

УЮШТУРУУДА ЭМГЕКТИН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУ КАТАРЫ АДАПТАЦИЯЛЫК МЕЗГИЛИ

Эсенбекова Э.О.¹, Качкенова Ж.С.²

¹Билим берүүдөгү заманбап информациялык технологиялар институту (ИСИТО) «Маалыматтык технологиялар, менеджмент жана укук» кафедрасынын доценти, э.и.к., elina.e11@mail.ru

²Билим берүүдөгү заманбап информациялык технологиялар институту (ИСИТО) кесиптик колледжинин студенти, kachkenovajanat@gmail.com

Аннотация. Макаланын максаты - иш берүүчүлөргө жана кызматкерлерге багытталган ишканалардын атаандаштык шарттарына ыңгайлашууну кароо. Ал уюмдагы адаптацияга, кызматкерлердин ортосундагы атаандаштык канчалык жогору экендигине жана жетекчилер бул факторлорго көңүл бурабы же жокпу, көңүл бурат.

Өзөктүү сөздөр: кадрларды адаптациялоо; башкаруу стратегиясы; жалдоо жана кызматкерлерди тандоо, башкаруу, атаандаштыкка жөндөмдүүлүк.

АДАПТАЦИОННЫЙ ПЕРИОД КАК ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

Эсенбекова Э.О.¹, Качкенова Ж.С.²

¹ доцент кафедры «Информационные технологии, менеджмент и право» Института Современных Инновационных Технологий в Образовании (ИСИТО), к.э.н., elina.e11@mail.ru

² студентка профессионального колледжа Института Современных Инновационных Технологий в Образовании (ИСИТО), kachkenovajanat@gmail.com

Аннотация. Цель статьи заключается в рассмотрении адаптации в условиях конкурентоспособности в организациях ориентирована на работодателей и сотрудников. В ней обращено внимание на адаптацию сотрудников в организации, насколько высока конкуренция между сотрудниками и обращают ли внимание руководители на эти факторы.

Ключевые слова: набор и отбор сотрудников, адаптация персонала, стратегия управления, менеджмент, конкурентоспособность.

ADAPTATION PERIOD AS WORK EFFICIENCY IN ORGANIZATION

Esenbekova E.O.¹, Kachkenova Zh.S.²

¹ Docent Dept. «Information technology, management and law» Institute of Modern Information Technologies in Education, Candidate of Economic Sciences, elina.e11@mail.ru

² Student of the professional college of the Institute of Modern Information Technologies in Education (ISITO), kachkenovajanat@gmail.com

Abstract. The purpose of the article is to consider adaptation to the conditions of competitiveness in enterprises focused on employers and employees. It draws attention to adaptation in the organization, how high the competition between employees is, and whether managers pay attention to these factors.

Keywords: recruitment, selection and adaptation of employees as the basis of strategic management of human resources management, management, competitive ability

Введение. В любой организации, компании или даже в самом маленьком предприятии одним из самых важных критериев успеха и существования компании в

целом является набор, отбор и дальнейшая адаптация сотрудников. В современном мире все чаще встречается проблема низкой квалификации и подготовки персонала и кадров в профессиональной деятельности компании. Именно для этого и разрабатываются различные методы исследования и усовершенствование всех этапов отбора, набора и адаптации персонала, особенно важным критерием является улучшение этих пунктов в организации для реализации успешного стратегического управления человеческими ресурсами и ее деятельности в целом.

Актуальность. Актуальность данной темы объясняется тем, что компании все чаще проявляют интерес к увеличению эффективности системы управления персоналом за счет отдельных функциональных областей HR менеджмента. Набор и адаптация сотрудников относятся именно к таким областям менеджмента. Поэтому необходимо понимать, что вся деятельность организации зависит от того, как был проведен набор, а также от того, какие кадры были отобраны в компанию в ходе управления человеческими ресурсами [7]. Набор, отбор и адаптация персонала являются основными этапами в процессе управления персоналом.

На сегодняшний день особенно важно учитывать и рассматривать управление персоналом в организации как важную функцию управления и критерий успеха в деятельности предприятия в дальнейшем. По сотрудникам и персоналу, в ходе опроса или личной беседы можно сразу понять какая ситуация в коллективе, чувствуют ли сотрудники себя комфортно на рабочем месте или на данной должности, какие у них взаимоотношения с руководством и успешна ли компания в ходе своей деятельности в целом.

