Адаптация персонала как важнейший элемент кадрового менеджмента организации

Сергиенко Е.Г., к.э.н., доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь, Россия
Коршикова М.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь, Россия
Чернобай Н.Б., к.э.н., доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь, Россия
Левушкина С.В., к.ю.н., доцент кафедры менеджмента ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, г. Ставрополь, Россия

Аннотация. В настоящее время многие организации имеют рационально построенную политику работы с персоналом на кадровом уровне, хорошо развитую систему мотивации, оптимально подобранный комплекс оценки работников и т.п. Однако, до сих пор, существенный вопрос вызывает система адаптация персонала. Поэтому в работе, мы своей целью ставим нахождение путей совершенствования элементов системы управления персоналом таких, как адаптация и развитие сотрудников.

В качестве выбранного направления улучшения системы управления персоналом в организации предложено разработать программы адаптации персонала, создание новой штатной единицы, которая будет заниматься непосредственно вопросами адаптации персонала.

Ключевые слова: управление, персонал, адаптация, наставничество, мотивация.

Personnel adaptation as a key element of personnel management organization

Sergienko E.G., Ph. D., associate Professor of management Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Stavropol State Agrarian University», city of Stavropol, Russia
Korshikova V.M., Ph. D., associate Professor of management Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Stavropol State Agrarian University», city of Stavropol, Russia
Chernobay N.B., Ph. D., associate Professor of management Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Stavropol State Agrarian University», city of Stavropol, Russia
Levushkina S.V., candidate of law.N., associate Professor of management Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Stavropol State Agrarian University», city of Stavropol, Russia

Annontation. Currently, many organizations have a rational policy of working with the staff at the human level, well-developed incentive system that is optimally balanced complex assessment of employees, etc. However, until now, a significant issue is the system of personnel adaptation. Therefore, we set his goal of finding ways to improve elements of the system of personnel management such as the adaptation and development of employees. As the selected directions of improvement of system of personnel management in the organization is encouraged to develop a program of adaptation of the personnel, creation of new posts, which will deal directly with the issues of adaptation of the personnel.

Key words: management, personnel, adaptation, mentoring, motivation.

Совершенствование элементов системы кадрового менеджмента таких, как адаптация сотрудников является ключевым элементом процесса управления персоналом.

Предложенные нами направления совершенствования помогут решить 3 ключевые проблемы:

1. Неразвитость системы адаптации новых сотрудников;
2. Отсутствие мероприятий по обучению и развитию персонала;
3. Трудность оценки существующей СУП в целом по организации.

Разработка программы по адаптации новых сотрудников позволит менеджерам по персоналу избежать затруднений по введению в курс работы организации новых сотрудников, при этом психологически подготовить и облегчить первые шаги введения в должность новых работников.

Введение в должность новой штатной единицы, отвечающей за процесс адаптации и развитие персонала, систематизирует все процессы, связанные с профессиональным ростом сотрудников организации. Данное мероприятие существенно облегчит работу отдела кадров, делегировав всю ответственность за обучение, повышение квалификации и переподготовку персонала отдельному работнику, который обладает специальным опытом и знаниями в данной области.[1]

Для того чтобы избежать проблем в системе адаптации организации по нашему мнению необходимо выполнить следующие условия:

1. На рисунке 1 представлена схема разработки графика адаптации.

[1] Верховцева К. А., Зарубина Т. А., Короткая М. В. Управление адаптацией персонала в период проведения изменений // Молодой ученый. — 2016. — №3. — С. 486-489.

