

*Елкина В.Н.,
к. э. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга,
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия
Вольский В.В.*

*студент 4 курса, факультет «Экономики, менеджмента и маркетинга»
ФГБОУ ВО Омский государственный педагогический университет,
г. Омск, Россия*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИЕЙ И АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В данной статье автором будут рассмотрены различные аспекты адаптации персонала, такие как само понятие адаптации, его виды и типичные этапы прохождения процесса адаптации в организации.

Ключевые слова: адаптация персонала, адаптация, приспособление, профессиональная адаптация.

*Elkina V. N., Ph.D. D., Associate Professor of the Department of Economics,
Management and Marketing,
FSBEI HE Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia Volsky V. V.
4th year Student, Faculty of Economics, Management and Marketing
Omsk State Pedagogical University,
Omsk, Russia*

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL ORIENTATION AND ADAPTATION OF PERSONNEL IN THE ENTERPRISE

Annotation: In this article, the author will consider various aspects of personnel adaptation, such as the very concept of adaptation, its types and typical stages of the adaptation process in the organization.

Keywords: personnel adaptation, adaptation, adaptation, professional adaptation.

Люди, которые работают в организации, являются самым мощным ее двигателем, в тоже время он не так-то прост, как может казаться. Эффективную работу команды обеспечивает множество нюансов, один из них – адаптация.

Специалисты по кадрам знают, что любой работник – от новичка до опытного сотрудника – время от времени испытывают стресс на рабочем месте, он связан со страхом ошибок во время работы, страхом непринятия и непонимания среди коллег. Чтобы ускорить процесс адаптации и направить работника в нужное русло, были разработаны особые методы и программы.

Вся эта тема еще недостаточно изучена, так как находится на стыке двух наук: психологии и менеджмента. Несмотря на это, многие руководители компаний понимают, что работающая система адаптации принесет выгоду и им, и работникам, так как сотрудник быстро освоится на рабочем месте и начнет работать эффективно, избавив работодателя от дополнительных финансовых издержек.

Адаптация – максимально важное звено кадрового менеджмента и любой руководитель организации обязан подойти к вопросу создания системы адаптации грамотно, ведь от этого зависит, останутся ли сотрудники в дальнейшем работать в этой организации или нет.

К несчастью, в нашей стране вопрос адаптации скорее пропускают, отдают сотрудника, так сказать, на волю судьбы, особенно это касается государственных организаций. Но те работодатели, которые ввели систему адаптации, получают от нее только выгоду.

Адаптация требует определенной подготовки со стороны руководства. Адаптация сотрудников имеет разные виды, этапы и длительность, которые мы рассмотрим ниже.

Получив работу на новом месте, сотрудник может растеряться, ведь он пришел в коллектив, где уже давно все знакомы друг с другом, где своя корпоративная культура, свои привычки и табу. Мало кто в такой ситуации сможет сходу работать эффективно, используя все 100% своих усилий.

Единственное, чем может помочь сотруднику в данной ситуации работодатель и HR-служба, это провести работу по адаптации и ориентации работника в новом коллективе.

Изначально понятие «адаптация», возникшее в 19 веке, использовалось только в биологии, но в современном мире ситуация изменилась.

Адаптация персонала – это процесс ознакомления сотрудника с целями, стратегией, работниками, а также деятельностью всей организации, и выработки соответствующего поведения в соответствии с требованиями компании, иными словами, установление взаимоотношений между организацией и сотрудником на самом первом этапе совместной работы [1].

До начала адаптации требуется понять уровень подготовленности новичка, так как от этого будет зависеть индивидуальный набор адаптационных мероприятий. Руководителю нужно будет подготовить для него рабочее место (а где необходимо – рабочие инструменты и одежду). Далее – необходим план вхождения в должность и назначение кого-либо из сотрудников наставником новичка. Если этого требует должность, сотрудника отправляют на медицинский осмотр. Заключаящим шагом будет информирование коллектива о новом сотруднике и приглашение кандидата познакомиться с коллективом до выхода на работу.

Для того, чтобы адаптироваться, в любой организации сотрудником осуществляются следующие этапы [2]:

- 1) *Ознакомление*, что подразумевает под собой получение информации о новой ситуации, критериях оценки деятельности, нормах поведения. Этот этап сотрудники обычно проходят за 1-1,5 недели. Происходит введение новичка в организацию и подразделение, официальное оформление в организацию, ознакомление со всеми документами и актами компании.
- 2) *Непосредственно приспособление*, т.е. усвоение новым сотрудником основных ценностей организации при одновременном сохранении большинства собственных установок. На этом этапе очень важно

давать сотруднику максимальную поддержку, обеспечивать его участие в процессах организации и давать применять свои способности на практике.

- 3) *Ассимиляция*, т.е. окончательное приспособление работника к группе. Специалист полностью справляется со своими должностными обязанностями, становится полноправным членом коллектива, частью организации.
- 4) *Идентификация*, что есть отождествление целей служащего с целями организации. На этом этапе важно получить обратную связь от всех участников процесса адаптации нового сотрудника, провести анализ эффективности самого процесса и его элементов.

Сколько продлится процесс адаптации? Все зависит как от самого сотрудника, так и от руководителя.

Если пустить все на самотек, новичок может влиться в коллектив за несколько лет. Ученые говорят, что среднее время завершения такой адаптации – 1-1,5 года. Если процесс адаптации четко регулируется, то сотрудник легко войдет в рабочий ритм и за пару месяцев. При этом для каждого сотрудника в идеале необходимо использовать свой набор адаптационных инструментов.

Трудности, возникающие при адаптации, называют «дезадаптацией» [3]. В это понятие входят различные конфликты между адаптирующимся сотрудником и коллективом, безразличие к выполняемой работе, а кончиться этот процесс может и вовсе уходом из организации. В случае, если знания и умения сотрудника не соответствуют занимаемой должности, то вполне вероятно наступление адаптационного кризиса [4].

Оценка проходит обычно за две недели до конца испытательного срока, а непосредственно принятие решения – за три дня до его окончания [1].

На практике процесс адаптации можно считать завершенным, если сотрудника перестали считать новичком в коллективе.

Таким образом, любой организации полезно вести статистику по каждой должности относительно среднего времени адаптационного периода работников, это даст примерное понимание, через какое время сотрудник начнет работать в полную силу. Это довольно трудно сделать применительно руководящих должностей, но на любые другие специальности вести статистику нужно обязательно. Если же не заниматься этим вопросом, разработанная система мотивации может оказаться неэффективной, а руководителю будет даже не известно об этом.

Список использованных источников

1. Аширов Д. А. Управление персоналом. Этапы адаптации персонала на промышленном предприятии / Д. А. Аширов, Л.А.Резниченко. – М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2019. – 193 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2020. – 293 с.
3. Володина Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы. М., 2019. – 240 с.
4. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала. – М.: Инфра-М, 2018. – 320 с.