

Сергучев Петр Андреевич

студент

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в статье проанализированы основные причины увольнения новых сотрудников. Перечислены причины проблем с адаптацией персонала. Автором приведен зарубежный и отечественный опыт системы адаптации персонала. В работе предложены рекомендации по устранению долгих адаптивных периодов.*

***Ключевые слова:** новые сотрудники, адаптация, коллеги.*

Согласно данным статистики 90% уволенных по собственному желанию сотрудников в течение первого года работы приняли это решение в первый рабочий день. И чтобы устранить проблемы, связанные с адаптацией новых сотрудников, необходимо организациям соблюдать специальные процедуры по введению новых сотрудников. Если говорить про сам термин, то адаптация персонала – это процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации.

В своей работе я попытаюсь проанализировать основные причины увольнения новых сотрудников, ссылаясь на мнения экспертов, предоставить отечественный и зарубежный опыт в системе адаптации персонала и разработать рекомендации по сокращению долгих адаптивных периодов.

Основные причины проблем с адаптацией персонала:

1. *Несовпадение реальности ожиданиям.* Неудивительно, что каждый сотрудник мечтает работать в успешных компаниях, но, когда реальность бывает совсем другой, сотрудник решается на увольнение.

2. *Отсутствие поддержки со стороны коллег.* Бывает так, что никакой поддержки и помощи от коллег нет. И сотрудник тратит очень много времени и сил на преодолении не только объективных, но и субъективных трудностей.

3. *Отсутствие перспектив должностного роста.* Никакому сотруднику не интересно работать в одном месте и должности всё время. Люди хотят иметь профессиональный и карьерный рост.

4. *Наличие психологического барьера.* Когда коллеги не помогают преодолеть психологический барьер, у сотрудника возникают напряженные отношения с коллегами, которое притягивает за собой отторжение новичка коллективом.

Таблица 1

Зарубежный и отечественный опыт системы адаптации персонала

<i>Германия</i>	В Германии имеется «Закон о правовом режиме предприятия», который требует от работодателя ознакомления нового сотрудника с условиями работы и с будущей сферой его деятельности, а также представление его будущим коллегам по работе.
<i>США</i>	На малых предприятиях программа адаптации проводится менеджером-практиком, иногда с включением работника профсоюза, используются самые различные программы – от программ, предусматривающих, в основном, устную информацию, до формализованных процедур, связывающих устные представления с письменными и графическими установками. В формальных программах адаптации часто используют аппаратуру, слайды, фотографии.
<i>Япония</i>	Поступившая молодежь проходит обязательный курс начальной подготовки – адаптации (в течении двух месяцев), которая имеет программу воспитания корпоративной культуры организации, ее имиджу, воспитанию гордости за свою компанию, корпорацию. Это так называемый «корпоративный дух» фирмы или компании. Также, многие молодые рабочие и служащие в течение нескольких лет после поступления на работу живут в общежитиях фирмы.
<i>Россия</i>	В России нет четко сформулированной модели системы адаптации. Во многих организациях начали применять метод наставничества, который показывает только положительные результаты. Также в российских компаниях распространены выходы коллег вместе в разные неформальные места с целью сплочения коллектива.

Рекомендации по устранению долгих адаптивных периодов:

1. Главное, это необходимо помнить, что адаптировать можно любого сотрудника, который хочет работать и прикладывает усилия для этого.

2. Если новый сотрудник не понимает материал, не показывает динамики в работе, не выполняет задания, то с ним лучше расстаться сразу.

3. Каждому новому сотруднику, следует выдавать какую-то памятку, в которой содержалась бы информация об истории отделения и его организационной структуре, правилах внутреннего распорядка и список административной группы с указанием внутренних телефонов.

4. Сотрудника должны познакомить с правилами внутреннего распорядка и провести ознакомительную экскурсию по организации. Во время экскурсии нового сотрудника рекомендуется представить руководству и познакомить с новым коллективом, с которыми ему предстоит активно взаимодействовать.

5. Нужно назначить наставника, опытного сотрудника, имеющего хорошие финансовые показатели работы и проявляющего организаторские и управленческие способности. На наставника и ложится основная ответственность за процесс вхождения в коллектив нового работника.

Таким образом, адаптация новых сотрудников – это очень важная и сложная процедура любой компании. Так как она гарантирует отсутствие текучести кадров, которая в прямую очередь связана с производительностью труда и прибыльностью организации.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов – М.: Инфа-М, 2008. – 309 с.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремена – М.: Юнити, 2009. – 293 с.

3. Анализ зарубежного и отечественного опыта в системе адаптации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rulerright.ru (дата обращения: 24.10.2016).