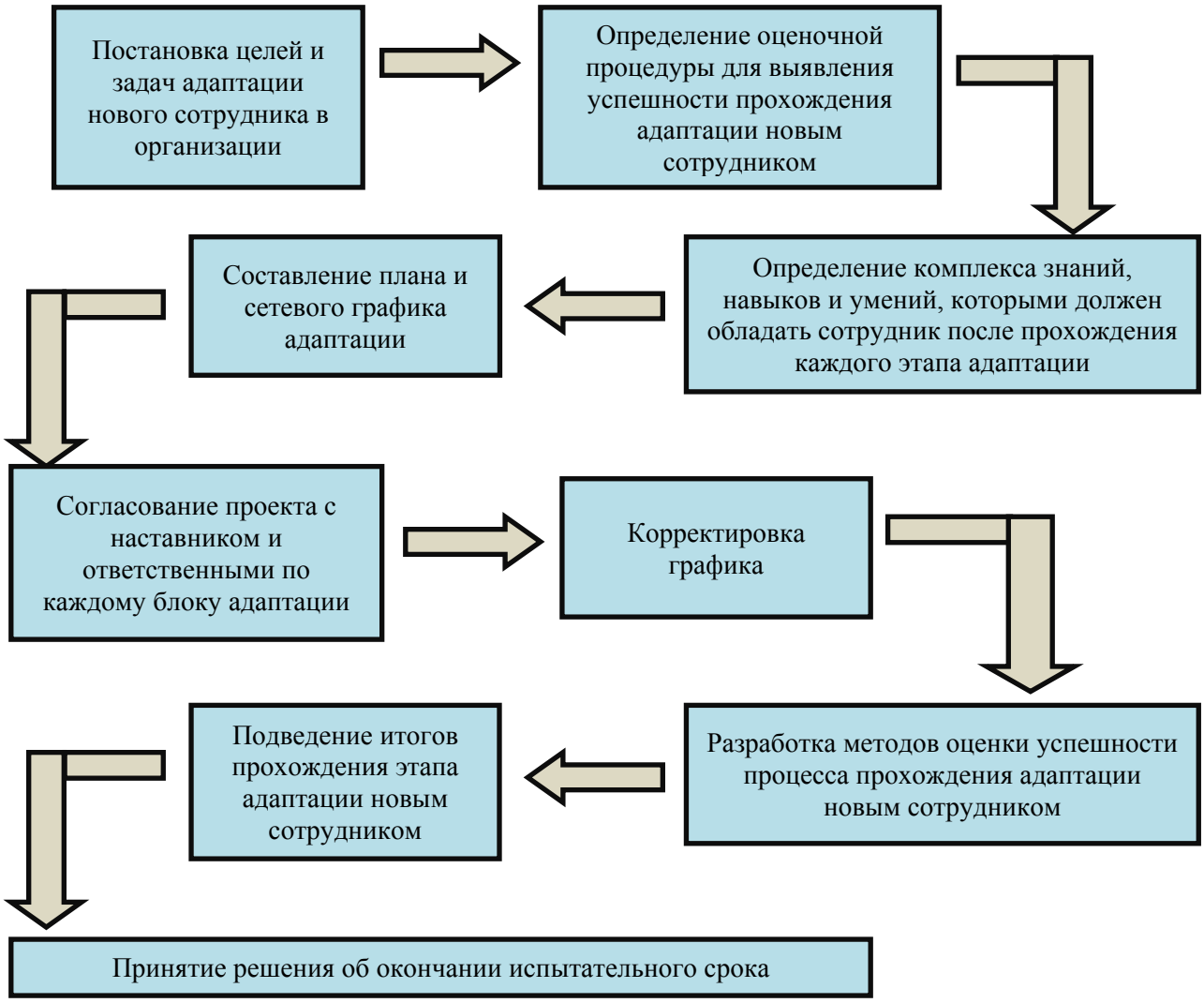

Рис. 1– Схема разработки графика по адаптации в организации

2. На рисунке 2 представлен общий график прохождения адаптации сотрудниками организации.

3. В среднем сотрудники, принимаемые на работу в организации, проходят испытательный срок – 1 месяц, руководители отделов – 2 месяца, главный бухгалтер и заместитель главного бухгалтера – 2,5 месяцев. [2]

В случаи особых профессиональных достижений сотрудником возможно сокращение его испытательного срока.

[2] Корнева Е.Н., Егорова И.В. Направления повышения эффективности системы управления персоналом в современных условиях// Е.Н. Корнеева, И.В. Егорова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. - 2017. - № 3(49). - С. 74-78.

4. При оформлении на работу сотрудник проходит адаптационную беседу с менеджером по персоналу, в которой содержится информация, помогающая сотруднику более комфортно и качественно входить в организацию.

