

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Праслова О. А., студентка гр. Ссб-161, I курс
Научный руководитель: Кузнецова Е. В., к.и.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева
г. Кемерово

В настоящее время проблема приспособления новых сотрудников к различным условиям в организациях все больше и больше набирает обороты. С каждым годом эта тема становится актуальнее в современном обществе, ведь предприятия и фирмы стремятся к совершенствованию своей деятельности. Они ставят перед собой цели и задачи, которые требуется осуществить. Со временем в организациях складываются свои ценности, нормы и традиции, которых придерживаются все члены организации. Но как новичок способен самостоятельно адаптироваться в компании без помощи со стороны руководителей? Ответ очевиден – с большим трудом.

Для того чтобы рассмотреть процесс адаптации сотрудников в организации мы должны разобраться с базовыми элементами данного процесса.

Под процессом адаптации подразумевается взаимное приспособление сотрудника и организации, основывающееся на постепенном вводе сотрудника в процесс производства. У данного процесса есть определенные этапы, благодаря которым персоналу будет проще освоиться к новым для него условиям. К ним относятся:

- степень готовности работника. Адаптация работника к новым условиям будет происходить быстрее, в случае если работник имеет опыт работы в похожей компании;
- настроенность. Непосредственное знакомство сотрудника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации;
- действенная ориентация. Данный этап рассматривает приспособление работника к своему статусу, а также включение в межличностные отношения с коллегами и руководящим звеном;
- последний этап адаптации – функционирование, который характеризуется постепенным преодолением, как межличностных проблем, так и проблем, связанных с производством.

Общеизвестно, что процесс адаптации сокращается, если компания уделяет значительное количество времени новому персоналу. А это, в свою очередь, приносит существенную выгоду, как организации, так и работнику.

В противном случае, если процессом адаптации не управлять и не уделять никакого внимания, то может возникнуть дезадаптация работника, которая проявляется в недоумении, испуге, унынии, возмущении и т.д.

Говоря об адаптации за рубежом, то довольно-таки интересным опытом в ее отношении является опыт Японии. В этой стране можно отметить интересные факты в системе подготовки кадров: японские школьники до перехода на вторую ступень образования (10-12 классы) просто не могут получить какую-либо профессиональную подготовку. Со своей стороны руководители различных предприятий готовы привлечь молодежь непосредственно со школьной скамьи. Молодые люди, желающие получить профессиональную подготовку, обязаны пройти курс по адаптации. Этот курс в Японии считается обязательным и ему уделяется особое внимание. Длительность адаптационного периода составляет 2 месяца. Во время данного процесса происходит знакомство новичков с корпоративной культурой, нормами, ценностями, имиджем, а также, безусловно, с самим персоналом. Само обучение построено таким образом, чтобы развивать мощный корпоративный дух уже на этапе специального обучения и участвовать в обсуждении проблем различного характера, а также в решении различного рода задач. Еще одним удивительным фактом считается то, что люди, поступившие на предприятия, имеют такую возможность – жить в общежитии данного предприятия. Это очень удобно для людей с ограниченными возможностями и капиталом.

В средних и крупных фирмах США также проводится процесс адаптации. Руководители этих фирм уверены в том, что процесс адаптации очень важен в развитии самой фирмы. Поэтому его необходимо провести для новых сотрудников. Обычно проводится этот процесс менеджерами, иногда с включением работника профсоюза. Эти люди разрабатывают программы, используя различные предметы потребления: фотографии, аппаратура, слайды и т.д.

Германия также уделяет значительное внимание процессам адаптации. Немецкие руководители фирм обязаны ознакомить нового сотрудника с условиями работы и с будущей сферой его деятельности, а также, безусловно, они обязаны представить его будущим коллегам по работе, провести собеседования, где новичок сможет ознакомиться с правилами, нормами, культурой, ценностями данной компании и получить наставления со стороны старших по должности. Все это помогает новичку быстрее «влиться», как в коллектив, так и в саму работу.

Если говорить об отечественном опыте, то в России на данный момент уделяется недостаточно внимания проблеме профориентации и адаптации кадров. Руководители предприятий делают не значительный акцент на данной проблеме, что довольно-таки часто приводит к торможению развития самого предприятия.

Адаптация персонала не носит системный характер. С целью преодоления возникающих трудностей, а также повышения эффективности процесса приспособления в компаниях создается система адаптации персонала. Данная система включает комплекс мероприятий, которые позволяют сотруднику

выйти на необходимый уровень производительности с минимальными потерями для него самого и для компании.

