие в адаптационных программах учета первичной и вторичной адаптации;
— неправильное разделение обязанностей ответственных за процесс адаптирования сотрудников;
— отсутствие обратной связи при анализе промежуточных и конечных результатов.

Облегчить процесс внедрения нового сотрудника в компанию можно путем осуществления определенных мер, что позволяет значительно сократить адаптационный период.

Такими мерами являются:

— беседа руководителя с сотрудниками о появлении нового члена коллектива;
— подготовка рабочего места;
— проведение экскурсии по отделам компании;
— знакомство с нюансами работы отдела, в который попадет новый работник;
— предварительные встречи с руководителем;
— составление плана работы на испытательный срок.

Соблюдение указанных рекомендаций позволит не только сократить адаптационный период нового сотрудника и повысить его производительность труда, но и улучшить атмосферу в коллективе, а также обеспечить развитие и расширение производства, а также повысить эффективность труда.

Список литературы

1. Агафонова М. С., Щеглова Е. А. Формирование трудовых отношений на предприятии: проблемы и особенности // Воронежский государственный универси-

тет; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова; Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова; Межрегиональная общественная организация «Академия труда и занятости»; редакторы: А. А. Федченко, В. Н. Эйтингон. 2010. С. 22–24.

2. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / А. П. Радкевич, Т. Б. Саматова. Ухта: УГТУ, 2014. 167 с.