

Сергучев Петр Андреевич

студент

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: *статья посвящена проблеме адаптации персонала. В работе обобщены результаты учебного социологического исследования среди рабочего персонала. Автор приходит к выводу, что если удовлетворенность трудом высокая в организации, то сотрудники легко проходят адаптацию. В заключение приведены рекомендации по сокращению долгих адаптивных периодов.*

Ключевые слова: *адаптация, персонал, организация, адаптивный период, освоение.*

С целью выявления рекомендаций по сокращению долгих адаптивных периодов в Компании «N» города Якутска, мы провели учебное социологическое исследование среди рабочего персонала в форме анкетного опроса. В опросе участвовало 47 респондентов. Из опрошенных молодые люди (до 35 лет) – 27, а (свыше 35 лет) – 20. 80% опрошенных имеют высшее, 20% имеют среднее специальное образование. Стаж работы из опрошенных до трех лет имеют 32%, от трех до десяти лет имеют 49%, а от десяти и более имеют 19% опрошенных. Гендерная структура опрошенных следующая: мужчины 46%, женщины – 54%.

По результатам опроса можно сделать следующие выводы:

1. На первый вопрос о продолжительности периода освоении в компании почти все респонденты ответили – до 1 месяцев. (см. рис.1) У женщин немного преобладает данный ответ. Это нам говорит, о быстроте освоения новых сотрудников в компании, особенно у женщин. Те, кто старше 35 лет на 5% быстрее проходят свой адаптивный период. Особенно хорошо и быстро справляются с данным периодом, те, кто работает в данной компании с трех до десяти лет. Не закончили свой адаптивный период в основном сотрудник со стажем до трех лет.

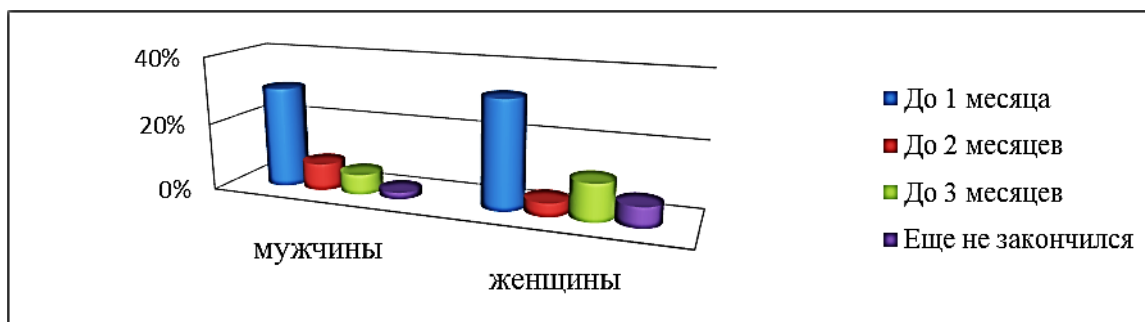


Рис. 1. Как долго продолжался период Вашего освоения в компании?

2. На второй вопрос «Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода?» (см. рис.2), больше всего респондентов, а именно 36% ответили – вливание в коллектив. 34% респондентов- профессиональные обязанности. 21% ответили – условие труда, и 7% вариант – другое. Мужчины больше всего не справляются с вливанием в коллектив, нежели чем женщины. На десять процентов больше женщин, чем мужчин сталкиваются с проблемами с условиями труда. Это нам говорит о том, что женщины легко приспосабливаются в новый коллектив, и очень часто встречаются трудности с условиями труда организации.

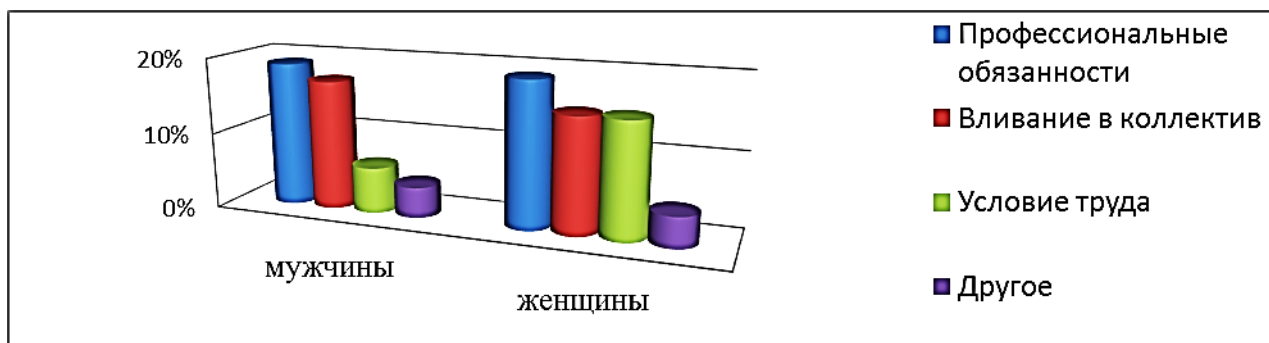


Рис. 2. Что Вам показалось наиболее сложным в течении этого периода?

