

УДК 004.428.4

УДК 65.012

КАКИМ ОБРАЗОМ АДАПТАЦИЯ ВЛИЯЕТ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

Марущак М.М.¹

студент

Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского

г. Калуга, Россия

Аннотация: Статья посвящена анализу влияния адаптации на эффективность деятельности персонала, так как успех компании зависит от степени мотивированности и квалификации новых сотрудников. Изучаются методы адаптации: пребординг и онбординг, теория поколений. В пример приводится компания в области цифровой трансформации системы обязательного медицинского страхования ООО «РТК-Элемент». Анализируются данные опросов и материалов о системе адаптации персонала и ее влиянии на эффективность персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, система адаптации, HR, адаптация сотрудников

HOW DOES ADAPTATION INFLUENCE STAFF PERFORMANCE

Marushchak M.M.

student

Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky

Kaluga, Russia

¹ Научный руководитель – Гагарина С.Н., к.э.н., Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, г. Калуга, Россия

Scientific supervisor – S.N. Gagarina, PhD in Economics, associate professor, Kaluga State University named after K. E. Tsiolkovsky, Kaluga, Russia

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Abstract: the article is devoted to the analysis of the impact of adaptation on the efficiency of personnel activity, since the success of the company depends on the degree of motivation and qualification of new employees. The methods of adaptation are studied: preboarding and onboarding, the theory of generations. The example is given of a company in the field of digital transformation of the compulsory medical insurance system, ООО RTK-Element. The data of surveys and materials on the personnel adaptation system and its impact on personnel efficiency are analyzed.

Keywords: personnel management, adaptation system, HR, employee adaptation

Как известно, успешность любой компании во многом зависит от высококвалифицированных и мотивированных сотрудников. Поэтому создание внутри организации гибкой и эффективной системы привлечения и удержания персонала становится делом первостепенной важности.

Большинство руководителей понимает важность научного подхода к управлению персоналом и, в частности, успешной адаптации вновь принятых работников. Закрепление на предприятии новых работников, уменьшение текучести кадров в итоге приводит к уменьшению издержек того предприятия, где адаптация проходит успешно [4].

Поддержка в адаптации на рабочем месте происходит через механизмы пребординга и онбординга, первый из которых подразумевает получение новым сотрудником приветственного письма и презентации с информацией о деятельности компании до его первого рабочего дня; второй метод предполагает знакомство нового сотрудника с командой, рабочим местом, рабочими инструментами [3].

Данная программа должна основываться на специфических чертах сотрудника и его характеристики. Например, в некоторых HR-отделах используется теория поколений, которые учитывают особенности бумеров, поколения Y и Z [1].

Грамотно организованная адаптация помогает новому сотруднику быстро и с минимальными издержками войти в должность, достигнуть необходимого уровня производительности за короткое время, совершая при этом минимум ошибок и снижая затраты организации на персонал. Успешная адаптация включает программу, обучение, систему наставничества и аттестации.

В компании ООО «РТК-Элемент» действует программа по адаптации, которая имеет вид оперативного документа планирования, где прописаны сами мероприятия, сроки их выполнения и ответственные лица:

Таблица 1 - Программа адаптации

Задачи	Ответственные лица	Сроки выполнения
Подготовка рабочего места	Менеджер по персоналу	До поступления сотрудника на работу
Введение в организацию, ознакомительная беседа	Руководитель	1-ый рабочий день
Знакомство с коллективом и рабочим местом	Сотрудник по адаптации	1-ый рабочий день
Формирование задач на период испытательного срока, выбор наставника	Руководитель	1-ый рабочий день
Ознакомление с техникой безопасности, возлагаемых обязанностях, ответы на вопросы от нового сотрудника	Наставник	1-ый рабочий день
Контроль результатов	Руководитель	Конец испытательного срока

Для оценки эффективности программы адаптации был проведен опрос среди сотрудников (30 чел.), который помог определить основные недочеты в области прохождения адаптации.

Данный метод помог выявить насколько отношение к новым специалистам является лояльным со стороны других работников:



Рис. 1. Оценка лояльности к новым сотрудникам в организации

Источник: составлено автором

По полученным результатам можно наблюдать низкую степень лояльности к новым специалистам, что провоцирует количество увольнений и невозможность полноценной адаптации сотрудника в коллективе.

