

Многоуровневая адаптация как эффективное средство управления персоналом

Научный руководитель – Смолина Елена Григорьевна

Салажсиева Алина Шамильевна

Студент (бакалавр)

Волгоградский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Волгоград, Россия
E-mail: olinaslamro95@mail.ru

Изучение проблем адаптации сотрудника на новом месте работы на сегодняшний день очень актуально, так как в наше время смена работы – распространенное явление. Это связано с тем, что новые сотрудники сталкиваются с большим количеством трудностей, причем основная их масса порождается отсутствием информации о порядке работы и месте расположения отдельных подразделений организации. Реальность, в которую попадают новые сотрудники, не всегда отвечает их ожиданиям.

Для человека первые дни на «новом месте» связаны со стрессом, обусловленным чувством неуверенности в своих возможностях, тревожности и страхом неудачи. «Новичок» стремится показать себя с лучшей стороны, хочет оправдать ожидания руководства, и при этом не рассчитывает на снисхождение при допущенных ошибках в работе. Ему приходится постоянно корректировать свое поведение под нормы нового места работы, что только усугубляет его стрессовое состояние. Нередко сотрудник не видит для себя иного выхода из этой ситуации, кроме увольнения, что негативно сказывается в дальнейшем на его самооценке, уровне дохода, а иногда и на здоровье.

Есть ряд немаловажных причин для внедрения адаптационных механизмов: после успешной первоначальной адаптации трудовая деятельность работника только начинается. Естественно в ней последуют события, когда он опять будет выступать в роли «новичка». Это и повышение по службе, со сменой должностного статуса, и возвращение на работу после длительного отсутствия (стажировки с отрывом от производства, декретный отпуск, болезнь, работа в другом филиале). Начало деятельности в «забытой» старой или в новой сфере деятельности также вызывает у сотрудника стресс, чувство неуверенности, а значит, снова появляется потребность в создании специфичных механизмов адаптации. Таким образом, имеется необходимость в многоуровневой адаптации, создание которой поможет справиться с многочисленными проблемами в организации.

На сегодняшний день выявлена необходимость постоянной адаптации сотрудников для сохранения их конкурентоспособности при работе в условиях постоянной смены, усложнения организационных задач. Это часто бывает связано со сменой должности, возвращением на работу после отсутствия (отпуска, командировки). На данный момент можно выделить ряд условий, которые определяют необходимость и возможность внедрения адаптации персонала: 1) необходимость экономии ресурсов за счет уменьшения сроков адаптации к новому месту работы; 2) необходимость создания у адаптантов положительного отношения к компании, повышении их управляемости; 3) потребность в улучшении имиджа компании на рынке труда, мотивированности адаптируемого к сотрудничеству с руководством при вступлении в новую должность. Необходимо отметить, что механизм полной постоянной адаптации включает в себя четыре фазы:

1. Собственно первичную адаптацию – ряд мероприятий, которые можно разделить на группы:

- проводимые до вступления работника в должность (предварительные);

- вступительные, задача которых - создание у адаптанта положительного настроения к новому жизненному и функциональному этапу работы в компании;

- сквозные - они начинаются с момента начала выполнения сотрудником новых обязанностей и охватывают весь период адаптации (семинары, курсы и т. п. По различным нюансам адаптации с постепенным усложнением заданий).

2. Структурное выделение функции управления адаптацией работников путем развития наставничества, а также распределения ответственности и обязанностей по адаптации между Службой управления персоналом и линейным руководством.

3. Информационное обеспечение процесса адаптации - это гарантированное предоставление «новичку» всей необходимой информации и назначение специалистов, ответственных за процесс адаптации.

4. Налаживание взаимодействия элементов структуры адаптационного механизма, создание коммуникационной сети, обеспечивающей движение информации о прохождении адаптации.

Источники и литература

- 1) Аксенова О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно // Справочник по управлению персоналом. - 2009.
- 2) Котова Т.В. Программа адаптации квалифицированного персонала: опыт разработки // Управление персоналом. - 2009.
- 3) Тоцкая И.В. Проблемы адаптации молодых специалистов. Сайт системы публикации «Prescorpus Global TM». [Электронный ресурс]. URL: <http://ores.su/2012-09-25-11-43-24/item/26.html>