

РОЛЬ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.А. Резниченко
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Статья посвящена сущности и роли системы адаптации в организации. В последние годы в науке об управлении производственными организациями наблюдается коренное изменение представлений о роли персонала в деятельности предприятия. Цель статьи – раскрыть актуальные аспекты роли адаптации, систематизированы показатели, которые помогут компаниям оценить важность роли адаптации в организации

Ключевые слова и словосочетания: персонал, адаптация, система, роль, организация.

THE ROLE OF THE ADAPTATION SYSTEM IN THE ORGANIZATION

The Article is devoted to the essence and role of the adaptation system in the organization. The article is devoted to the essence and role of the adaptation system in the organization. In recent years, in the science of managing industrial organizations, there has been a radical change in ideas about the role of personnel in the activities of the enterprise. The purpose of the article is to disclose relevant aspects of the role of adaptation, systematized indicators that will help companies assess the importance of the role of adaptation in the organization.

Keywords: personnel, adaptation, system, role, organization.

Адаптация персонала – это способ внедрения сотрудников в компанию. В процессе адаптации в качестве субъекта выступает человек, адаптирующийся к внутренней и внешней среде с учётом своих интересов, нужд, стремлений, ориентиров. Адаптация проявляется как комбинация различных приемов, способов и стратегий социальной адаптации.

Проблематика адаптации персонала относится к числу актуальных, поскольку выступает важной персонал-технологией, реализуемой посредством утвержденной кадровой политикой организации. Отметим интересный факт, что на сегодняшний момент кадровые службы уделяют недостаточно внимания мерам по проведению адаптации персонала. Большое количество некоммерческих и коммерческих, государственных и негосударственных организаций в ряде случаев не имеют базовых программ адаптации или носят формальный характер. Сложившаяся ситуация не приемлема поскольку для руководителя данные об организации процесса при приеме новых работников в компанию позволяют получить информацию о степени развития коллектива, уровне его сплоченности, что в будущем поможет создать оптимальные условия эффективной деятельности предприятия с учетом реализации поставленных перед сотрудниками целей и задач.

Адаптация персонала является неотъемлемым элементом кадрового менеджмента. Так сложилось, что важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране на протяжении продолжительного времени несерьезно воспринималось кадровыми службами. В последнее время данная тенденция изменилась, в российском государстве параллельно слали действовать предприятия, на которых с одной стороны, до сих пор слабо проводится адаптация сотрудников даже на начальном этапе и при отсутствии документов по регламентации её проведения, с другой стороны, функционируют учреждения, где используются зарубежные адаптационные технологии, их только в недавнем времени стали перенимать отечественные службы управления персоналом. Между тем, в период введения нового механизма хозяйствования, перехода на хозрасчет, самофинансирования и самоокупаемости, наблюдается значительное высвобождение и перераспределение рабочей силы, растёт число кадров, которым приходится осваивать новые профессии, менять место работы и коллектив, что не применено приведет к повышению роли адаптации и росту проблем в данной сфере, и как следствие к увеличению научных изысканий в области инновационных адаптационных технологий.

Эффективное управление адаптацией требует проведения большой организационной работы, поэтому на многих предприятиях страны создаются специализированные службы адаптации кадров, HR отделы, выполняющие только эту функцию. Однако процесс ее осуществления проходит по-разному, все зависит ряда экономических и кадровых показателей: форма и вид деятельности организации; количество сотрудников; структура управления; наличие системы управления персоналом, ориентация руководства на решение социальных задач в сфере управления производством и других аспектов. Отделы адаптации выступают как самостоятельные структурные подразделения или же входят в состав других функциональных систем – отделы кадров, труда и заработной платы и социологические лаборатории, также бывают случаи, когда должность специалиста по адаптации вводится в штатное расписание цеховых управленческих структур. Главным, в реализации данного процесса является тот факт, чтобы службы адаптации выступали составным элементом общей системы управления персоналом. Не соблюдение этого правила приводит к проблеме, связанной с ведением, осуществлением и функционированием адаптационных технологий в общей структуре учреждения. Для решения этой проблемы необходимо поэтапно последить весь процесс ее организации на предприятии, последовательно разрешая возникшие вопросы по управлению трудовой адаптацией. Наиболее проблематичным становится фаза на этапе привлечения кадров. В этот период в ходе сотрудничества работника и компании происходит их взаимное приспособление, которое основывается на постепенном вхождении сотрудника в новые профессиональные и социально-экономические условия работы, от результата данного взаимодействия зависит эффективность деятельности предприятия. В этой связи основной задачей руководства компании становится результативное осуществление процесса адаптации новых специалистов в общую систему трудовой деятельности организации.