Именно поэтому, на мой взгляд, нужно понять, изучить и выявить все особенности таких определений как набор, отбор и адаптация персонала. Так как, этот процесс проходит практически каждый человек в какой-либо промежуток жизни, необходимо также не только разобрать и изучить данные определения, но и предложить свои мысли и рекомендации к усовершенствованию системы и пути сокращения нежелательных ситуаций, выявив заранее недостатки и проблемы этих процессов.

К примеру, ученый Егоршин А.П. выделяет в процессе подбора персонала 4 этапа:

1. Расчет необходимости в кадрах рабочих и сотрудников;
2. Формирование модели рабочих мест;
3. Профессиональный отбор кандидатов;
4. Создание резерва кадров [3, 4].

Адаптация индивида активно изучается психологами и социологами. В психологии адаптация определяется как «процесс психологической включенности личности в системы социальных, социально-психологических и профессионально-

деятельностных связей и отношений, в исполнение соответствующих ролевых функций» [6]. У теоретиков управления персоналом большой интерес вызывает один подвид адаптации индивида – адаптация в профессионально-деятельностной сфере, которая также носит название трудовой адаптации.

Какие задачи решает адаптация персонала как функциональная область управления персоналом в современной организации?

Ответим на этот вопрос рисунком 1, на котором изображены направления по влиянию процесса адаптации на общие показатели предприятия.



Рисунок 1. Показатели эффективности адаптации персонала

В современном мире рыночной конкуренции, компаниям приходится бороться не только за рынки сбыта своих товаров, но и бороться за качественные трудовые ресурсы. Для формирования качественного штата персонала, компании следует правильно провести набор, отбор и адаптацию сотрудников.

Собственно, процессу адаптации предшествует длительная работа на подготовительном и аналитическом этапе. Эффективность управления адаптацией во многом зависит от грамотности распределения ролей между всеми участниками процесса адаптации (HR-менеджер, руководитель, наставник, коллеги, новый сотрудник), а также от грамотности и полноты имеющейся локальной нормативной базы (Кадровая политика в области адаптации, Положение об адаптации, Положение о наставничестве, Индивидуальный план адаптации и др.). На наш взгляд, адаптация является одним из ключевых этапов в управлении персоналом организации, так как сотрудник, приходящий в компанию как новичок, должен отчетливо понимать цель, миссию и главную задачу компании, то есть, для чего организация осуществляет свою деятельность.

В противном же случае его деятельность не будет приносить эффективных результатов, а также сам сотрудник будет не понимать задач, которые ложатся на его

плечи и свою должность в целом, что приведет к неудовлетворению сотрудника, как личности, так и цельного кадра. Таким образом, адаптация персонала является функциональной областью управления персоналом, в рамках которой решается задача по максимально быстрому достижению нормативной производительности труда и комфортного рабочего состояния.

Таким образом, адаптация является, с одной стороны, тем механизмом, через который происходит взаимодействие работника с организацией на начальном этапе. С другой стороны, с точки зрения стратегического HR- менеджмента, адаптация является методом развития потенциала кадровых ресурсов компании и способом реализации кадровой политики. Набор и отбор персонала являются методами формирования кадрового потенциала современной организации и исходным пунктом для управления стоимостью кадрового капитала [9, 10].

Результаты исследования и рекомендации. Анализ действующей системы адаптации персонала, также выявил ряд проблем, которые ведут к возникновению диссонанса в управлении. Адаптация сотрудников предприятия в первую очередь нацелена на вовлечение работника в новую для него социальную среду, причем это происходит в обе стороны. Каждый работник, приходя на предприятие, ожидает получить от предприятия определенные гарантии, связанные с оплатой труда, социальной защищенностью, удобством рабочего места, престижности, удовлетворенности и других. Но, предприятие со своей стороны ожидает от работника соответствующей квалификации и профессионализма, способности поддерживать хорошие отношения с коллегами, разделять ценности организации, соответствующей трудовой дисциплины и преданности.

Система адаптации способствует преодолению диссонанса в ожиданиях работника и ожиданиях компании. Тем не менее, когда система адаптации дает сбой или организована не на надлежащем уровне, ожидания работника и компании входят в противоречия между собой, нарушая процесс взаимного приспособления, что часто выливается в появление конфликтной ситуации, а то и полноценного конфликта, который может привести к уходу работника из компании или его увольнению по инициативе администрации [5, 2].

