

УДК: 338.24

*Елкина В.Н.,
к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия*
*Емцева Н.С.
студент, факультет «Экономики, менеджмента и маркетинга»
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия*

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются особенности процесса адаптации персонала организации. Выделены этапы данного процесса, рассмотрено управление процессом трудовой адаптации руководителя, описаны технологии адаптации персонала, способствующие преодолению профессиональных и личностных проблем сотрудников.

Ключевые слова: адаптация персонала, управление персоналом, адаптационные возможности, отбор кадров, ротация.

**Elkina V. N.,
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of
Economics, Management and Marketing,
Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia**
**Emtseva N. S.
Student, Faculty of Economics, Management and Marketing,
Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia**

FEATURES OF THE PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION IN THE ORGANIZATION

Abstract: The article discusses the features of the process of adaptation of the organization's personnel. The stages of this process are highlighted, the

management of the process of labor adaptation of the manager is considered, the technologies of personnel adaptation that contribute to overcoming the professional and personal problems of employees are described.

Keywords: *personnel adaptation, personnel management, adaptive capabilities, personnel selection, rotation.*

Введение. Эффективность процесса адаптации производственного персонала на предприятии напрямую влияет на значимые для деятельности предприятия показатели, такие как финансовое положение и конкурентоспособность на рынке, поскольку персонал организации является его движущей силой. В любой компании вне зависимости от ее размера должен производиться процесс управления адаптацией сотрудниками, так как от этого напрямую будет зависеть качество работы всей организации. Поэтому адаптация должна выступать в качестве одной из главных функций управления персоналом организации.

Цель исследования – изучить особенности процесса адаптации персонала в организации.

Выводы (заключение). Процедура адаптации персонала призвана облегчить процесс преодоления новым работником служебных и межличностных проблем, ускорить его вхождение в коллектив, приобрести и закрепить на практике профессиональные знания и обеспечить в конечном итоге переход работника к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, а также направлена на оценку уровня квалификации и потенциала работника [1, с. 440]. Таким образом, адаптация является четко регламентированным процессом приспособления сотрудника к работе в должности, протекающим под контролем кадровой службы, первоначальным звеном системного обучения и подготовки кадров.

Процесс адаптации способен оказывать существенное влияние на функционирование коллектива предприятия. Необходимо учитывать, что в

процессе адаптации сотрудник проходит определенные этапы. Его способность адекватно реагировать на новые условия деятельности оказывает непосредственное влияние на качество адаптационного процесса. Графически этапы адаптации можно представить на рисунке 1.

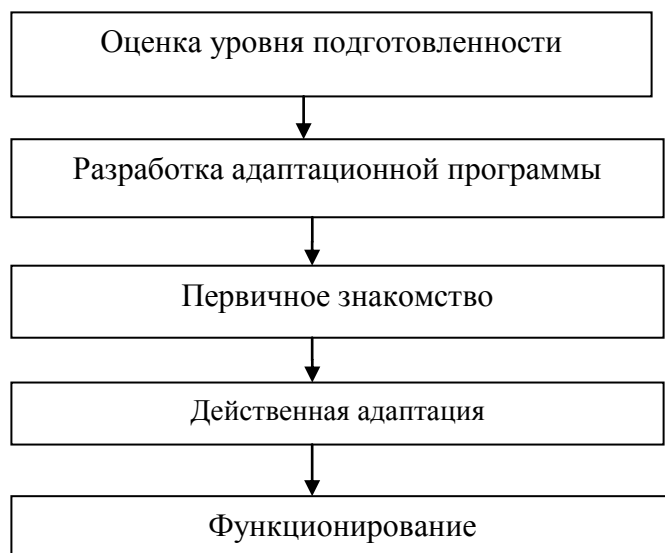
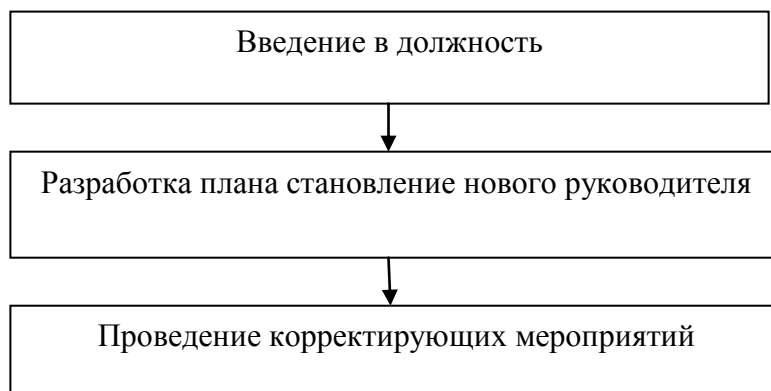


Рис. 1 – Этапы адаптации

А.С. Булычева считает, что приспособление к окружению подразумевает выстраивание отношений с коллективом [2, с. 230]. Переход к стабильной работе предполагает, что новичок выходит из стрессового состояния, разобравшись с основными производственными вопросами и наладив отношения в коллективе. Отметим, что процесс управления адаптацией руководителя может иметь определенные особенности, что отражено на рисунке 2.



