

Гриценко Нелли Геннадиевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

**ФОРМИРОВАНИЕ МЕТОДИК ДЛЯ НОВИЧКОВ В КОМПАНИИ
С ЦЕЛЮ АНАЛИЗА СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ГКУ РО
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ Г. БАТАЙСКА»**

Аннотация: статья посвящена проблеме адаптации на рабочем месте. Утверждается, что проблема отсутствия профессиональной помощи при адаптации может привести к текучести кадров в связи с недостаточным вниманием к вновь прибывшим сотрудникам.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация персонала, текучесть кадров, развитие и обучение персонала.

Проблема отсутствия профессиональной помощи при адаптации может привести к текучести кадров в связи с недостаточным вниманием к вновь прибывшим сотрудникам.

В свою очередь, такой феномен как текучесть кадров, может: во-первых, привести к простоям работы, так как более опытные сотрудники не будут успевать обучать вновь прибывших коллег, не прошедших период адаптации, и как следствие решивших поменять место работы, а во-вторых, к снижению репутации данного органа исполнительной власти.

Данные факторы должны стать определяющими при внедрении программ адаптации для новичков.

Могут быть использованы две методики по адаптации и мотивации персонала, для выявления результатов вновь прибывших сотрудников в ГКУ РО «ЦЗН г. Батайска»:

1. Тест Герчикова.
2. Анкета адаптации сотрудника.

На основании результатов данных методик, можно понять, как быстро адаптируются новые сотрудники на рабочем месте, что является мотивационным фактором, при их адаптации.

Выбранные нами методики были предложены двум вновь прибывшим сотрудникам на выбор, каждый из которых выбрал наиболее понравившейся ему вариант.

Одной из самых сложных функций управления персоналом, можно определить как формирование трудовых ресурсов в соответствии с кадровой политикой организации, ведь оно осуществляется на плановой основе и включает в себя множество различных факторов, в данной работе был рассмотрен – организованный соответствующим образом процесс интеграции новых сотрудников в организацию, на примере Центра занятости г. Батайска.

Адаптация всегда играла важную роль в профессиональном развитии. Необходимость профессиональной помощи при адаптации новых сотрудников в ГКУ РО «ЦЗН г. Батайска» также является неотъемлемой частью.

Разработанные методики, при правильном их внедрении в рамках выбранной нами организации, помогут вновь прибывшим сотрудникам адаптироваться к новым условиям труда без нарушения эмоционального спокойствия. Профессиональная помощь является залогом успешного принятия новичком новых условий труда. Каждый человек имеет разный набор психологических черт, с помощью которых в той или иной степени способен адаптироваться к окружающей среде.

Отсутствие кадровой службы усложняет эту задачу. Но наравне со специалистом кадровой службы, большую роль в адаптации новичка играет помощь и поддержка его коллег.

Руководству Центра занятости населения г. Батайска необходимо руководствоваться тем фактом, что в течение периода адаптации, который может длиться от одного года до трех лет, новый сотрудник в этот период получает необходимый опыт. Кроме того, сознательно или нет, у нового сотрудника меняется модель поведения, и он получает навык расставления приоритетов в

своей работе. Именно в процессе адаптации большинство новых сотрудников принимают решение о том, продолжать ли им работу в данной организации или сменить.

Многие новые сотрудники понимают, для чего нужна адаптация и стараются быстрее ее завершить, для того чтобы получить новый статус в коллективе организации.

Существует множество факторов, которые способствуют скорейшему прохождению данного периода – качество усвоения новой социальной роли, мотивация и цель профессиональной деятельности. Именно в этот период, у адаптации активная роль – перестроение взглядов у нового сотрудника, для того чтобы быстрее сработаться с новым коллективом и преобразовать должность под себя, не нарушая должностного регламента.

Чтобы все сотрудники коллектива находились в благоприятных трудовых условиях, необходимо обеспечение процесса адаптации к постоянно обновляемым производственным и социальным факторам. Это выступает сложным процессом, который требует от руководителей ответственности и правильного подхода.

Надежным фундаментом, для социальной и профессиональной адаптации сотрудников – новичков в организации будет являться то, что, в сравнении с иными компаниями в условиях конкуренции на рынке, профессиональная адаптация позволяет персоналу достигать высоких значений рабочих показателей. Следовательно, необходимо организационное, экономическое, производственное и техническое ознакомление с новыми продуктами на предприятии.

Следовательно, чем быстрее к работе коллектив адаптируется, тем быстрее прибыль компании вырастет (оплата труда сотрудников вырастет), по причине поступления больших объемов продукции на рынок.

Разработка проекта мероприятий по внедрению системы адаптации новых сотрудников имеет неоспоримое преимущество в государственной организации:

1. Значительно сократить движение кадров, тем самым сокращая затраты организации на поиск, принятие и обучение новых сотрудников.

3. Внедрить действенную систему адаптации новых сотрудников, которая включает комплекс мероприятий, позволяющих успешно освоить новые трудовые навыки с минимальными потерями, как для себя, так и для организации.

4. Система адаптации будет способствовать успешно преодолевать любые трудности неизменно возникающие в процессе адаптации.

5. Достичь результативной волонтерской деятельности, повысить постоянство состава волонтеров и добровольцев.

Адаптационный процесс сотрудника – новичка в сложившийся коллектив организации можно признать правильным и успешно реализованным в случае соблюдения всех механизмов взаимодействия организационного окружения с новым сотрудником, при этом одним из решающих факторов будет соблюдение выбора методик и инструментов развития потенциала для кадровых ресурсов организации

Таким образом, можно с уверенностью считать, что поставленные в процессе исследования цели и задачи выполнены и достигнуты. Предлагаемые проектные мероприятия по внедрению системы адаптации новых сотрудников Центра занятости г. Батайска, следует принять к вниманию и использовать на практике.

Список литературы

1. Арсентьева Ю.А. Современные проблемы руководства и лидерства в системе управления человеческими ресурсами организации / Ю.А. Арсентьева, А.В. Борисов // NovaInfo.Ru. – 2015. – Т. 1, №39. – С. 101–106.

2. Борисова Н.И. К вопросу о подготовке и переподготовке рабочих кадров в условиях современного развития экономики России / Н.И. Борисова, А.В. Борисов // Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты: материалы II Международной научно-практической конференции. – 2014. – С. 6–12.

3. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М.: Юнити-Дана 2012. – 439 с.
4. Волгин А.П. Управлением персоналом в условиях рыночной экономики / А.П. Волгин. – М.: Просвещение. 2009.
5. Генкин Б.М. Основы управления персоналом / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова. – М.: Высшая школа, 2009.
6. Дятлов В.А. Управление персоналом / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов. – М.: Мысль, 2009.
7. Ивина А.Е. Психология в работе менеджера / А.Е. Ивина. – М.: Приор, 2008.
8. Карташова Л.В. Стратегия управления человеческими ресурсами и оценка её эффективности / Л.В. Карташова. – М.: Информ-знание, 2008.
9. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность / Е.Ф. Коханов. – М.: Дело, 2008.
10. Логинова А.Ю. Кадры из жизни менеджера по персоналу / А.Ю. Логинова. – М.: Наука, 2008.