В настоящее время в современной экономике под воздействием экономических, политических, правовых и социальных преобразований в деятельности различных учреждений, возникает объективная необходимость придания системе управления персоналом новых свойств и качеств, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого предприятия, за счет повышения трудовой активности и производительности работы сотрудников. Подобные преобразования возможно достичь с помощью современной системы управления персоналом, которая представляет собой ряд идей и приёмов эффективного построения и управления предприятиями, складывающихся под влиянием современного мира и состоящие из элементов, таких как умение обращаться с людьми, отбор и профессиональная ориентация персонала, обучение, качественная подготовка и переподготовка, повышение квалификации [1]. Именно обучение сотрудников влияет на эффективность работы компаний и способствует повышению теоретических знаний, практических умений и навыков работников.

В настоящее время на многих предприятиях существует и применяется разработанная система оценок, выделяют основные критерии оценивания, совокупность которых зависимости от деятельности и специфики предприятия. На сегодняшний день используются следующие критерии оценки состояния систем управления:

- оценка состояния системы управления;
- разработка комплекса мер совершенствования;
- реализация поставленных задач.

Представленные выше критерии и основанная на их оценка, проводится в целях получения полной информации о действующей системе управления, которая в дальнейшем используется для улучшения структуры управления кадровым составом и поиска ее недостатков. Сегодня, выделяют 7 основных причин необходимости ее совершенствования, каждая из которых направлена на достижение определенных целей предприятия и требует индивидуального подхода и методов улучшения системы управления персоналом. Данные причины представлены ниже:

1. Потребность в найме нового высококвалифицированного персонала.
2. Разный уровень знаний квалифицированных специалистов, которые занимают одну должность.
3. Внедрение новых процессов тестирования, обучения и адаптации сотрудников.
4. Потребность в контролировании затрат на персонал.
5. Возрастающая конкуренция.
6. Внедрение инноваций и HR-технологий [3].

Исходя из вышеприведенных критериев оценки и причин улучшения системы управления персоналом (далее по тексту СУП), видно, что адаптация – является главной причиной совершенствования СУП, так как во многих компаниях данный процесс не включен в систему и не

рассматривается комплексно, ввиду чего адаптация не затрагивает многие аспекты жизни организации и коллектива, новый сотрудник изучает предприятие лишь поверхностно и не чувствует своей причастности с ним даже после проведения адаптационных мероприятий.

Программа совершенствования СУП ориентирована на организации, которые хотят добиться уменьшения затрат, увеличения прозрачности и эффективности процессов в области руководства кадровым составом, оптимизации использования ресурсов и устранения несоответствия между целями компании и существующей СУП [2]. Это означает, что адаптация, входящая в систему управления персоналом, также влияет на вышеперечисленные критерии и играет важную роль в экономике организации.

Для повышения производительности труда необходимо мотивировать, стимулировать и развивать персонал. Данная потребность, на сегодняшний день, вызвана предъявляемыми к работнику требованиями, это качественный и высококвалифицированный труд: навыки коллективной работы, умение принимать самостоятельные решения, ответственность за качество выполненной работы, что непосредственно введет к эффективному функционированию предприятия, которое достигается и зависит от степени качества рабочей силы и от адаптации персонала, ведь она включает в себя набор мер, позволяющих сотруднику достичь требуемого уровня производительности и гармонизироваться во взаимодействии с компанией. Для повышения качества рабочей силы, производительности труда и мотивации персонала при прохождении адаптации, существует ряд инструментов, которые можно разделить на:

Материальное стимулирование, которое заключается в денежном вознаграждении, предоставляющее сотруднику возможность поддерживать качество жизни и способствующее личностному развитию. Посредством этого работник может удовлетворять не только первичные, но и вторичные свои потребности (личностное и духовное развитие).

Нематериальное – проведение разнообразных семинаров, ориентированных на мотивацию, и конференций с участием ведущих специалистов с опытом эффективного управления персоналом, тренинги, соревновательные мероприятия, грамоты, корпоративный отдых, льготные условия труда и отдыха.

Выше указанные инструменты мотивации и стимулирования труда призваны помочь сотруднику в полной мере адаптироваться к условиям работы, к производственному коллективу, к профессиональным обязанностям. Данные инструменты представляются в виде системного плана, разработка которого не только помогает работодателю контролировать процесс вхождения нового персонала на каждом этапе и значительно сокращать время проведения многих кадровых процессов, но и способствуют привлечению работников к решению задач и целей предприятия, делегировать полномочия подчиненным, такая системная комбинация инструментов благотворно оказывает воздействие на сотрудника, помогая найти своё место в организации, создать у него чувство необходимости в его профессиональной компетенции для эффективного роста организации.