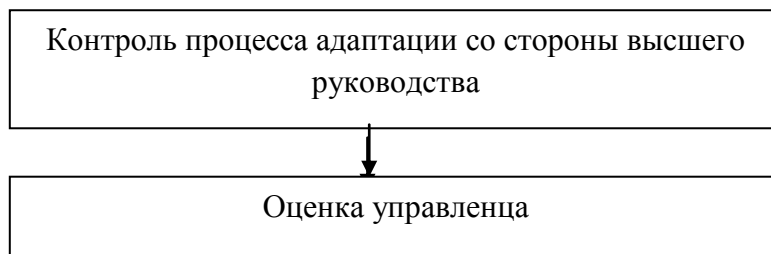


Рис. 2 – Управление процессом трудовой адаптации руководителя

К проблемам адаптации у новых сотрудников, которые затрудняют применение адаптационных технологии персонала можно отнести:

а) Профессиональные проблемы. К ним относятся отсутствие знаний о производственном процессе; нехватка особых навыков работы, которые необходимы по специфике производства; незнание алгоритмов работы; дефицит информации о стратегии развития организации и концепции работы отдела и другое;

б) Социально-психологические проблемы. Например, стресс, подавленность и нервозность сотрудника; незнание корпоративной культуры компании и традиций отдела; недостаток информации об условиях и организации труда, неофициально принятого режима рабочего дня; диссонанс личностных особенностей и корпоративных ценностей и другое [4, с. 65].

Для преодоления профессиональных и личностных проблем новичков в компании можно применить различные технологии адаптации персонала, которые отражены в рисунке 3.

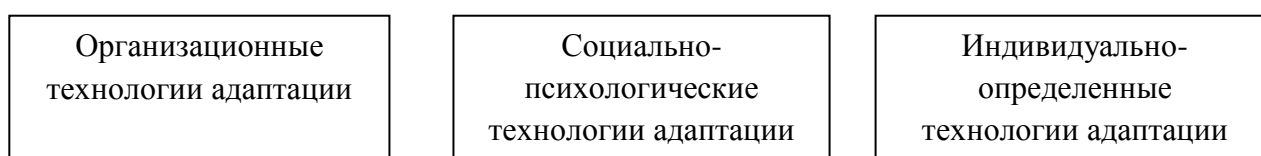


Рис. 3 - Технологии адаптации персонала, способствующие преодолению профессиональных и личностных проблем сотрудников

В организационные технологии адаптации входит разработка Положения об адаптации и наставничестве новых сотрудников компании, а также разработка типовой Программы адаптации и других необходимых документов, бланков и др.). Социально-психологические технологии адаптации включает в себя мероприятия, способствующие вовлечению нового работника в коллектив, а также налаживание обратной связи с менеджером по персоналу с помощью анкет, электронной переписки. Помимо этого, HR-менеджер оказывает помощь и психологическое сопровождение новому сотруднику по решению каких-либо проблем [3, с. 44].

Индивидуально-определенные технологии адаптации состоят из выбора наставников из числа специалистов высокой квалификации, разработки экскурсионных план-маршрутов по компании, проведение welcome-тренингов и курсов «Введение в подразделение», подготовки папок новичка, а также организацию курсов для обучения работе с внутренними компьютерными программами.

Адаптация новых работников является одним из ключевых звеньев системы управления персоналом, прямым продолжением процесса отбора персонала [6, с. 525]. Для получения успешного результата адаптации необходимо целенаправленное управление этим процессом с использованием организационных, технических, социально-психологических средств. Основная задача управления адаптацией персонала состоит в устранении причин и снижении негативных моментов, неизбежно возникающих при приспособлении работника к условиям новой внешней и внутренней среды.

Таким образом, каждый сотрудник является связующим звеном к успешной работе компании в целом. Управление адаптацией сотрудников – это одна из важнейших функций управления персоналом. В настоящее время существует большое количество современных методов и технологий

адаптации человеческих ресурсов, которые активно используются за рубежом и заслуживают самого пристального внимания со стороны руководителей, менеджеров и специалистов отдела по работе с персоналом в российских компаниях.

Список литературы

- 1 Беленченкова Т.В. Адаптация персонала в современной компании // Молодой ученый. 2016. №19. С. 439-441
- 2 Булычева А.С. Трудовая адаптация: особенности и механизм // Научное сообщество студентов : материалы VII Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 28 февр. 2016 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. С. 230-232.
- 3 Ваничева А.Г., Сычева Э.В. Подбор и адаптация персонала как основа реализации успешной кадровой стратегии // Наука в цифрах. 2017. № 1. С. 43-47.
- 4 Кудымова М.А. Роль адаптации персонала в кадровой политике организации // Экономическая наука и практика: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2016 г.). Чита: Издательство Молодой ученый, 2016. С. 64-66.
- 5 Пащенко А.А. Адаптация сезонного персонала // Интерактивная наука. 2016. № 6 (16). С. 66-67.
- 6 Семик М.Ю. Взаимосвязь адаптации, мотивации и организационной культуры компании. // Молодой ученый. 2017. №4. С. 524-526.