

УДК 331

Меньшикова Мария Алексеевна, доктор экономических наук, профессор
Курского государственного университета

e-mail: kamar29@yandex.ru

Гребенникова Мария Александровна, старший преподаватель Курского
государственного университета

e-mail: mary.grebennikova@yandex.ru

РОЛЬ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассматривается система адаптации как одна из важнейших частей общей системы управления персоналом. Одной из главных задач службы управления персоналом любой организации является удержание кадров, при этом, наличие правильно разработанной системы адаптации персонала позволит повысить общую экономическую эффективность деятельности предприятия.

Ключевые слова: адаптация, система адаптации, программа адаптации, институт наставничества, наставник.

Maria Menshikova, professor Kursk State University

e-mail: kamar29@yandex.ru

Maria Grebennikova, senior lecturer Kursk State University

e-mail: mary.grebennikova@yandex.ru

THE ROLE OF THE SYSTEM OF PERSONNEL ADAPTATION IN THE ORGANIZATION

Annotation: this article discusses the system of adaptation as one of the most important parts of the overall personnel management system. One of the main tasks of the personnel management service of any organization is to retain personnel, while

the presence of a properly developed system of personnel adaptation will improve the overall economic efficiency of the enterprise.

Keywords: adaptation, adaptation program, mentoring, a mentor.

Для организации система адаптации персонала значительно снижает текучесть кадров еще на этапе стажировок и различных обучений. Это приводит к сокращению затрат на отбор и подбор персонала. В интересах любой компании, чтобы работник приносил пользу как можно быстрее, для этого новый сотрудник должен себя чувствовать нужным звеном в общей цепи в кратчайшие сроки. Все мероприятия связанные с адаптацией персонала направлены на внутреннее состояние работника.

Проблематика адаптации персонала на рабочем месте относится к числу актуальных, поскольку выступает важной персонал-технологией, реализуемой посредством утвержденной кадровой политикой организации [3, с. 25].

Менеджер по персоналу в своей работе по проведению адаптации новых работников должен использовать специально разработанную общую или специализированную программу.

Общая программа адаптации персонала включает следующие вопросы:

- общее представление об организации, знакомство с продуктами и услугами компании, изучение организационной структуры;
- знакомство с организацией оплаты труда в компании;
- дополнительные льготы, пособия по материнству, возможность обучения на рабочем месте;
- служба быта (комнаты отдыха, организация питания, службы быта);
- техника безопасности и охрана труда, правила противопожарной безопасности;
- отношения работников с профсоюзными организациями, перемещения, дисциплина, сроки и условия найма.

После реализации общей программы адаптации предполагается реализация специализированной программы, которая включает вопросы непосредственно связанные с рабочим местом, либо подразделением нового сотрудника.

Обычно специализированную программу адаптации проводят линейные руководители или наставники.

Специализированная программа адаптации включает в себя:

- функции подразделения и его взаимодействие с другими подразделениями организации;
- представление нового работника сотрудникам подразделения;
- обязанности, ответственность сотрудника, длительность рабочего дня;
- правила техники безопасности на конкретном рабочем месте [2, с.208].

Грамотные и правильные методы адаптации персонала повышают эффективность проводимых мероприятий. Методы адаптации персонала условно можно разделить на три группы (таблица 1).

Таблица 1. Группы методов адаптации персонала

Название группы	Общая характеристика
организационно-административные	устанавливают контроль хода адаптации новичка
экономические	обеспечивают предоставление льгот в первые месяцы работы в виде понижения требований для специалистов и управленческих работников, а также сокращение норм выработки для рабочих
социально-психологические	способствуют более быстрому введению в должность, вовлекают работника в различные взаимосвязи с коллективом

Существуют различные методы адаптации, учитывающие различные факторы такие как, должность работника, сферу деятельности организации, профессиональный уровень новичка. В России одним из самых применяемых является метод наставничества, за рубежом используется целый комплекс методов, среди которых вторичное обучение, дистанционное обучение, метод погружения, кадровые школы.

