

## ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

*Селиванова Д.С., магистрант УВО «Университет управления «ТИСБИ»,  
das.selivanova@mail.ru*

***Аннотация.** На сегодняшний день все больше возникает необходимость развития персонала, обусловленное полным раскрытием потенциала сотрудников, их умения осуществлять деятельность и вносить существенный вклад в развитие своей организации. В данной статье дано определение понятия адаптация, изложены задачи и современные подходы и приемы наставничества. Сформулированы составляющие элементы наставничества, преимущества и недостатки данного метода.*

***Ключевые слова:** адаптация, персонал, наставничество, развитие персонала, процесс адаптации, преимущества наставничества.*

Вступая в новую должность, человек, придя в новую компанию, так или иначе содействует с другими сотрудниками и знакомится непосредственно с самой компанией, а значит, вынужден адаптироваться к сложившимся правилам организации и нормам поведения.

Изучением процесса адаптации персонала занимались многие как зарубежные, так и отечественные авторы, давая различные интерпретации определения «адаптация».

Адаптацией можно назвать приспособление новичка к новому месту работы, процесс привыкания к новым требованиям, правилам и т.д.

В 19 веке возник термин «адаптация», но использовался он в основном в биологии. Представители зарубежной школы биологии рассматривали адаптацию как прямое приспособление живых существ к условиям окружающей среды [5, с. 21].

В дальнейшем ученые и исследователи в рамках своих исследований давали разную трактовку данному термину, достаточно содержательно раскрывая его сущность.

Так, Ожегов С.И. под адаптацией понимал «процесс приспособления организма к изменяющимся внешним условиям».

Российский исследователь Аширов Д.А подчеркивает, что адаптация — это социальный процесс знакомства индивида с новой трудовой ситуацией, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Интересен подход Г. Айзенка и его последователей, в работах которых адаптация интерпретируется следующим образом. Адаптация это когда потребности человека и окружающей среды удовлетворены и достигаются абсолютное состояние гармонии между ними [3, с.76].

Таким образом, проанализировав определения и рассмотрев все толкования данного термина исследователями, можно сделать вывод, что в общем смысле адаптация - это приспособление.

Адаптация персонала - процесс знакомства индивида с новой трудовой ситуацией, где трудовая среда оказывает определенное воздействие на человека. Происходит приспособление нового сотрудника к правилам организации, в которой ему предстоит работать, их корпоративной культуре [2, с.208].

Придя на новое место работы, в новый коллектив работник сталкивается с проблемами адаптации. Проблемы адаптации могут возникнуть как из-за самого сотрудника, так из-за политики предприятия в отношении новых работников. Статистика показывает, что большинство сотрудников увольняются в период адаптации. В основном причины кроются в несоответствия ожидания и реальности. Человек не чувствует себя защищенным, в то время как организация ожидает от него в срок исполненных указаний, и как итог - разногласия и уход сотрудника из компании. За период 3-6 месяцев новичок принимает решение уволиться, почувствовав себя ненужным в этой организации, оказавшись наедине с кучей требований и стрессом. Так как же помочь человеку адаптироваться в новой среде?

Одним из важных инструментов адаптации сотрудников является наставничество. Те сотрудники, которые имели свое протеже, как правило, большинство из них продвигались по карьерной лестнице, занимали высокие должности, что и способствовало увеличению заработной платы, по сравнению с теми, у кого протеже не было.

Наставничество в нашей стране существует еще с советских времен. Сегодня большинство российских компаний используют элементы наставничества. К новому сотруднику закрепляется наставник, вводит его в курс дела, разъясняет все организационные вопросы. Наставник помогает новичку до тех пор, пока тот не приобретет все необходимые навыки и умения.

Но все же предпочтения отдается стажировкам, тренингам и другим программам.

Какой видится роль наставничества в современных условиях?

Оказание помощи новым сотрудникам - это главная цель наставничества в их профессиональном становлении.

В задачи наставника входит в короткие сроки обучить и развить основные навыки профессии, для того чтобы сотрудник мог самостоятельно и качественно выполнять требуемые обязанности, а также усвоить культуру, традиции и правила поведения в организации. Обучение проходит постепенно, с каждым разом все усложняя различные аспекты работы.

Для того чтобы у нового сотрудника не возникло проблем его необходимо ознакомить с некоторыми видами специальных процедур, которые помогли бы ему освоиться в его новой должности. При грамотном подходе выбора наставника осуществится не только помощь новому сотруднику, но и немаловажная выгода для организации. Ведь если для сотрудников процесс

адаптации пройдет удачно, значит, при положительных результатах снизится текучесть кадров, производительность сотрудников станет выше [1, с.69].