Если компания использует в своей деятельности такой процесс как адаптация, то он дает некоторые достижения этой компании:

- увеличение эффективности работы сотрудника, что, в свою очередь, дает возможность работнику выйти на требуемый уровень производительности;
- для того чтобы отношение в коллективе были хорошими, нужно, во-первых, наладить контакт, а во-вторых, поддерживать его;
- также процесс адаптации дает возможность новым рабочим не совершать ошибки;
- сокращение временных затрат опытных работников на оказание помощи новому сотруднику в процессе выполнения им должностных обязанностей;
- минимизация «текучести» кадров.

Для сотрудника наличие системы адаптации дает следующие преимущества:

- налаживание отношений в коллективе;
- быстрое вливание в рабочий процесс и приобретение новых навыков и знаний;
- снижение тревожности и неуверенности перед нареканиями со стороны руководства, связанными с неумением выполнять поставленные задачи так же быстро, как и другие сотрудники;
- сопоставление ожидаемых условий работы сотрудника с его реальной деятельностью;
- снижение страха сотрудника быть уволенным во время испытательного срока.

Для того чтобы наглядно посмотреть, как в организациях проходит процесс адаптации новых сотрудников, мы провели анкетирование среди 300 представителей различных предприятий и организаций в городе Кемерово, опрашивали ответственных за работу с персоналом.

Вопрос: «Использует ли Ваша компания адаптационные методы для новичков?»

Ответы распределились следующим образом:

Да	– 48%
Нет	– 35%
Затрудняюсь ответить	– 17%

Тем людям, ответ которых содержал «да», автоматически задается следующий вопрос: «Какие именно адаптационные методы использует Ваша компания?»

Здесь ответы содержали уже совсем иную информацию, так как опрошенным предоставлялась возможность указывать несколько вариантов

ответа. Среди всех способов лидирующее положение занимает шефство. Данный метод применяется компаниями в 33% случаев.

27% компаний сопровождают свою деятельность по адаптации следующим образом: проводят ознакомительные экскурсии, целью которых является знакомство всего штаба с новичками, а также знакомство самих новичков с культурой, нормами, определенными традициями и ценностями компании.

Некоторые организации предлагают пройти повышение квалификации. Другие – проводят тренинги и тестирования специально для новых сотрудников компании (21%).

Ответы на многие вопросы новичков дает руководство и это 12% компаний.

Существует также такой метод как кураторство и им владеет лишь 11% компаний. 5% компаний проводят мероприятия различного характера, включая инструктажи.

К несчастью, существуют и такие компании, деятельность по адаптации которых сводится к нулю, их около 35%. Подобного рода организации считают, что новый сотрудник должен сам приспосабливаться к небывалым условиям, а если это невозможно, то он вряд ли сможет работать в этой компании. 17 % респондентов с выбором ответа затруднились.

По данным исследования можно сделать следующее заключение о том, что современные компании не делают акцент на адаптации нового персонала к работе и коллективу. Это связано с тем, что этапы по адаптации разработаны недостаточно. У адаптации есть главная задача и от нее нужно отталкиваться. Эта задача заключается в следующем: преодоление дисбаланса потребности в профессиональном труде между работником и организацией, а у организации, в свою очередь, безусловно, есть свой интерес – повышение конкурентоспособности своего дела.

Подводя итог вышесказанного, нужно отметить, что в настоящее время развитие кадров для любой организации считается просто необходимым. Сегодня процессы приспособления новых сотрудников к различным условиям в компании являются одними из ключевых факторов эффективности работы организации. Поэтому очень важно уделять особое внимание новому персоналу в адаптации новых условий в работе и коллектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации. СПб.:Издательский Дом Громова, 2004.
2. Кельцева, А., Прыгунов С. Трудовой Кодекс Российской Федерации. Серия: Гарант: достоверно и актуально. Эксмо, НПП "Гарант-Сервис-Университет", 2016.

3. Кобцева, Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 1. 2008.
4. Морозюк, Ю.В., Морозюк С.Н. Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: Монография. М: Финакадемия, 2009.
5. Родионова, В.О. Методы адаптации персонала конкурентоспособного предприятия к новой организационной культуре // Вестник воронежского государственного технического университета. Том 6. № 3. 2010.
6. Тюлькина, Ю.С. Сущность и принципы адаптации персонала // Вестник Воронежского государственного университета. № 1. 2008.
7. <http://www.gd.ru/articles/3549-adaptatsiya-personala>.