Институт наставничества относится к системе обучения, так как наставник, указанный новичку помогает ему быстрее адаптироваться.

По своей сути наставничество – обучение на рабочем месте, основной целью которого является оперативное вовлечение новых сотрудников в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. В данном методе используется индивидуальный подход к обучаемому сотруднику[1, с. 349].

Наставнику необходимо четко спланировать работу с новым сотрудником. У наставника по отношению к новичку имеется круг обязанностей (рис.1).

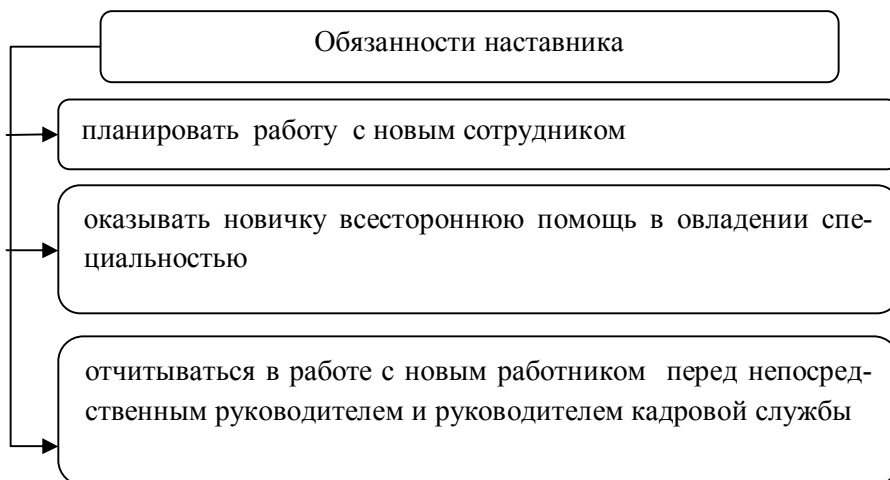


Рис.1. Обязанности наставника

Адаптация может быть и ускоренной, но для этого, наставник нового сотрудника должен быть освобожден от своих обязанностей.

При управлении процессом адаптации необходимо учитывать ряд принципов:

- упрощение системы адаптации для более эффективного ее функционирования;
- принцип прогрессивности, заключающийся в том, что методы адаптации не должны оставаться постоянными, а должны изменяться в зависимости от требований реальности;
- принцип гибкости предполагает возможность внесения соответствующих корректив в систему адаптации персонала в зависимости от сотрудников и условий деятельности компании;
- принцип прозрачности означает, что система адаптации должна обладать единством, содержать единую терминологию, а также единые для всех сотрудников правила;
- минимизация затрат по сравнению с эффективностью проводимых мероприятий по адаптации характеризует принцип экономичности;
- проработка нескольких вариантов решения по созданию системы характеризует принцип оптимальности.

Потребность в формировании эффективной системы адаптации возникает на этапе активного развития организации или в условиях высокой текучести кадров.

Система адаптации персонала обладает рядом преимуществ, как для организации, так и для новых сотрудников (рис. 2).