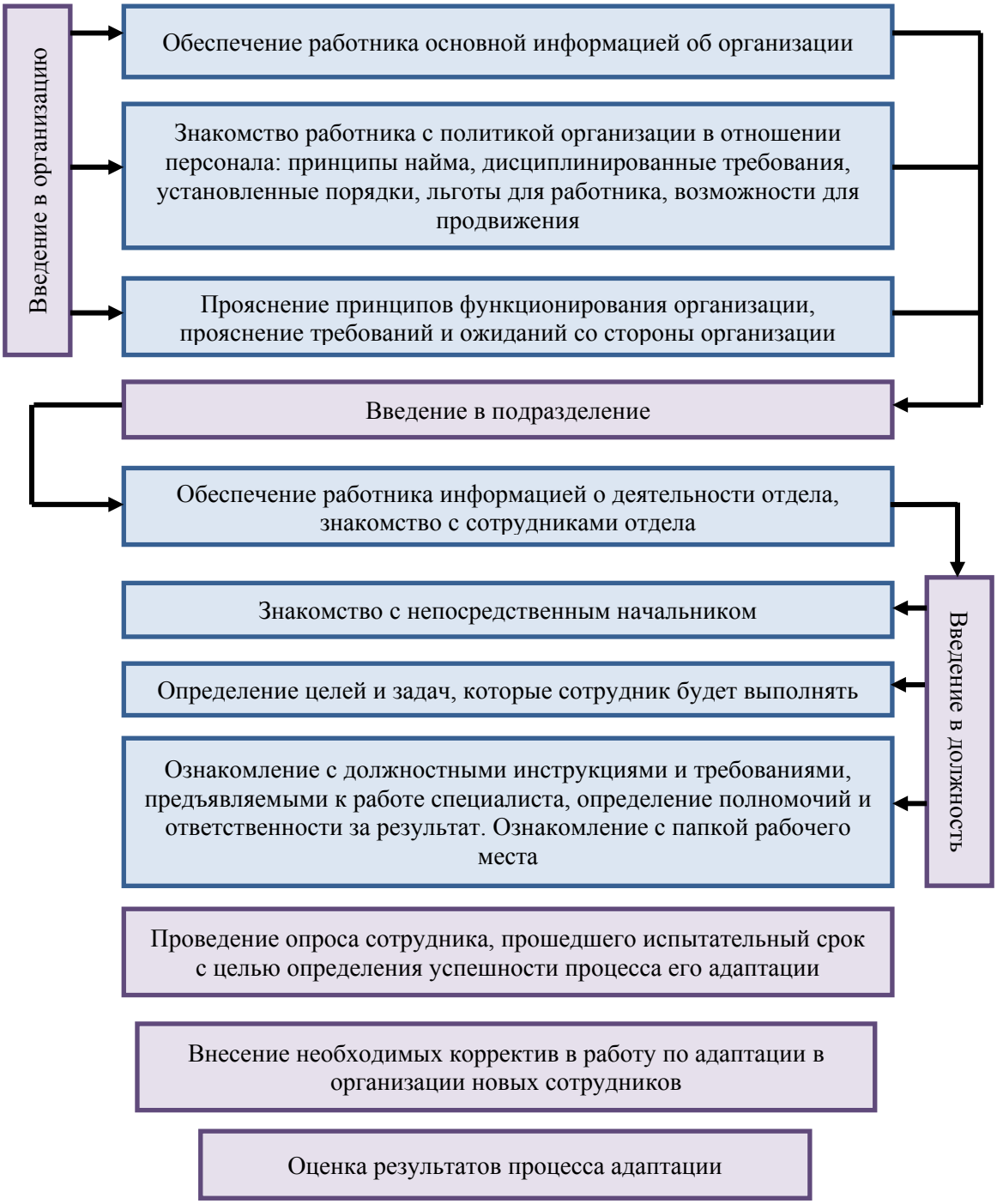

Рис. 2 – Схема общего графика прохождения адаптации

5. Для каждого вновь принимаемого сотрудника разрабатывается индивидуальный график прохождения адаптации, и процесс адаптации

протекает согласно утвержденному графику. Максимальное время и усилия в помощи адаптации новому сотруднику приходятся на первые 2-3 недели.

6. Каждого нового сотрудника закрепляют за наставником. В течение 1 месяца работы наставник полностью отвечает за деятельность своего подопечного.

7. Менеджер по персоналу совместно с наставником разрабатывает и утверждает график прохождения адаптации для каждого нового сотрудника.

8. В течение всего испытательного срока наставник несет ответственность за деятельность своего подопечного.

9. Вывод о результатах прохождении испытательного срока сотрудником осуществляется на основании оценки, данной непосредственным наставником.