При совершенствовании и повышении эффективности системы управления персоналом (культурные аспекты) необходимо придерживаться некоторых рекомендаций для того, чтобы система работала слаженно и выполняла свои функции. Среди обязательных указаний выделяют следующие.

Уделяйте внимание нематериальным, внешне не воспринимаемым аспектам организационного окружения.

Не изменяйте культуру организации быстро, так как изучение и анализ принципов и ценностей сотрудников является скрупулёзным процессом.

С участием персонала создавайте корпоративную символику, ведь она является важнейшей составляющей организационной культуры. Важно, чтобы сотрудники понимали её цель и смысл.

Прислушайтесь к историям, рассказываемым на предприятии, анализируйте их, так как они могут влиять на корпоративную культуру.

Вводите в организацию корпоративные обряды, которые в дальнейшем сплочают персонал и усиливают культуру.

Руководитель должен понимать, каких идеалов он должен придерживаться и уметь передавать их низшим уровням организации.

Все вышеперечисленные рекомендации позволят системе адаптации стать основным звеном общей системы управления кадрами, что эффективно скажется не только на экономических показателях предприятия, но и на культурном, социально-психологическом состоянии коллектива. Организация управления трудовым ресурсом станет результативнее, если ожида-

ния, которые закладываются в процессе адаптации сотрудника, и его надежды будут реализовываться, что говорит о тесной связи систем управления и адаптации. При этом руководитель должен научиться с психологической точки зрения разбираться в истинных мотивах и потребностях своих сотрудников, чтобы определять их на этапе адаптации и при необходимости подстраивать под цели и задачи организации. Это еще раз показывает важность процесса приспособления, привыкания сотрудника к специфическим особенностям и деятельности организации. Именно в этот период у работника формируются базовые ожидания и требования к компании, и наоборот, которые на протяжении всего времени сотрудничества должны оправдываться, если это, по какой-либо причине, не происходит, то сотрудник покидает организацию, что говорит о прямой зависимости персонала от адаптации [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, построив систему управления, ориентированную на рынок и на персонал, можно говорить о повышении конкурентоспособности и успешном развитии организации, так как суть управления персоналом заключается в конкурентоспособном человеческом ресурсе, который составляет ценность для предприятия. Персонал – это стратегически важный ресурс, который необходимо развивать, приумножать и совершенствовать для достижения поставленных целей компании и обеспечения бесперебойной работы и конкурентоспособности.

В целом, система адаптации позволяет повысить уровень лояльности и вовлеченности новых и давно работающих сотрудников, что снижает уровень неопределенности и тревожности. Новички быстрее осваивают устоявшиеся нормы общения в коллективе, способствуя улучшению коммуникаций между сотрудниками и, как результат, рабочие задачи решаются быстрее. Кроме того, адаптация играет большую роль в таких процессах как уменьшение проблем и неопределенности среди новых сотрудников; сокращение текучести кадров, экономия времени для руководителя и сотрудников, так как работа, выполняемая в рамках программы, помогает сэкономить время для каждого из них. Все это доказывает значимую роль адаптации в организации и важность ее качественного проведения.

-
1. Хазанова Д. Л., Блюм М. А., Малышев Д. Н. Управление персоналом коммерческой организации: учеб. пособие. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО «ТГТУ», 2016. – 112 с.
 2. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В. Управление персоналом организации: учебник. – 4-е изд. перераб. и доп. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 695 с.
 3. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник. – Москва: Юрайт, 2015. – 492 с.
 4. Щербакова С. А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Молодой учёный. – 2016. – № 9-2. – С. 63-65.

Рубрика: Региональная экономика

УДК 373

РЕАЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В ПРИМОРСКОМ КРАЕ

А.С. Ромашин

бакалавр

Е.В. Султанова

канд. социол. наук, доцент кафедры экономика и управление

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Развития образования в современной России является одним из приоритетных направлений деятельности государства во всех ее субъектах. Разработка рационального обучения и воспитания учащихся помогает формировать цивилизованное общество, приобщенное к достижениям науки и культуры. Основание к проекту «образование» послужили следующие проблемы: отсутствие адаптивных, ориентированных и гибких образовательных программ, устаревшая цифровая образовательная среда.