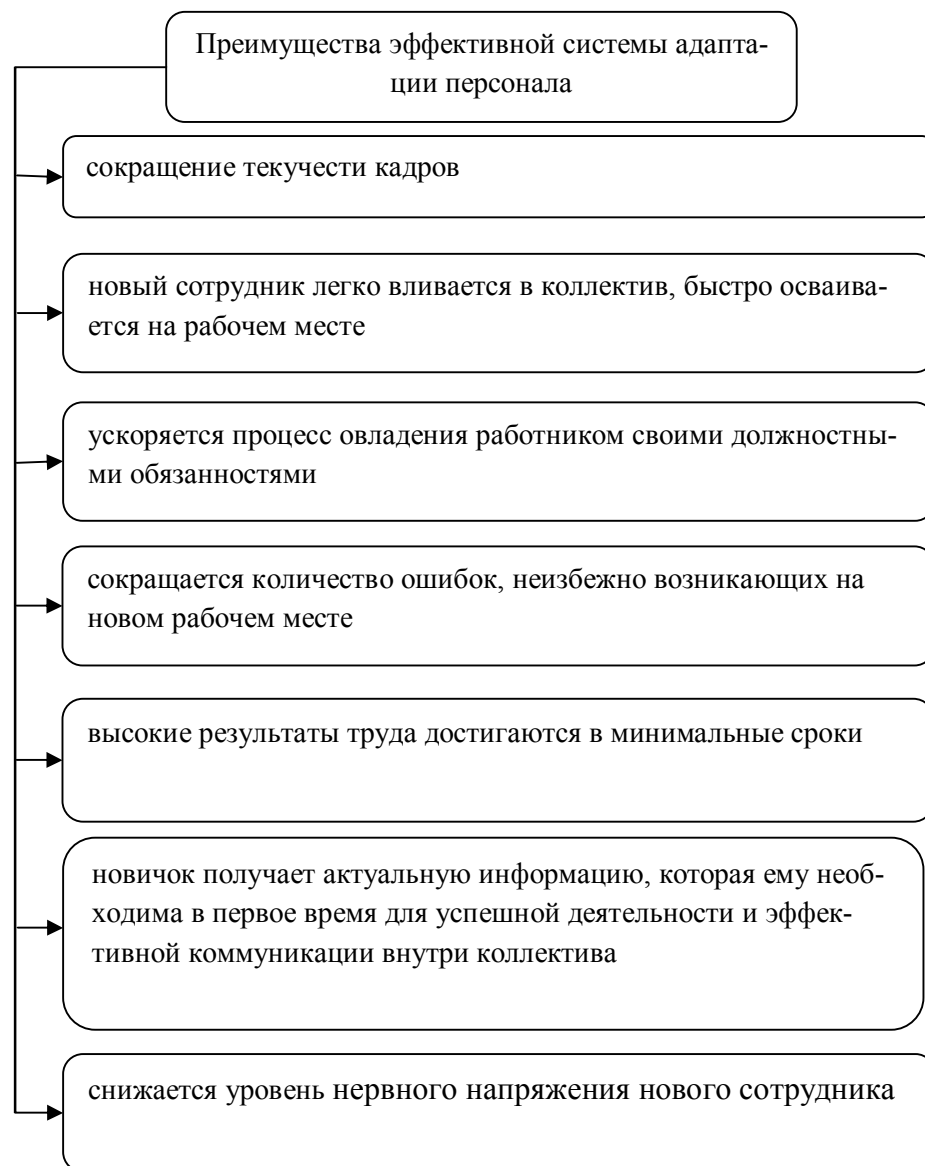


Рис. 2. Преимущества эффективной системы адаптации персонала

Таким образом, грамотная адаптация персонала позволит максимально быстро новому сотруднику включиться в работу полностью, а руководителю на ранних этапах оценить насколько человек действительно подходит для работы, и принять верное решение еще до окончания испытательного срока. При ис-

пользовании эффективной системы адаптации работник, недавно пришедший в организацию, сможет почувствовать себя на новом месте более комфортно.

Список источников:

1. Арсеньева Н.В., Костин М.А., Орлова О.В. Современные подходы к адаптации сотрудников на рабочем месте // Современный ученый. – 2017. – № 4. – С. 348-351.
2. Сотникова С.И. Управление карьерой [Текст]: учебное пособие для вузов рек. УМО РФ / С.И. Сотникова. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 405 с.
3. Энгеловских В.Р. Адаптация персонала как механизм повышения эффективности работы персонала // Социальные науки. – 2016. – № 2 (12). – С. 24-28.