

*Аширова Гузель Салаватовна*

магистрант

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный  
исследовательский университет информационных

технологий, механики и оптики»

г. Санкт-Петербург

## **РОЛЬ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СНИЖЕНИИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ КОМПАНИИ**

*Аннотация:* для любой организации персонал является одним из наиболее важных ресурсов, обеспечивающих достижение целей деятельности предприятия. Однако вопрос удержания сотрудников на рабочем месте для многих организаций является серьезной проблемой, отражающейся на показателе текучести кадров. Зачастую первоисточником этих проблем является непрофессиональный подбор персонала и неэффективная программа адаптации. В статье особое внимание уделяется зависимости показателя текучести кадров от того, насколько эффективно и профессионально проводятся мероприятия по подбору и адаптации персонала.

*Ключевые слова:* текучесть кадров, подбор персонала, адаптация персонала.

Персонал как основа любой компании обеспечивает эффективное использование всех возможных ресурсов и в конечном счете оказывает влияние на эффективность производственного процесса. Очевидным в настоящее время является тот факт, что успех любой компании на рынке зависит от качества трудовых ресурсов. В таком случае особое внимание необходимо уделить процессам поиска, подбора и последующего найма, и адаптации персонала. Однако исследуя различные источники по поиску вакансий, можно заметить, что одна и та же организация размещает одну и ту же вакансию в различных источниках с частой периодичностью. Такое положение дел может говорить о том, что компания страдает высокой текучестью кадров, то есть новые сотрудники на задерживаются на

занимаемой должности надолго. И тут возникает вопрос, в чем причина высокой текучести кадров и по какой причине она возникает в конкретной организации, ведь высокий показатель текучести не дает сформироваться постоянному коллективу, а от этого страдает вся компания в целом, что может привести к таким неблагоприятным последствиям, как излишним издержкам на поиск, подбор и адаптацию нового сотрудника, потерям, которые вызваны простоем оборудования из-за отсутствия сотрудника и т. д.

Помимо неблагоприятных последствий от текучести кадров, выделяются и положительные стороны этого процесса. Однако в этом случае необходимо выделить из общего понятия текучести кадров понятие естественной текучести, так как такой процесс не наносит ущерба компании, а наоборот, способствует повышению эффективности деятельности компании в результате своевременного обновления коллектива, способствующего получению новых знаний и «свежих» идей для развития бизнеса.

Особое внимание, помимо внешней и внутриорганизационной текучести кадров, вызванных перемещением сотрудников как внутри организации, например, между подразделениями (отделами), или перемещения между организациями, требуется уделить физической и психологической текучести кадров. В данном случае такие процессы могут оказывать влияние на эффективность деятельности компании, так как они влекут за собой либо отвлечение внимания сотрудника от трудовой деятельности, либо же и вовсе увольнение сотрудника из компании. И в таком случае нужно не просто бороться с последствиями текучести кадров, пытаясь удержать сотрудника какими-либо материальными или финансовыми благами, а искать источники тех причин, которые приводят к росту этого показателя.

Всем известно, что текучесть кадров есть отношение числа уволенных сотрудников за определенный период на среднесписочную численность сотрудников в компании на этот же период, и чем больше число уволенных сотрудников, тем выше показатель текучести кадров. Соответственно, необходимо бороться

---

именно с показателем числа уволенных сотрудников, то есть выявить причины их скорого увольнения.

Причин увольнения сотрудника из компании достаточно много. Это может быть и неудовлетворенность оплатой труда, неудовлетворённость руководством, отсутствие комфортных условий труда и т. д. Однако часто корень проблемы заложен на начальном этапе работы с кадрами, а именно на стадии подбора и адаптации вновь принятых сотрудников.

Обращаясь к значениям понятий «подбор персонала» и «адаптация персонала», можно выявить конкретные задачи, которые необходимо решить на этих стадиях.

Подбор персонала – это система мер, предусматриваемых организацией для привлечения работников, обладающих необходимыми профессиональными качествами для достижения определенных целей, четко обозначенных руководством [2, с. 158]. Проще говоря, подбором персонала является поиск, дальнейшая оценка профессиональных качеств и навыков и наем людей [2, с. 158]. В данном случае особое внимание должно уделяться процессам поиска кандидатов, то есть должно быть корректно составлено объявление на вакантную должность, с указанием всех аспектов, касающейся то или иной должности (название компании и краткая информация о ней, должностные обязанности, требования, предъявляемые к должности с указанием опыта работы, если это требует должность, четко прописанные условия труда и заработка плата). Также внимание необходимо уделить и процессу оценки профессиональных качеств и навыков кандидатов на должность. Нередко причина увольнения закладывается уже на этом этапе, во время некачественного подбора персонала. Некачественный подбор объясняется множеством причин: как можно скорее закрыть свободное вакантное место со стороны работодателя или же просто недостаточное информирование сторон. В большинстве случаев такой подход рано или поздно приведет к увольнению.

После мероприятий по подбору вновь принятого сотрудника ожидает процесс адаптации, который зачастую просто отсутствует. Обеспечение продуктивной и качественной работы персонала в дальнейшем, во многом зависит от того,

насколько эффективно был организован процесс их адаптации, как к рабочему процессу, так и к коллективу [1, с. 132]. Плохая адаптация или, вообще, её отсутствие вызывает преждевременное увольнение еще на испытательном сроке. Даже если новые сотрудники остаются и продолжают работать в компании на длительный период, их решение об увольнении может быть принято уже в первые две недели трудовой деятельности в этой компании [3, с. 62]. Часто это происходит по причине того, что та деятельность, в которую попадает сотрудник, не соответствует тому, что рассказывали ему на собеседовании или было предложено в объявлении на вакансию. Следовательно, корректная работа на этапе подбора персонала (предоставление правильной и полной информации о вакантной должности) позволит избежать проблем на этапе адаптации.

Зачастую очень сложно выяснить причины увольнения сотрудника и не уделив внимание этому вопросу, все будет продолжаться в привычном ритме. Поэтому полезным будет для компаний проведение собеседований при увольнении или же заполнение опросника, в процессе которого будет возможность выяснить причины увольнения.

Выявив причины увольнения, необходимо приступить к их корректировке или же устранению. Если в ходе исследования причин увольнения выясняется, что большинство уволившихся имеют стаж работы меньше 6 месяцев, это указывает на ошибки в подборе персонала и его адаптации [4]. В таком случае следует пересмотреть критерии отбора на ту или иную должность, улучшить и контролировать процесс адаптации каждого «новичка» наставников, проводить тренинги и т. д. Важным является четкое определение первопричины и оперативное ее устранение. Постоянное исследование причин увольнения сотрудников, разработка и использование методов борьбы с ними могут благоприятно сказаться на всех показателях деятельности компании.

### ***Список литературы***

1. Дайнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие / А.В. Дайнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2009. – 484 с.

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров/ А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. – М.: Дашков и К°, 2014 – 392 с.
3. Ленская И.Ю. Управление персоналом организаций: конспекты лекций: Учебное пособие / И.Ю. Ленская, И.В. Шиндряева, В.А. Ширяева. – М.: Мир науки, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izdmn.com/PDF/06MNNPU17.pdf>
4. Сайт по поиску работы и подбору сотрудников «Superjob» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://superjob.ru>