

Никитина Наталья Геннадьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»

г. Новосибирск, Новосибирская область

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается важность проведения первичной и вторичной адаптации. На основе данных организации, функционирующей в сфере подбора персонала в продовольственные магазины, проведено исследование по проведению первичной и вторичной адаптации.*

***Ключевые слова:** адаптация, первичная адаптация, вторичная адаптация, программа адаптации, обучение наставников, обучение адаптантов, компетенции наставников.*

Недостаточное уделение внимания мероприятиям адаптации может провоцировать возникновение проблем с новым коллективом, с новой организацией в трудовой деятельности, возможна смена ожиданий от руководителя и организации, могут меняться стремления и мотивы работника, повышается текучесть персонала, неудовлетворенность рабочей деятельностью и коллективом. Поэтому исследование проведения адаптации позволит обнаружить сложности и проблемы в организации адаптации принятых без опыта, вновь принятых с опытом работы, переведённых в новую должность внутри организации сотрудников, что станет основанием к разработке проектных мероприятий.

Цель исследования: проанализировать и выявить особенности технологии адаптации в ООО «Ритейл Центр».

Гипотеза исследования: по мнению руководства, сотрудники имеют достаточный уровень компетенций для эффективной трудовой деятельности.

Исследование проводили в структурном подразделении ООО «Ритейл Центр».

Для проведения исследования сформирована сплошная выборка, так как в структурном подразделении необходимо исследовать сотрудников, которые пришли в организацию как с опытом работы, так и без опыта работы. В нашем исследовании участвовали 40 принятых без опыта работы, 50 вновь принятые с опытом работы, 52 подверглись переводам в организации, из них 14 перевод с повышением в должности, 38 перевод в другое структурное подразделение или отдел.

В рамках программы исследования были выбраны такие методики, как:

А. Анализ документов. В процессе анализа использовали такие документы, как:

1. Положение об адаптации работников ООО «Ритейл Центр» от 29.12.2015;
2. Штатное расписание ООО «Ритейл Центр»;
3. План адаптации работников ООО «Ритейл Центр»;
4. Личные дела сотрудников организации;
5. Отчеты о текучести персонала ООО «Ритейл Центр»;
6. Тесты по прохождению адаптации;
7. Памятка новому сотруднику;
8. Памятка руководителя нового сотрудника;
9. Лист оценки деятельности подчиненного;
10. План интервью по итогам первой недели работы в компании.

Б. Опрос, для опроса мы создали собственную анкету, анкетный лист состоит из 11 вопросов в которых есть несколько вариантов ответов, испытуемый должен выбрать вариант ответа и, если в вопросе необходимо дополнить его кратким описанием, исследуемый должен дать свой комментарий, почему именно этот вариант [5].

Так же проведем опрос руководителей, чтобы выяснить, нужна ли адаптация для сотрудников с опытом работы и без опыта работы, по их мнению. Опросный лист составляли индивидуально чтобы охватить все интересующие нас вопросы в рамках исследуемой темы. В Опросе руководителя всего 5 вопросов с

разными вариантами ответа, так же руководитель может предложить свой вариант если не найдет удовлетворяющий его вариант ответа;

В. Интервью с руководителем по кадрам и с наставниками организации.

Таким образом, выбранные методы позволят получить нам всю необходимую информацию о проведении технологии адаптации в организации, сколько времени необходимо для вработываемости, ознакомления сотрудника с организацией, коллективом, данные по исследованию пригодятся для установления недостатков и мероприятий для их улучшения.

Проведя исследование по вышеперечисленным методикам, мы выявили общие недостатки в организации и рассмотрим их более подробно:

1. Отсутствие программы проведения обучения наставников и адаптантов – подтверждается интервью которое проводилось с наставниками и руководителем кадровой службы, руководитель знает, что нет зафиксированных документов где будут описаны технологии обучения адаптантов для разных категорий адаптации, его устраивает проведение обучение адаптантов, но для лучшего процесса проведения адаптации руководитель хотел бы иметь Положение об обучении наставников и адаптантов [1].

Так же подтверждается контент анализом, где среди анализируемых документов отсутствует регламентированный документ по обучению адаптантов, не применяются методы обучения для вторичной адаптации такие как баддинг, коучинг, менторство, отсутствует технология описания проведения обучения сотрудников без опыта работы и с опытом работы в Положении об адаптации ООО «Ритейл Центр».

2. Отсутствие программы адаптации для разных категорий адаптантов – подтверждается контент-анализом, где среди анализируемых документов мало встречались определения вторичной адаптации, адаптации к должности, вновь принятый сотрудник с опытом и без опыта работы, компетенции наставника, требования к адатпанту, обучение сотрудника с опытом и без опыта работы, методы обучение адаптантов разных категорий адаптации.

