

УДК 33

***ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ЗА
СЧЕТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ИХ АДАПТАЦИИ В КОМПАНИИ***

Гайсина Ю.Р.

Студентка магистратуры

Государственный Университет Управления – ГУУ.,

Российская Федерация, г. Москва

Аннотация: Одна из важнейших проблем экономики труда - повышение эффективности труда сотрудников компании. Решать эту проблему можно разными путями. В статье рассматривается вариант повышения эффективности и результативности труда сотрудников компании, через управление процессом адаптации.

Ключевые слова: адаптация; персонал; эффективность труда персонала.

***IMPROVING THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES BY MANAGING
THE PROCESS OF THEIR ADAPTATION IN THE COMPANY***

Gaisina Yu.R.

Undergraduate

State University of Management – SUM.,

Russian Federation, Moscow city

Abstract: One of the most important problems of the labor economy is to increase the efficiency of the company's employees. This problem can be solved in different ways. The article discusses the option of improving the efficiency and effectiveness of the company's employees, through the management of the adaptation process.

Keywords: adaptation, personnel, the efficiency of the personnel

Трудовая деятельность является одним из важных аспектов социальной жизни человека. С помощью трудовой деятельности человек получает возможность максимального развития своих способностей, приобретения профессионально важных качеств личности и реализации своих потенциальных возможностей. Становление профессионального пути человека – это процесс непрерывной адаптации к новым условиям, этот путь проходит через обучение, практику, подготовку к самостоятельному выполнению профессиональной деятельности и первых шагов на пути совершенствования профессионального мастерства [3, с. 127].

Анализ кадровой статистики показывает, что на первые три месяца работы приходится самый большой процент ухода сотрудников, а в 90% случаев, решение о своем увольнении сотрудники принимают в течение первого месяца работы в компании. Если в корпоративной культуре организации отсутствует политика внимательного отношения к новым сотрудникам, то это, часто, и является основной причиной увольнения новичков, считают эксперты по управлению персоналом. Начало работы в новой компании или смена рода деятельности является непростым в психологическом отношении этапом практически для каждого человека. Любому человеку, придя в незнакомое место работы, испытывает дискомфорт, связанный с тем, что он не знает ни нового руководителя, ни новых коллег, его пугает в большинстве случаев изменившаяся рабочая обстановка, информация. Зачастую, он не уверен в том, что сумеет с этим успешно справиться, эффективно работать и не быть уволенным после испытательного срока [2, с. 118]. Необходимость управления адаптацией персонала очевидна.

Процесс адаптации в организации влияет на сохранение интереса к работе, удовлетворенности и вовлеченности в работу, трудовую и общественную активность, эффективность деятельности работника, профессиональный и карьерный рост. Поэтому проведение адаптационных мероприятий для сотрудника приобретает особую актуальность. Плохо

организованная адаптация приводит к тому, что человек не испытывает комфорта от нахождения внутри организации, постоянно чувствует себя чужим. В результате у него возникает ощущение, что им неправильно выбрано место работы, и он покидает его, зачастую не дождавшись даже истечения испытательного срока. Для того, чтобы минимизировать потери и обеспечить эффективное включение новичка как можно быстрее в производственный процесс, необходимо осуществить комплекс мероприятий, которые определяются видами адаптации и той категорией персонала, применительно к которой адаптация осуществляется [2, с. 119].

Трудовая адаптация означает период «вхождения» в профессию, активное овладение профессией и нахождение своего особого места в системе производственного коллектива, освоение новой социальной роли, профессионального самоопределения, формирование социально и профессионально важных качеств, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности. [4, с. 29].

Процесс трудовой адаптации состоит из нескольких этапов, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1- Этапы процесса трудовой адаптации

Первым этапом трудовой адаптации является введение в должность новых сотрудников, целью которого является ознакомление нового сотрудника со структурой организации, ее миссией, ценностями, правилами поведения. Представление сотрудника коллегам - это следующее мероприятие введения сотрудника в должность. Сотрудника представляют коллегам по подразделению, знакомят с руководителем, показывают рабочее место, дают для ознакомления все необходимые документы и составляют индивидуальный план работы.

Индивидуальный план работы нового сотрудника помогает решить несколько задач:

- четко определяет, и молодому специалисту, и его руководителю, что человек должен сделать за этот период и по каким критериям его оценивать;
- позволяет определить оптимальную загрузку адаптанта, избежать чрезмерную или явно недостаточную;
- исключает возможность субъективизма в оценке прохождения испытательного срока, так как будет очевидно, что и как сделано, а что не сделано.

За 1-2 дня сотрудник осваивает выданные для ознакомления документы и на 3 день непосредственный руководитель и наставник дают ему практическое задание, объясняют, как лучше действовать, чтобы его выполнить, обозначают сроки, а затем контролируют сотрудника в течении 5-7 рабочих дней. Затем с сотрудником беседует непосредственный руководитель и подводит первые итоги: оценивает качество выполненной работы, допущенные ошибки, если они имели место быть, оценивает справился ли новый сотрудник с нужным объемом работы, отмечает плюсы и минусы деятельности сотрудника (инициативность, дисциплинированность, коммуникабельность, креатив), а также уточняет, не нуждается ли индивидуальный план в корректировке.

Если к концу испытательного срока новый сотрудник свободно ориентируется в обстановке, его деятельность соответствует предъявляемым требованиям и коллектив настроен положительно, то процесс адаптации можно считать успешно организованным.

Процесс адаптации сопровождается значительными сложностями и поэтому должен быть тщательно методологически и организационно подготовлен. Правильно организованный процесс адаптации позволяет решить целый комплекс задач [2, с. 118]:

Во-первых, это сокращение срока освоения и снижение стартовых издержек применительно к адаптанту. Чем успешнее организована адаптация, тем быстрее человек осваивает новые для себя условия с точки зрения, как профессиональных функций, так и комфортности психологического климата. Это позволяет человеку за короткий срок выйти на свою «производственную мощность» и оправдать присутствие в коллективе.

Во-вторых, сглаживаются трудности, с которыми сталкивается человек в первый период прихода на новую работу, а именно у молодого специалиста не возникает мысли о неправильном выборе места работы. Это серьезно влияет на уровень текучести кадров. Также экономится время руководителя и коллег, потому что правильно организованная адаптация предполагает составление плана, в котором указаны сроки мероприятий по адаптации, содержание и ответственные лица за их проведение.

Библиографический список:

1) Архипова Н.И. Управление персоналом организации: краткий курс: для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова; Российский государственный гуманитарный ун-т. - Москва: Проспект, 2017. – с. 212.

2) Бирман Л.А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. А. Бирман; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, [Институт Дневник науки | www.dnevniknauki.ru] СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

бизнеса и делового администрирования (ИБДА)]. - Москва: Дело, 2018. – с. 344.

3) Карпов А.В. Технологии управления развитием персонала: учебник. - Москва: Проспект, 2017. – с. 402.

4) Швецова В.А. Психология труда: учебное пособие / В.А. Швецова, Е.П. Пчелкина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Белгородский государственный национальный исследовательский университет". - Белгород: Белгород НИУ "БелГУ" - 2017. – с. 194.

Оригинальность 92%