10. Также рекомендуется:

– использование типовых программ по наставничеству. Сделать наставничество неотделимой обязанностью работающих в данной организации сотрудников, при этом стимулировать их желание качественно выполнять роль наставника;

– возобновить взаимосвязи между всеми подразделениями организации, для того чтобы «новички» чувствовали себя с организацией единым целом;

– предоставление новым работникам методической литературы по специфике их деятельности, которая бы помогла быстрее адаптироваться к своей трудовой деятельности;

– осуществление материального стимулирования работников, занимающихся наставничеством.

Если реализовать вышеперечисленные условия, то новым работникам процесс адаптации будет даваться менее трудно.

Для того чтобы данные рекомендации действительно предложена программа прохождения адаптации персонала в организации в современных условиях (рисунок 3-6).

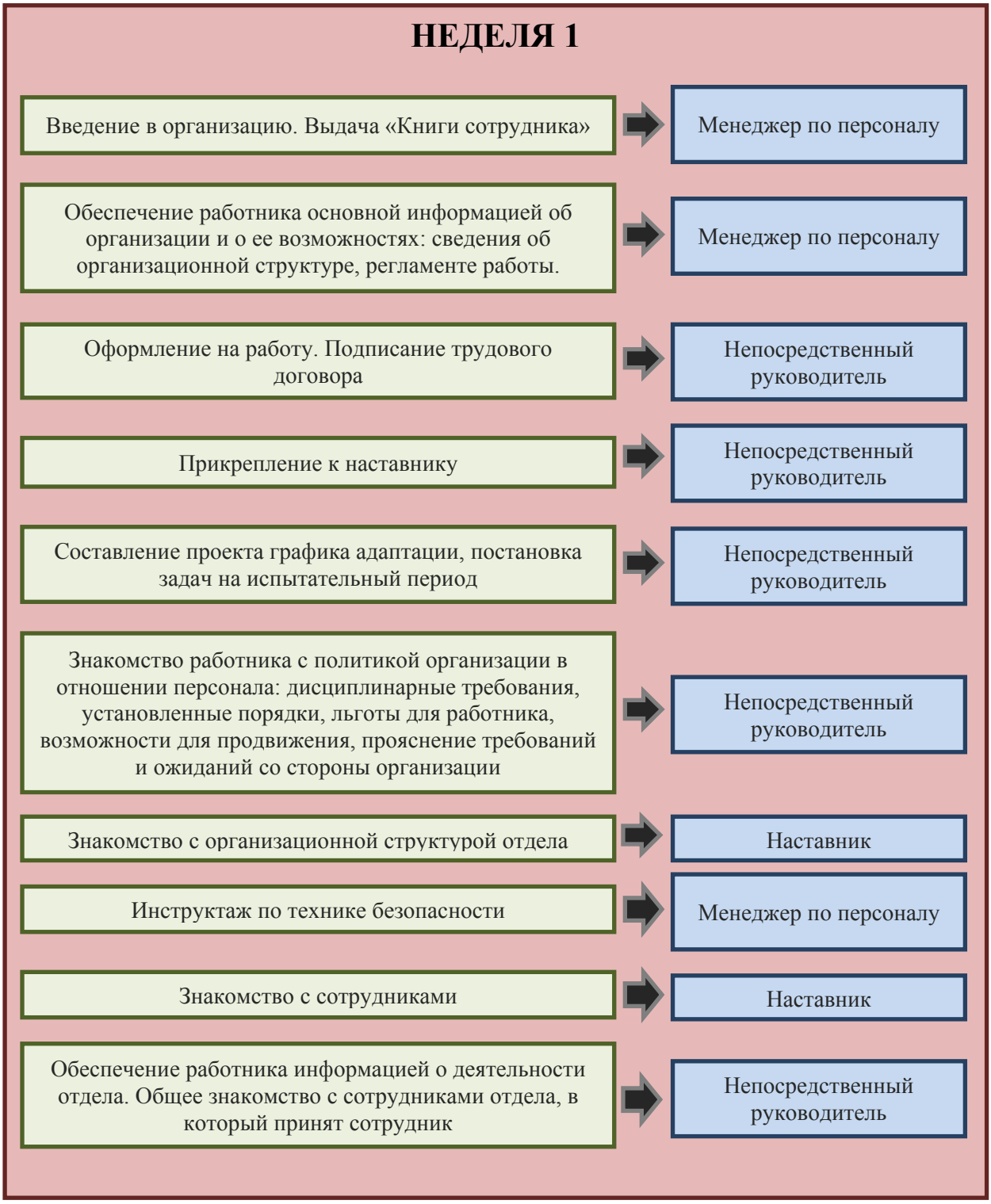

Рис. 3 – Программа адаптации персонала в организации на 1 неделю

Результатами реализации предлагаемых нами рекомендаций является:

– овладение специалистом системой профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения своих профессиональных обязанностей;

– усвоение специалистом норм и правил внутреннего организационного распорядка.