Рассматривая текучесть кадров в организации «Келечек» нами выявлено, что практически 70 процентов, увольняющихся по собственному желанию работников, составляет персонал, который проработал в условиях предприятия менее полугода. Очевидно, что на данном отрезке времени работа с персоналом по его адаптации к условиям работы на предприятии проводится ненадлежащим образом.

Для выявления причин высокой текучести кадров среди вновь прибывшего персонала нами было проведено тестирование персонала с целью выявления причин

такого положения. Тема тестирования связана с условиями труда на предприятии. Была разработана анкета, в которой предлагается ответить на вопросы.

По результатам анкетирования получены следующие результаты. Отвечая на вопрос «Ваши определяющие причины прихода работать на эту организацию?» получены следующие результаты:

- стремление развиваться как профессионал – 21%;
- стабильность в будущем – 74%;
- престижность и авторитет Компании – 29%;
- необходимость зарабатывать на жизнь – 82%;
- оплата труда – 9%;
- другое – 8 %.

Результаты опроса отражаем на рисунке 2.

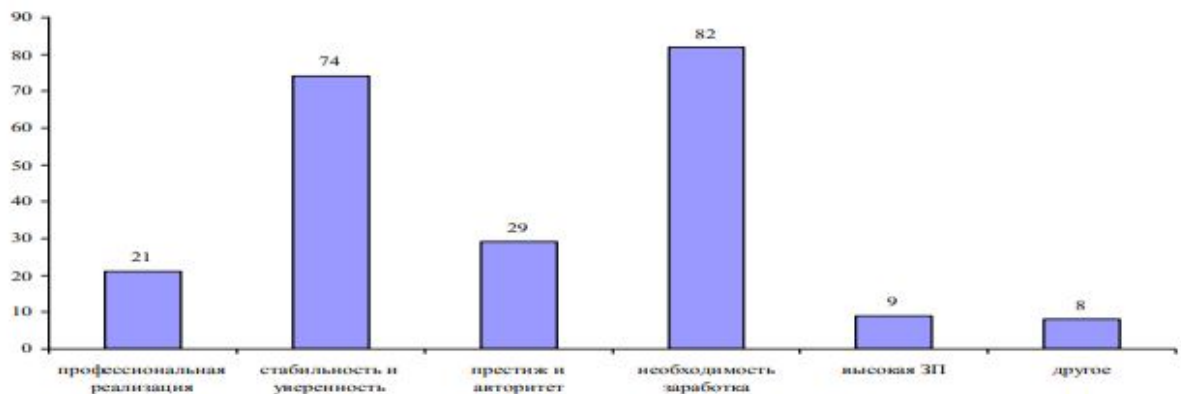


Рисунок 2. Результаты ответа на вопрос «Ваши определяющие причины прихода работать на эту организацию?», %

Отвечая на вопрос «Что сейчас является причиной работы в организации?» получены следующие результаты:

- престижность и авторитет Компании – 21%;
- стабильность и уверенность в будущем – 83%;
- высокая оплата труда – 20%;
- стремление и выражение своего потенциал – 10%;
- кандидат не может найти более высокооплачиваемую работу – 43%;
- потребность где-либо зарабатывать на жизнь – 83%.

Результаты опроса отражаем на рисунке 3.