Был исследован опыт организации наставничества в компании по предоставлению телекоммуникационных услуг и проведенные исследования показали, что наставничество как метод обучения внедряют всего 13%. Были выявлены некоторые недостатки и проблемы данного метода обучения.

Основной проблемой предприятия является высокая текучесть кадров, которая составляет 63% в год, которая без сомнения является острой на сегодняшний день. Количество сотрудников, уволившихся в течение испытательного срока, составляет 40% от общего числа уволенных с работы, а в течение первого года работы – 60%. Причиной тому могут служить много факторов. Подготовленность и квалификация основного и вспомогательного персонала, была невысокой, что послужило причиной очень низкой производительности труда. Неподготовленное рабочее место, неоказание какого либо содействия со стороны коллег новому сотруднику - все это может послужить снижению нематериальной мотивации сотрудника, ведь именно первое впечатление определяет восприятие сотрудником его рабочее место и чувствовать себя частью единого коллектива. Все это может сложить негативную позицию сотрудника и вызвать в нем чувство обесценивания с первых дней работы в организации. Опыт такого рода зачастую объясняет высокую текучесть персонала в течение испытательного срока [1, с.70].

Чтобы не испытывать постоянную нехватку кадров, гораздо выгоднее для компании применять меры по адаптации сотрудников, нежели сталкиваться с проблемами поиска новых сотрудников, расходовать время и средства на их поиск. Исследования западных HR-компаний показали, качественная программа адаптации способна снизить текучесть кадров на 15-20%.

Для решения вышеуказанной проблемы существует ряд должностных инструкций, в которых должны быть подробно описаны требуемые служебные обязанности специалиста. Должны проводиться тренинги для опытных профессионалов, чтобы в свою очередь они передавали свои знания новым сотрудникам. В наставников нужно вкладывать знания, чтобы они в свою очередь передавали их другим сотрудникам-новичкам, скажем нужно постоянное повышение квалификации. Таким образом, новый сотрудник благодаря наставнику, будет знать все аспекты его работы и соответственно руководству и коллегам не нужно будет каждый раз разъяснять новичку его обязанности.

Можно сделать вывод, что понятно почему данный метод адаптации так привлекателен для многих предприятий. Современный мир не стоит на месте и, несмотря на то, что появляются все больше новых разработок в сфере методик обучения персонала, данный метод не теряет своей актуальности, и для сторон, участвующих в данном процессе этот метод является наиболее удобным.

В заключение можно отметить, что для построения благоприятного климата в коллективе и взаимовыгодных отношений с руководством должна быть разработана эффективная адаптация сотрудников, что существенно может повысить уровень организации.

В современных условиях очень важно внедрить правильную методику обучения новых сотрудников. Многие предприятия выбирают систему наставничества для достижения их эффективной работы и достижения разнообразных целей и задач. Как в России, так и за рубежом метод наставничества был и есть одним из наиболее востребованных методов обучения и развития персонала, как в России, так и за рубежом. Наставничество при хорошей поддержке руководства сможет быстрее достичь запланированных показателей при минимальных затратах.

### **Библиографический список**

1. Кольцов А.В., Макарова Е.С. Особенности адаптации вновь принятых сотрудников в ООО "ВЦ "ИС-РАУС Казань" // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. – С. 69-74.

2. Кольцов А.В., Макарова Е.С. Современные методы и технологии адаптации персонала // В сборнике: Общество, государство, личность: модернизация системы взаимоотношений в современных условиях Материалы XVIII Межвузовской научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. Под ред. А.Н. Грязнова, 2018. – С. 208-212.

3. Кочкина А.С., Багрова Е.А. Теория и практика управления персоналом: новые вызовы и перспективы // В сборнике: Современный менеджмент: теория, методология, практика. Материалы научно-практической конференции с международным участием. Под ред. А.Н. Грязнова, Ф.Ф. Хамидуллина, 2018. – С. 74-78.

4. Мухаметзянова Л.М., Наширванова Я.Ф. Проблемы в области управления качеством услуг // В сборнике: Направления развития организации в условиях нестабильности экономики России материалы Международной научно-практической конференции, 2015. - С. 284.

5. Фурсов А.Л., Крылецкая К.А. Совершенствование процедуры адаптации персонала в муниципальном предприятии // Парадигма. - 2016. - № 2. - С. 20-28.

УДК 658.387

### **АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА МЕТОДОМ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТРА**

*Петрова Д.В., магистрант УВО «Университет управления «ТИСБИ», dianochka-5@mail.ru*

*Аннотация. В статье дано определение метода ассесмент-центра, описаны задачи, которые метод позволяет решить в организации, виды проводимых упражнений. Подробно рассмотрен алгоритм проведения*