

УДК 331.108

ФАКТОРЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ



Суркова Юлия Викторовна

Менеджер отдела

АО «Стокман»,

Магистрант кафедры экономики труда и
управления персоналом

ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

SJiulia@e1.ru

ул. 8-е Марта, 62-455,
г. Екатеринбург, РФ, 620219
+7(904) 162-97-09

Аннотация. Статья посвящена вопросам адаптации вновь принятого персонала на предприятии. Определено, чем обусловлена важность данного направления менеджмента персонала, влияние адаптации персонала на процессы подбора, отбора персонала, текучести кадров, сокращения затрат на персонал. Выделены факторы, влияющие на процесс адаптации работников по двум логическим основаниям: по степени управляемости процессами адаптации и в зависимости от степени активности влияния на процесс адаптации. Статья может быть интересной для менеджеров по персоналу организаций различных форм собственности.

Ключевые слова: персонал; адаптация персонала; управление персоналом; факторы адаптации; закрепляемость персонала.

JEL коды: J 63.

Введение

В условиях рыночной конкуренции человеческие ресурсы являются одним из главных факторов, определяющих экономическое положение российских организаций. Серьезные сбои в работе организации могут возникать из-за того, что руководители уделяют основное внимание финансовым, производственным вопросам, проблемам материально-технического обеспечения или сбыта готовой продукции, и не обращают должного внимания на персонал, который обеспечивает деятельность организации по всем этим направлениям.

При этом, несмотря на значительное количество публикаций по данному вопросу [3; 4; 6-10], каждый руководитель в процессе работы с персоналом сталкивается с практической проблемой адаптации новых сотрудников в компании.

В последнее время многие организации все больше уделяют внимания политике адаптации, ведь отлаженная система адаптации позволяет удержать на рабочем месте новых сотрудников, сократить текучесть кадров и снизить издержки на поиск и подбор персонала, что, в конечном итоге, отражается на эффективности деятельности организации в целом. [5]

Понятие и факторы адаптации

Высокие темпы глобализации очень сильно меняют рынок труда, в частности, меняет социальные ценности, ускоряет социальные изменения, касающиеся рынка труда, карьеры, условий контрактов и т.д. Все эти особенности оказывают серьезное влияние на работу менеджера по персоналу и на то, какие технологии и средства будут использованы.

Но эффективная работа организации зависит не только от того, как грамотно кадровая служба проводит подбор и отбор персонала, но и от того, как сильно уделяет внимание руководство организации процессу адаптации новых сотрудников. [1]

Именно поэтому важнейшей обязанностью кадровой службы компании является составление программ внедрения системы адаптации, роль которой возрастает в условиях функционирования рынка труда.

Так, адаптация персонала выступает необходимой частью кадрового менеджмента. Хорошо запрограммированный, продуманный и организованный проект по адаптации персонала является гарантом получения отдачи и проявления инициативы, закрепляемости работника в организации.

Адаптация персонала представляет собой взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. [2]

Адаптация положительно влияет как на организацию, так и на сотрудника, поэтому обе стороны заинтересованы в её быстром прохождении.

Однако на процессы адаптации персонала в организации оказывает влияние большое количество факторов, которые классифицируются по различным направлениям.

Так, в зависимости от управляемости процессами адаптации, выделяются следующие факторы:

1. Частично управляемые факторы, к которым относится, например, формирование морально-психологического климата в рабочей группе, где находится адаптируемый работник.

2. Неуправляемые факторы, к которым можно отнести правовое регулирование отношений работодателя и наемного работника в стране.

В зависимости от степени активности влияния на процесс адаптации, выделяются такие факторы, как:

1. Активные, предполагающие воздействие на процесс адаптации со стороны руководства или профсоюзной организации.

2. Активно-пассивные, зависящие от характера и содержания труда адаптируемого сотрудника, уровня организации и условий труда, а также от готовности рабочего места адаптируемого работника к трудовому процессу.

3. Пассивные, проявляемые опосредованно в виде принятых норм межличностных отношений в коллективе, а также морально-психологического климата.

Заключение

Таким образом, кадровый менеджмент является одним из главных направлений успешной деятельности любой компании. Однако вопросы сохранения кадров являются серьезной проблемой, с которой не всегда справляются профессиональные специалисты по персоналу.

Современный этап развития рыночных отношений и экономики в целом выдвигает на первый план необходимость обеспечения эффективной адаптации персонала в компании, что является важнейшим условием для обеспечения функционирования деятельности компании.