Опрос также показал, насколько коллектив дружелюбно настроен по отношению к новому работнику:



Рис. 2. Оценка степени дружелюбности коллектива

Источник: составлено автором

Результаты демонстрирует недостаточный уровень восприятия сотрудниками новых специалистов, а именно относятся к ним либо нейтрально, либо недружелюбно.

Для закрепления полученных данных было проведено анкетирование по отношению к трудовой и личной деятельности сотрудников в компании. Были выбрано 25 человек, которые работают в компании не более 4 месяцев. Анкетирование позволило получить информацию о степени удовлетворенности кадров условиями труда, оплатой и карьерными возможностями:

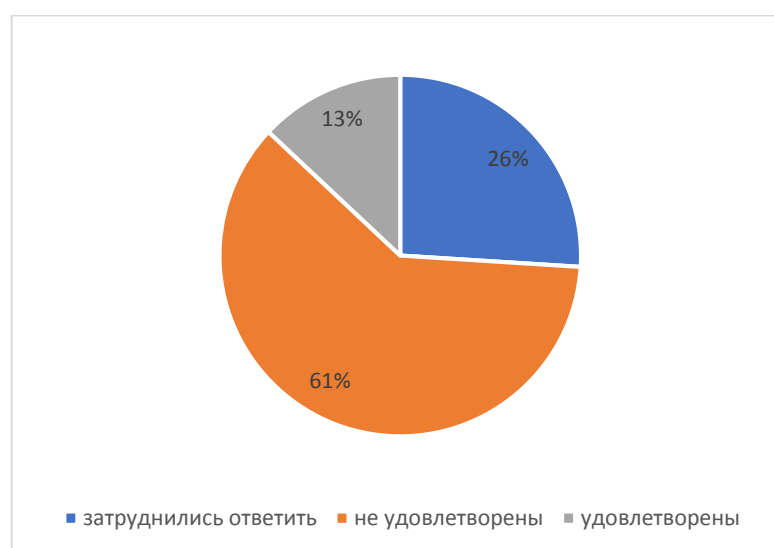


Рис. 3. Степень удовлетворенности персонала производственными факторами

Источник: составлено автором

По полученным сведениям, можно прийти к выводу о наличии существенной проблемы в адаптации сотрудников, в том числе недовольство условиями труда, возможностями повышения своего уровня знаний. Тем самым делается вывод о высоком уровне влияния адаптации на заинтересованность и мотивированность сотрудников, их готовность улучшать производственные процессы и совершенствоваться в своей деятельности.

В рамках мероприятий по повышению уровня адаптации сотрудников предлагается одному из опытных специалистов компании взять на себя обязанности по контролю за адаптацией персонала. Он должен быть

осведомлен о корпоративной культуре компании, условиях труда, понимать психологическую сторону адаптации, распознавать проблемы в самом начале их зарождения [2]. Руководство компании должно быть заинтересовано в повышении эффективности деятельности данного специалиста и предлагать ему прохождения тренингов, семинаров для повышения квалификации с целью дальнейшего развития данной должности и возможности предоставления новым сотрудникам необходимых инструментов для их деятельности в компании.

Таким образом можно сделать вывод, что эффективная адаптация персонала важно и необходима для всех современных предприятий. Грамотные руководители знают, что для достижения высокой прибыли, для нахождения компании на лидирующих позициях необходим сплоченный и работоспособный коллектив единомышленников. Именно люди являются главной ценностью любой современной организации.

Библиографический список:

1. Грихно В. В. Влияние системы наставничества на текучесть кадров в организации //Междисциплинарный научный форум: сборник работ IV Международной Студенческой Научной Конференции. – 2020. – Т. 5. – С. 22-25.
2. Журавлева С. В., Чаусова Л. А. Профессиональная адаптация персонала значимый элемент развития кадрового потенциала организации //Теория и практика современной науки. – 2022. – С. 214-220.
3. Кондратенко Д. С., Тимохина О. А. Обзор современных методов управления адаптацией персонала: особенности применения, преимущества и недостатки //Экономика и социум. – 2023. – №. 1-1 (104). – С. 286-294.

4. Сергеева Е. И., Гаспарович Е. О. Управление организационной культурой как инструмент совершенствования адаптации персонала //Актуальные проблемы социогуманитарного образования. – 2021. – С. 324-330.

Оригинальность 75%