

Шапкина Ксения Исаевна

менеджер

ООО «ВТО»

г. Казань, Республика Татарстан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрен процесс адаптации сотрудников. В работе представлены этапы, содержащиеся в системе адаптации.*

***Ключевые слова:** управление, персонал, организация, адаптация персонала, адаптационная политика, эффективность.*

В условиях рыночной экономики одним из основных факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия становится обеспечение высокого качества кадрового потенциала. В настоящее время широко применяется гуманистический подход к управлению персоналом, в задачи которого, помимо прочих, входит адаптационная политика в отношении персонала. В условиях жесточайшей конкуренции, наблюдается повышение требований к профессиональным качествам работника, а в связи с высокой текучкой персонала обнаруживает себя проблема применения в управлении организацией продуманной адаптационной политики.

Адаптация сотрудников – это процесс вовлечения новых сотрудников в деятельность организации, знакомствами с нормами корпоративной культуры, порядком и особенностями рабочего процесса. Срок и качество адаптации персонала непосредственно влияет на затраты компании. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации [1] Ключевой задачей, стоящей перед руководителем, является минимизация ухода новых сотрудников в течение первых рабочих месяцев работы и организация качественного и наименее затратного обучения персонала.

С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет производственная адаптация. Совершенствование процесса производственной адаптации является инструментом для формирования у нового сотрудника требуемого уровня производительности и качества труда в короткие сроки [2]. Производственная адаптация включает в себя: профессиональную, психофизиологическую, социально-психологическую, организационно-административную, экономическую, санитарно-гигиеническую адаптацию [3].

Механизм управления процессом адаптации персонала является ключевым условием успешного его осуществления. При управлении трудовой адаптацией следует учесть следующие организационные элементы: структурное закрепление функций управления адаптацией; технология процесса управления адаптацией; информационное обеспечение этого процесса [4]. В Российской Федерации перенимается опыт зарубежных партнеров по применению системы наставничества.

Система адаптации эффективна при наличии регламентации и четкой организации, при этом содержит следующие этапы: welcome-тренинг – первоначальное ознакомление сотрудника с общими сведениями о компании, с её историей, продуктами, услугами, структурой и культурой; программа адаптации – регламентирует сроки, последовательность, адаптационные мероприятия в рамках обучения; система наставничества – персональная передача опыта новому сотруднику; система аттестации – порядок оценки нового сотрудника [5].

Таким образом, адаптация как процесс приспособления сотрудника и коллектива в целом в условиях изменяющейся среды внешней и внутриорганизационной среды, повышает эффективность функционирования организации.

Список литературы

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи; Юнити, 2003. – 393 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Киба-нова. – М.: Инфра-М, 2005. – 638 с.

3. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М., 1999. – 190 с.
4. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2000. – 669 с.
5. Неларин Корнелиус. HR менеджмент. Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика. – Баланс Бизнес Букс, 2005. – 499 с.