Так же подтверждается опросом сотрудников, подвергшихся адаптации, на период адаптации у сотрудников возникали сложности при вхождении в коллектив без опыта работы 68%, с опытом работы 80%, при переводе на другую должность 26%, ожидали, что назначат наставника все 70% и имеющие опыты и без опыта работы адаптанты, по итогу с опытом работы 26% получили наставников, без опыта работы только 37% [1].

Данную проблему подкрепляем опросом о информированности сотрудников по организационным вопросам, 28% получили достаточно информации, 85% не удовлетворены полученной информацией, не хватало информации по дисциплинарным взысканиям, льготам.

Так же, подтверждается опросом наставников, которые при беседе подтвердили, что не знают, как сотруднику с опытом работы помочь в профессиональной деятельности, а в межличностных отношениях считают должен разбираться сам, следовательно, о информировании в организационных вопросах ответственного лица нет и наставники в организации не компетентны по вопросам адаптации вторичной адаптации [6].

3. Отсутствие отбора наставника по компетенциям – подтверждается контент-анализом, где не прописаны в документах, компетенции которыми должен владеть наставник, обучение наставника не прописано, в остальных документах таких как Положение об адаптации, программа адаптации мало упоминаются определения наставник [1].

Так же подкрепляется беседой с наставниками, где при разговоре наставники утверждают, что руководилось по личному опыту определяет наставников для новых сотрудников, следовательно, никакого обучения по проведению вторичной адаптации не проводилось с наставниками.

4. Низкая компетентность наставников по обучению сотрудников с опытом работы – подтверждается контент-анализом, где в документах нет упоминания о проведении аттестации наставников, в личных делах отсутствуют результаты тестирования на прохождение обучения, сами наставники при проведении интервью не знают, как помочь сотруднику при проведении вторичной адаптации. Так

же данный недостаток подкрепляем опросом сотрудников, подвергшихся адаптации, где они испытывали трудности при проведении адаптации 70% без опыта работы, 40% с опытом работы и 70% при переводе на другую должность [7].

5. Новые сотрудники не полностью проинформированы по организационным вопросам – подтверждается опросом, где 85% не получили достаточной информации, из них: 21%-дисциплинарные взыскания, 28% работа профсоюзов, 36% льготы, остальные 28% полностью проинформированы [1].

6. Сложность при вхождении в новый коллектив у сотрудников, вновь принятых с опытом и новых сотрудников без опыта работы – подтверждается опросом, где 68% без опыта работы имеют сложности при вхождении в коллектив, это в основном молодые работники, как ни странно, сложности возникали и у сотрудников, имеющих опыт работы это 80%, так же сложности возникали и у сотрудников, которые сменили должность в данной организации 26%.

Исходя из этого, обозначим следующие проблемы:

- отсутствие технологии для проведения вторичной и первичной адаптации персонала;
- отсутствие программы проведения обучения адаптантов;
- отсутствие отбора наставника по компетенциям;
- в организации не разработаны программы обучения наставников, эти мероприятия не проводятся;
- при проведении вторичной адаптации не применяются баддинг и коучинг, менторство;
- у сотрудников в период адаптации возникали сложности при вхождении в коллектив;
- вновь принятые сотрудники не полностью проинформированы по различным организационным вопросам.

Для решения данных проблем предлагаем следующие рекомендации:

- разработать технологию проведения первичной и вторичной адаптации;
- разработать программу обучения наставников для проведения первичной и вторичной адаптации;

– разработать программу обучения для адаптантов разных категорий адаптации;

– осуществлять отбор наставников по компетенциям, прописанных в программе обучения наставников;

– проводить мероприятия по сплочению коллектива.

Таким образом, данные мероприятия помогут устранить недостатки, улучшить удовлетворённость сотрудников работой, повысить качество процесса прохождения первичной и вторичной адаптации. Повысится компетентность наставников в профессиональных, организационных, коммуникационных сферах. Адаптация персонала является помощью для сотрудника при новых условиях работы, она поможет быстрее влиться в коллектив, узнать необходимую информацию о работе, специфике работы, о культуре и традициях организации.

Список литературы

1. Положение об адаптации работников ООО «Ритейл Центр» от 29.12.2015.

2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М.: Юнити, 2007 – 387 с.

3. Сочивкина О.А. Экономические аспекты профессиональной адаптации персонала организаций социальной сферы в современных условиях / О.А. Сочивкина // Современные технологии управления. – №0802. – С. 20–22 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sovman.ru/article/0802/>

4. Халдеев Л.С. Об институте наставничества / Алтай: дела судебские №1 (13). – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.altai-krai.arbitr.ru/sites/altai-krai.arbitr.ru/files/pdf>

5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2012. – 638 с.

6. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: Методологический подход / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 744 с.

7. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: Адаптация персонала, типология, программирование и технологии: Учебник по УП / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малюев – М.: Дашков и Ко, 2008 – 344 с.