

УДК 33

DOI 10.21661/r-115442

*А.А. Пащенко***АДАПТАЦИЯ СЕЗОННОГО ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: в представленной статье исследователем рассматриваются вопрос об адаптации сезонного персонала в современных российских условиях. Приводится понятие сезонного работника, способы его мотивации к труду.

Ключевые слова: персонал, сезонный персонал, адаптация, механизм адаптации, методы адаптации.

*A.A. Pashchenko***ADAPTATION OF SEASONAL STAFF**

Abstract: the researcher of the following article discusses the question of adaptation of seasonal staff in modern Russian conditions. The notion of a seasonal employee, the ways of his/her motivation to work have been provided

Keywords: staff, seasonal staff, adaptation, adaptation mechanism, adaptation techniques.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современных условиях возникает необходимость повышения эффективности деятельности предприятий и организаций в условиях экономического кризиса, помимо этого, приоритетным для ряда регионов является развитие отраслей, так или иначе связанных с сезонностью (туризм, развитие АПК и сельского хозяйства), что приводит к необходимости привлечения сезонного персонала, и, как следствие его адаптации для обеспечения должной производительности труда, снижения тревожности и повышения эффективности производства.

В настоящее время наблюдается противоречие между острой необходимостью в осуществлении эффективной адаптации персонала предприятий и организаций, наличием теоретической и методической базы для эффективной адап-

тации персонала, и отсутствием механизмов реализации возможностей формирования системы адаптации в каждой конкретной организации, а также использования адаптационных механизмов для повышения мотивации работников организаций.

Особенно важны механизмы обеспечения эффективной адаптации для персонала, который нанимается в организацию на сезонные работы, то есть система обычной адаптации для них неприменима, требуются усилия по более активной и «сокращенно» адаптации.

Важно понимание сущности и особенностей сезонного персонала для формирования механизмов его эффективной адаптации.

Сезонный работник – это человек, который нанимается на работу в организации определённый период времени, как правило, это люди определённой квалификации, востребованные в определённых отраслях (сельское хозяйство, строительство, животноводство, туризм) с целью получить заработок за данный период времени. Труд сезонных работников, как правило, более интенсивен и требует не только определённых личностных качеств, но и мотивации.

Потребность в сезонном персонале испытывает достаточно большое количество отраслей: туризм, сельское хозяйство, некоторые торговые организации, строительные организации и т. д.

Следует подчеркнуть, что эффективность труда сезонного персонала является важным фактором, формирующим качество услуг (работ, товаров), что требует повышенного внимания к проблемам адаптации работников подобного рода.

Выделим проблемы адаптации сезонных работников:

- их удаленность от руководства организацией «не в сезон»;
- необходимость обеспечения быстрого «вхождения» в трудовой процесс и активность работы в течение сезона;
- сменяемость, отсутствие постоянного кадрового состава данной категории работников.

Соответственно, руководству организации необходимо учитывать особенности сезонного персонала для формирования эффективной системы адаптации, при этом, если часть работников имеют устойчивую мотивацию к труду, определённые навыки, то у других их необходимо формировать.

Таким образом, можно представить модель процесса адаптации сезонного работника (рисунок 1).