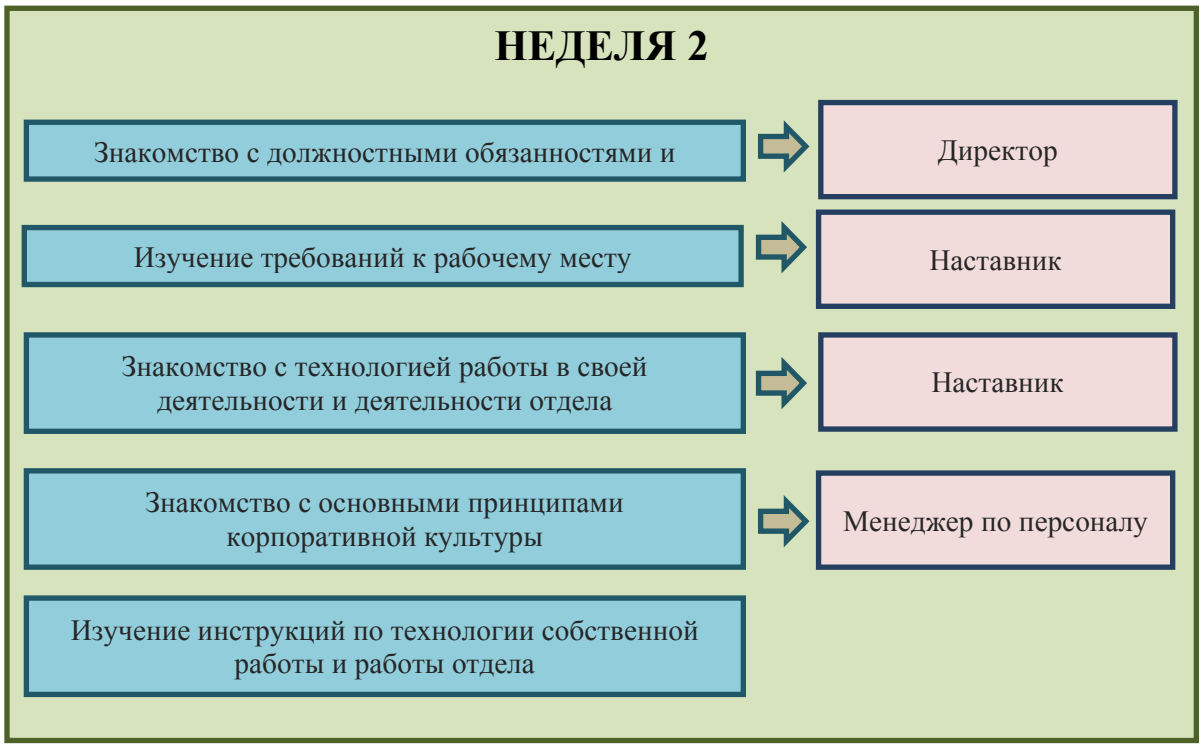

Рис. 4 – Программа адаптации персонала в организации на 2 неделю

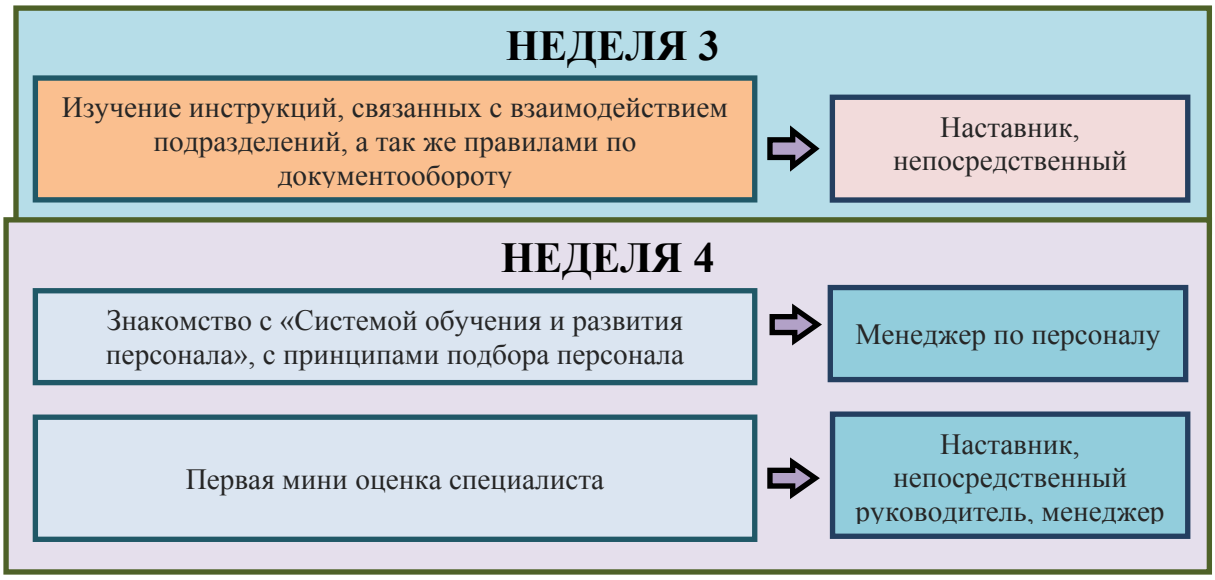

Рис. 5 – Программа адаптации персонала в организации на 3 и 4 недели

Рис. 6 – Программа адаптации персонала в организации на 2 месяца

Внедрение рекомендаций и плана мероприятий по адаптации персонала принесет организации следующие выгоды:

1. Снижение текучести кадров на 9%, за счет уменьшения количества работников, уволившихся по собственному желанию в связи с плохой адаптацией в организации.
2. Повышение производительности труда работников на 12%.
3. Уменьшение расходов на персонал на 21%: подбор персонала, адаптация, первичное обучение (наставничество).
4. Повышение уровня приверженности и лояльности персонала к организации.

Библиографический список

1. Верховцева К. А., Зарубина Т. А., Короткая М. В. Управление

адаптацией персонала в период проведения изменений // Молодой ученый. — 2016. — №3. — С. 486-489.

2. Корнеева Е.Н., Егорова И.В. Направления повышения эффективности системы управления персоналом в современных условиях / Е.Н. Корнеева, И.В. Егорова // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. — 2017. — № 3(49). — С. 74-78.

3. Свистунова И.Г. Влияние особенностей аграрного производства на использование человеческого капитала в сельском хозяйстве / И.Г. Свистунова // Terra Economicus. — 2012. — Т. 10. — № 3-2. — С. 83-86.

