

МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ, ДИВЕРСИФИКАЦИЯ, МАРКЕТИНГ, ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ

Дровникова Кристина Олеговна

студентка

Череповская Наталья Анатольевна

канд. экон. наук, доцент

Институт управления

ФГАОУ ВПО «Белгородский государственный
национальный исследовательский университет»

г. Белгород, Белгородская область

К ПРОБЛЕМЕ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: данная статья посвящена трудовой адаптации как важному этапу для новых сотрудников организации. В работе рассмотрены проблемы, возникающие в разных видах адаптации, а также рекомендации по их устранению.

Ключевые слова: трудовая адаптация, сотрудник, профессиональная адаптация, организационная адаптация, психофизиологическая адаптация, социально-психологическая адаптация, проблема, организация.

В настоящее время быстро развивающихся технологий трудовая адаптация является основополагающим этапом для новых работников в любой организации. Организация должна позаботиться о том, чтобы этот процесс прошел как можно быстрее и успешнее. В то же время и сам сотрудник, поступая на работу, имеет необходимость влиться в новый коллектив и социальную среду. В связи с этим, проблема адаптации персонала является актуальной и для самой личности.

Различают профессиональную, организационную, психофизиологическую и социально-психологическую адаптации [1].

Под профессиональной адаптацией обычно понимают дополнительное освоение профессиональных знаний и навыков, т.е. формирование профессионально необходимых качеств личности. Главная ошибка, которую допускают руководители в таких случаях – уделяют мало внимания процессу адаптации. Они уверены, что если новый работник уже профессионал, то он должен сам осваивать, понимать свои обязанности, и заниматься его адаптацией не нужно.

Организационная адаптация включает в себя ознакомление с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в организационной структуре предприятия [1]. Проблемы такой адаптации чаще возникают у работников, впервые устраивающихся на работу и не имеющих опыт организационного поведения.

Психофизиологическая адаптация – это освоение физических, психических нагрузок на организм, санитарно-гигиенические нормы, уровень монотонности труда, шума, освещения и т.д. [2]. С точки зрения организации труда, новому работнику необходимо некоторое время чтобы привыкнуть к рабочим нагрузкам, режиму и условиям труда.

Социально-психологическая адаптация предполагает включение сотрудников в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, ценностями и жизненными нормами. Данная адаптация является особенно сложной в первые месяцы работы, и одной из ключевых для процесса самореализации личности в трудовой сфере. Так как если сотрудник не впишется в новый коллектив, не освоит его нормы и традиции, то ему будет психологически тяжело находиться на своем рабочем месте.

Для преодоления возникших проблем на этапах адаптации новых сотрудников, можно предложить следующие рекомендации:

1. Если поступивший сотрудник в организацию является профессионалом, то следует уделять ему не меньшего внимания в его профессиональной деятельности. Ведь даже самый опытный работник не может сразу узнать и понять все тонкости новой для него организации.

2. Чтобы не возникало проблем организационной адаптации, нужно тщательно знакомить новых сотрудников со служебными взаимоотношениями, с корпоративной культурой, системой документации.

3. Возникшие проблемы в психофизиологической адаптации, связанные с долгим привыканием к условиям места работы, могут решиться путем предоставления возможности сотруднику обустроить свое рабочее место по своим предпочтениям.

4. Помощь в преодолении социально-психологического барьера на новом месте работнику должна быть оказана со стороны начальника службы управления персоналом. Он обязан познакомить его с коллегами, рассказать о традициях и нормах, целей данной организации. Сам сотрудник, в свою очередь, должен обладать коммуникабельностью, быть доброжелательным к своим новым коллегам, и быть готовым выслушивать советы от них для успешного прохождения процесса адаптации.

Таким образом, соблюдая данные рекомендации, процесс трудовой адаптации будет проходить наиболее успешно. Только полное решение задач, связанных с периодом адаптации каждого нового сотрудника, позволит организации поддерживать свой уровень, осуществлять успешно свою миссию, способствовать сплочению коллектива, а также привлечению новых кадров.

Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что система трудовой адаптации и пути решения проблем, связанные с ней, просто необходимы в любой организации. Ведь от того, насколько успешно пройдет данный процесс, будет зависеть эффективность работы всей организации в целом. Ведь основа организации – ее персонал.

Список литературы

1. Буценко И.Н. Менеджмент персонала. – 2007. Сайт «Национальная энциклопедическая служба» / И.Н. Буценко, Н.З. Вельгош [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vocable.ru

2. Адаптация персонала. Сайт проекта «Адаптация 360»: разработка программного обеспечения автоматизации управления процессами адаптации на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.adaptation360.ru