3. Следующий вопрос звучал следующим образом: «Удалось ли Вам решить возникшие проблемы?» (см. рис.3). 91% респондентов ответили, что справились. Только 9% респондентов ответили, что не смогли решить возникшие проблемы. Возможно, их ответ был обусловлен только из-за частичного решения данной проблемы. Отрицательный ответ у женского пола был больше. Следует отметить также, что отрицательно ответили, те, у кого стаж составляют до трех лет.

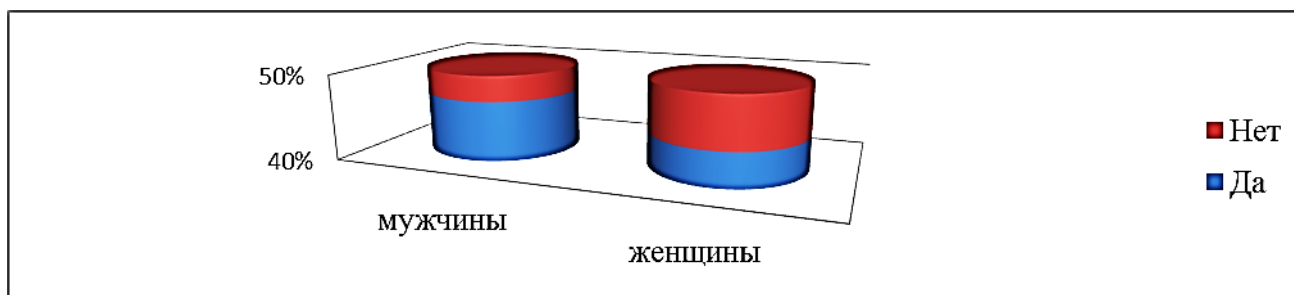


Рис. 3. Удалось ли Вам решить возникшие проблемы?

4. На последний вопрос нашей работы нужно было по 10-ти шкале оценить удовлетворенность трудом в данной организации (см. рис 4). Исходя из графика, мы видим, что удовлетворенность трудом в Компании «N» высокая. Это значит, что наша гипотеза подтвердилась. Удовлетворенные своим трудом хорошо справляются с процессом адаптации.

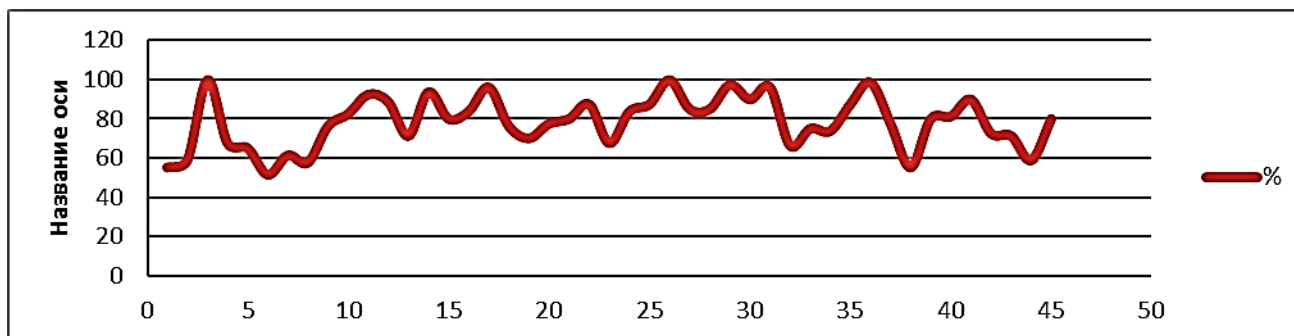


Рис. 4. В какой мере Вы удовлетворены факторами в Вашей компании?

Исходя из результатов опроса, предлагаются такие рекомендации:

1. Если новый сотрудник не понимает материал, не показывает динамики в работе, не выполняет задания, то с ним лучше расстаться сразу.
2. 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.
3. Нужно назначить наставника, опытного сотрудника, имеющего хорошие финансовые показатели работы и проявляющего организаторские и управленческие способности.

Таким образом, процесс адаптации в Компании «N» проходит успешно, мы это узнаем из результатов опроса. Не удивляет тот факт, что присутствуют некоторые проблемы в процессе адаптации у сотрудников, так как с подобными проблемами встречается любая организация, и они являются незначительными и легкорешаемыми.

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. Корякин Д.Д. Разработка модели компетенций на примере ОАО «Саха-энерго» / Д.Д. Корякин, У.С. Борисова // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2014. – №1 (1). – С. 286–287.