4. Свистунова И.Г. Комплексная оценка состояния и перспектив развития человеческого капитала сельских территорий / И.Г. Свистунова // Вестник АПК Ставрополья. — 2013. — № 2 (10). — С. 187-192.

5. Шамахова Ю.В. Специфика мотивации в современных условиях / Ю.В. Шамахова // Молодой ученый. — 2016. — № 12 (116). — С. 1524-1527.

References

1. Verkhovtseva KA, Zarubina TA, Korotkaya MV Management of Personnel Adaptation during the Change Period // Young Scientist. — 2016. — № 3. — P. 486-489.

2. Korneeva EN, Egorova I.V. Directions of increasing the efficiency of the personnel management system in the current conditions / E.N. Korneeva, I.V. Egorova // Bulletin of the Volga State University of Service. Series: The Economy. — 2017. — No. 3 (49). — P. 74-78.

3. Svistunova I.G. Influence of the peculiarities of agrarian production on the use of human capital in agriculture / I.G. Svistunova // Terra Economicus. — 2012. — T. 10. — № 3-2. — P. 83-86.

4. Svistunova I.G. Comprehensive assessment of the state and prospects of human capital development in rural areas / I.G. Svistunova // Herald of the agrarian and industrial complex of Stavropol. — 2013. — No. 2 (10). — P. 187-192.

5. Shamakhova Yu.V. Specificity of motivation in modern conditions / Yu.V. Shamakhov // The young scientist. — 2016. — No. 12 (116). — P. 1524-1527.