Литература:

1. Аксенова О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно Текст. / О.Г. Аксенова // Справочник по управлению персоналом: №6, 2004. - С. 10-19.
2. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. - 2009. – С. 240.

3. Антоненков Ю.Е. Адаптация персонала в организации: Из опыта работы Калужского гарнизон, воен. госпиталя Текст. / Ю.Е. Антоненков, В.А. Зозуль. Калуга: Гриф, 2004 (ГП Облиздат). – С. 80.
4. Бершова Л.В. Адаптация работников в новых условиях Текст. / Л.В. Бершова // Справочник кадровика: №6, 2001. – С. 105-110.
5. Завьялова Е.К. Психологические механизмы социальной адаптации человека Электронный ресурс. / Е.К. Завьялова // Вестник Балтийской педагогич. академии: Вып.40, 2001. С.55-60. - URL: <http://consult.pu.ru/content/view/103/23>.
6. Кобцева Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели Текст. / Е.Н. Кобцева // Вестник Воронежского государственного ун-та: №1, 2008. – С. 100-104. (Экономика и управление).
7. Реан А.А. Психология адаптации личности Текст. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2008. – С. 479.
8. Шашнин Е.И. Анализ системы адаптации персонала в ООО «ТМХ-Сервис» СЛД-61 // «Human progress», 2016. Том 2 №9 URL: http://progress-human.com/images/2016/Том2_9/Shashnin.pdf.
9. ПлUTOва М.И. Адаптация и закрепление молодых специалистов зарубежом // «Human progress», 2016. Том 2 №5 URL: http://progress-human.com/images/2016/Том2_5/Plutova_5.pdf
10. Blumberga S., Safonova A. Stress, coping, adaptation and cultural diversity of healthcare personnel / International Scientific Conference on Society, Integration, Education, Rezekne, Latvia. (Май 27-28, 2016), Т. – 1, С. – 299-307.

FACTORS OF PERSONNEL ADAPTATION AT AN ENTERPRISE

Julia Surkova

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the issues of newly admitted personnel adaptation in an enterprise. It is determined, what is the importance of this personnel management direction, the impact of staff adaptation on the processes of choice, personnel selection, staff turnover, personnel costs reduction. Factors are singled out on two logical grounds influencing the process of staff

adaptation: by the degree of the adaptation processes controllability and, depending on the degree of the influence activity on the adaptation process. The article can be interesting for personnel managers in various forms of ownership organizations.

Key words: staff; staff adaptation; personnel Management; adaptation factors; staff fixability.

JEL Code: J63.

References:

1. Aksenova O.G. Adaptation method: quickly and qualitatively Text. / O.G. Aksenova // Handbook of personnel management: №6, 2004. - pp. 10-19.
2. Volodina N. Staff Adaptation. The Russian experience of building an integrated system - P. 240.
3. Antonenkov Y.E. Adaptation of personnel in the organization: From the experience of Kaluzhsky garrison, military. Hospital Text. / Y.E. Antonenkov, V.A. Zozul. Kaluga: Grief, 2004 (GP Oblizdat). - pp. 80.
4. Bershova L.V. Adaptation of workers in new conditions Text. / L.V. Bershova // Handbook of the personnel officer: №6, 2001. - pp. 105-110.
5. Zavyalova E.K. Psychological mechanisms of social adaptation of a person Electronic resource. / E.K. Zavyalova // Bulletin of the Baltic Pedagogical University. Academy: Issue 40, 2001. pp.55-60. - URL: <http://consult.pu.ru/content/view/103/23>.
6. Kobtseva E.H. Staff adaptation: classification of species and indicators Text. / E.H. Kobtseva // Bulletin of the Voronezh State University: No. 1, 2008. - pp. 100-104. (Economics and Management).
7. Rean A.A. Psychology of personality adaptation Text. / A.A. Rean, A.R. Kudashev, A.A. Baranov. SPb.: Prime-EVROZNAK, 2008. - pp. 479.
8. Shashnin E.I. Analysis of the personnel adaptation system at TMH-Service Ltd. SLD-61 // «Human Progress», 2016. Vol. – 2 No. 9 URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_9/Shashnin.pdf.
9. Plutova M. Adaptation and consolidation of young specialists abroad // Human progress», 2016. Vol. – 2 №5 URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_5/Plutova_5.pdf
10. Blumberga S., Safonova A. Stress, coping, adaptation and cultural diversity of healthcare personnel / International Scientific Conference on Society, Integration, Education, Rezekne, Latvia. (May 27-28, 2016), T. - 1, pp. - 299-307.

Contact

Julia Surkova

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

SJiulia@e1.ru