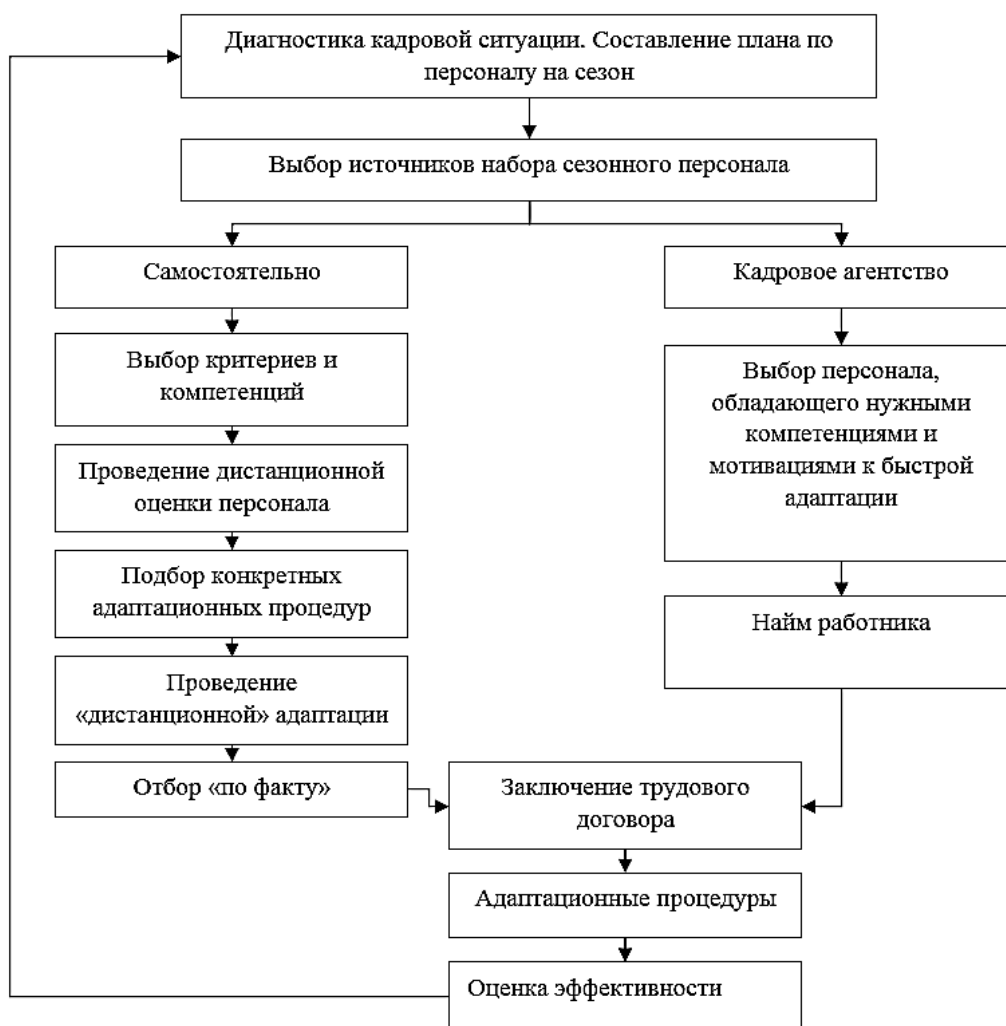


Рис. 1. Модель адаптации сезонного персонала

В данной модели, как видим, присутствуют механизмы так называемой «дистанционной» адаптации, которые могут включать в себя:

- создание эффективного сайта организации для дистанционного изучения труда и прочих бизнес-процессов;
- онлайн-собеседования, лекции, тренинги для персонала;

- дистанционное обучение, разработанные программы для сотрудников, направленные на формирование и поддержание трудовых навыков и знаний;
- формирование программы самоподготовки.

Данные процедуры могут осуществляться с сотрудниками, которые уже планируют наниматься на сезонные работы, и могут использоваться в совокупности с другими методами адаптации персонала.

Следует помнить, что мотивация к труду формируется на этапе адаптации человека к новому месту работы, когда происходит соотнесение внутренних факторов личности человека с особенностями профессиональной деятельности в новой организации.

Среди внешних факторов могут быть: организационная и корпоративная культура, система адаптации персонала, система поощрений и наказаний, влияние неформальных лидеров на новичка.

Внутренние факторы: мотивация сотрудника и его направленность, ценности, личностная проблемная загруженность, семейная ситуация, опыт предыдущей работы, жизненный и руководящий опыт.

Соответственно, обозначив взаимосвязь адаптации и мотивации, можно сделать вывод о том, что процесс адаптации напрямую влияет на процесс труда, и как следствие, чем быстрее работник адаптируется в организации, тем эффективнее его внутренняя мотивация к труду.

Таким образом, можно сделать вывод о том, мотивация сотрудников на этапе адаптации занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она выступает непосредственной причиной их поведения. Мотивация персонала – один из способов повышения производительности труда.

Список литературы

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К°, 2015. – 288 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=512044>

2. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., перераб. и доп. Высшее образование: Бакалавриат. –

М.: НИЦ Инфра-М, 2015. – 352 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=445836>

3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. Высшее образование: Бакалавриат. – М.: НИЦ Инфра-М, 2014. – 440 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=447389>

4. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие / С.И. Сотникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ Инфра-М, 2016. – 328 с.

Пашенко Артем Александрович – программист ГБУЗ «Городская поликлиника №24», магистрант ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», Россия, Новосибирск.

Pashchenko Artem Aleksandrovich – programmer at the City Polyclinics №24, graduate student FSBEI of HE “Novosibirsk State University of Economics and Management”, Russia, Novosibirsk.