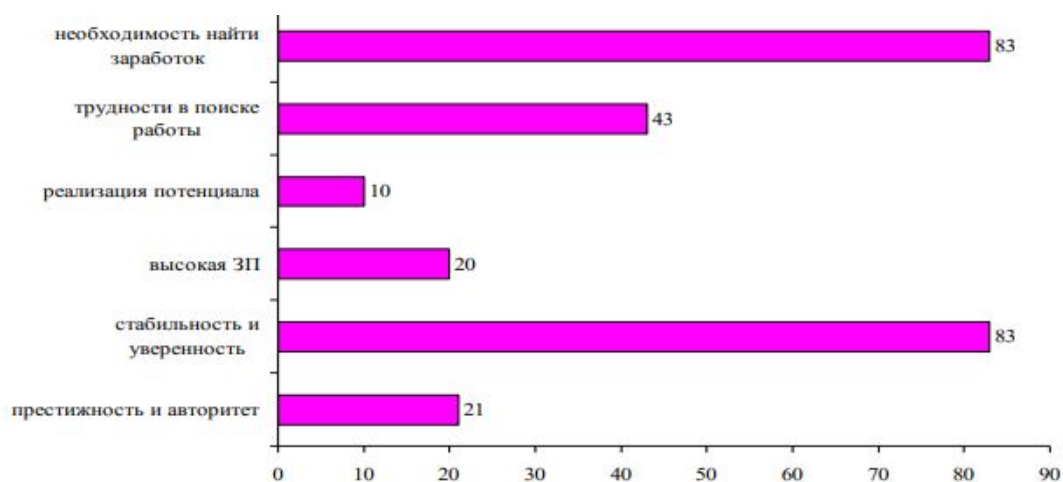


Рисунок 3. Результаты ответа на вопрос «Что сейчас является причиной работы в организации?», %

Результаты опроса позволяют сделать ряд выводов. Опрос показал, что в организации существуют достаточно серьезные трудности, связанные с условиями труда персонала. В первую очередь стоит отметить проблематику, связанную с материальной мотивацией и стимулированием труда.

Частично проблематика условий труда связывается с вопросами нематериальной мотивации и вопросами социального обеспечения, что в целом тоже можно отнести к мотивации персонала. Отметим, наблюдается достаточно высокая тенденция к постоянному изменению кадров, поэтому вопросы, связанные с набором, отбором и адаптацией персонала стоят достаточно остро.

В современном мире рыночной конкуренции, компаниям приходится бороться не только за рынки сбыта своих товаров, но и бороться за качественные трудовые ресурсы. Для формирования качественного штата персонала, компании следует правильно провести набор, отбор и адаптацию сотрудников.

Адаптация является главным инструментом к решению таких показателей деятельности сотрудников и организации, как повышение эффективности деятельности организации, снижение риска увольнения сотрудника в период адаптации и т.д [8]. Распределение ролей между всеми участниками процесса адаптации (HR-менеджер, руководитель, наставник, коллеги, новый сотрудник) позволит грамотно построить адаптационный рабочий процесс.

В целом, начало отбора и подбора персонала осуществляется с проведения анализа потребности предприятия в персонале. Изучается план по кадровому обеспечению, штатное расписание, определяются вакантные места и рабочие места, которые могут стать в ближайшее время вакантными.

Опрос сотрудников показал, что в компании существуют также и свои проблемы, касающиеся условий труда.

По нашему мнению, для решения этих проблем руководству следует:

- Постоянно работать над выявлением и устранением организационно- трудовых и административно-управленческих факторов, причин конфликтов;
- Работать над обоюдной заинтересованностью сторон в преодолении противоречий на основе взаимного признания интересов, в т. ч. путём повышения уровня информированности участников, привлечения экспертов;
- Отдавать приоритет содержательным и процедурным вопросам, энергию направлять на поиски совместных решений.

Для успешного управления персоналом руководству компании стоит активнее вовлекаться в работу с подчиненными, мотивировать их, чтобы вместе достигать поставленных целей, а также учитывать мнения и рекомендации каждого сотрудника для будущего успешного развития системы управления персоналом и предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Волкова И.А.** *Адаптация персонала как способ формирования кадровой политики организации//Концепт.* – 2017. – С. 72-78
2. **Галынчик Т.А.** *Человеческий капитал в современных условиях //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии.* - 2015. - № 3. - С. 7-10.
3. **Егоршин А.П.** *Управление персоналом организации.* – Нижний Новгород: НИМБ, 2014. – 405 с.
4. **Кибанов А.Я.** *Управление персоналом организации* – М.:Эксмо, 2017. – 732 с.
5. **Травин В.В., Дятлов В.А.** *Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие.* 3-е изд. – М., Дело, 2015. С. 48
6. **Трифорова, Т. А.** *Оценка адаптационного состояния студентов: монография/ Т.А. Трифорова, Н.В. Мищенко, И.А. Климов.* – Владимир: Изд-во ООО «Аркаим», 2016. – С. 22
7. *Управление организацией / Под ред. Гунина В.Н., - М., Инфра-М, 2007. – 646 с.*
8. *Экономика предприятия: учебник для вузов / под ред. В.Я. Горфинкеля.* – 5-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 757 с.
9. **Э.Шейн.** *Организационная культура и лидерство.* – М.: МВА, 2015. – 358 с.
10. **Якокка Л.** *Карьера менеджера.* – М.: Попурри, 2007. – 332 с.