

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ТРУДА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В.В. Ярощук, 2 курс

Научный руководитель – А.Ю. Якимчук, д.э.н., профессор

Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно, Украина

На сегодняшний день многие компании сосредоточены на отборе персонала и их обучении. Но вместе с тем, большинство руководителей забывает, что высокая конкурентоспособность напрямую зависит от кадрового менеджмента. Поэтому вопрос адаптации работников к условиям труда – это важный элемент правильной организации управления персоналом. Особенно важным является вопрос вхождения к новым производственным условиям молодых работников и специалистов, которые только получили высшее образование и приобретают первый опыт.

Проблемой адаптации работников к условиям предприятия в своих работах занимались Балабанова Л.В., Беляева С.В., Минзов А.С., Харчишина А.В. и другие. В своих работах они обращали внимание прежде всего на скорость и успешность адаптации работников, эффективное решение задач и приспособления персонала к современным условиям производственной деятельности.

Итак, целью статьи является выяснить и исследовать особенности процесса адаптации молодых специалистов, а также разработать предложения по совершенствованию процесса управления адаптацией персонала.

Основным элементом кадрового менеджмента является адаптация персонала. Термин «адаптация» – является спорным и трактуется каждым ученым по-разному. Однако по нашему мнению, более точное определение этого понятия дает Кобцева Е.Н., подчеркивая что: «Адаптация – это процесс взаимного приспособления работника и организации, активного освоения индивидом профессиональных и социальных функций, что предполагает преодоление возможных негативных моментов, инициированных работником и работодателем» [1]. Таким образом, главная цель адаптации – это обеспечить и улучшить процесс вхождения работника в новый коллектив.

Адаптация молодых специалистов с высшим образованием на данный момент является одним из самых тяжелых и острых вопросов современной экономики Украины. Дело в том, что работодатели стремятся получить на работу уже готовых специалистов с определенным багажом знаний. Именно поэтому, принимая на работу молодых специалистов они стараются не тратить средства и время на обучение своего работника. Конечно, молодые специалисты – это тяжелые сотрудники для специалистов по кадровому менеджменту. Однако основная задача компании заключается в правильной организации процесса адаптации молодого специалиста с целью помочь ему успешно выполнять первые задачи и сделать определенные шаги к карьерному росту. Для того, чтобы сделать этот процесс эффективным и легким – необходимо руководствоваться четким алгоритмом адаптации персонала. Процесс адаптации можно разделить на четыре этапа:

- 1) оценка уровня подготовленности новичка, которая необходима для разработки наиболее эффективной процедуры адаптации;
- 2) практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляет предприятие;
- 3) приспособление новичка к своему статусу и включение его в межличностные отношения с коллегами;
- 4) постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе предприятия [2].

Кроме того, в соответствии с наличием опыта в профессиональной деятельности выделяют: первичную и вторичную адаптацию. Первичная адаптация ориентирована на молодых специалистов, которые сравнительно недавно вышли на рынок труда после окончания высших учебных заведений, школ или профессионально-технических училищ и приобретают первый опыт работы. Что касается вторичной адаптации, то она характерна для работников с трудовым стажем в определенной сфере деятельности.

С целью эффективной адаптации молодых работников к новому коллективу необходимо проводить следующие мероприятия:

- разработать рабочие инструкции;
- создать институт наставничества или кураторства;

- разработать и утвердить «учебную инструкцию» для новых сотрудников и составить план введения в должность для новых руководителей;
- осуществлять контроль за ходом процесса адаптации [3];
- рейтинговая оценка навыков, умений и деловых качеств сотрудника.

Таким образом, при введении и соблюдении приведенных выше мероприятий возможно преодолеть ряд проблем. Прежде всего, рекомендованные меры помогут сократить время адаптации нового работника в коллектив. Во-вторых, позволит объективно оценить деловые качества и возможности специалиста. А самое главное, будет способствовать комфортному вхождению работника в процесс труда и поможет повысить мотивация к карьерному росту [4].

Выводы. Итак, подбивая итоги, стоит отметить, что действительно адаптация молодых специалистов – это важная проблема в кадровом менеджменте. Однако, внедрение эффективных мер по управлению адаптацией персонала в компаниях позволит значительно ускорить и упростить процесс вхождения молодежи к новому коллективу и повысит уровень эффективной работы персонала. Поскольку эффективное проведение процесса адаптации персонала и введение его в должность является успешное выполнение работы, то это поможет значительно повысить качество профессионального процесса, сократит текучесть кадров и будет способствовать экономии затрат на поиск новых сотрудников.

Список использованных источников

1. Адаптация нового персонала к организационной культуре. "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, № 5 Е. Кобцева, Ведущий специалист по подбору персонала отдела планировании персонала ОАО "Воронежнефтепродукт" 12.04.2009 Электронный режим доступа: [<http://www.hrportal.ru/article/adaptaciya-novogo-personala-k-organizacionnoy-kulture>].
2. Савельева В.С. Организационное поведение / В.С. Савельева, О.Л. Еськов, В.М. Вакуленко – К.: «Центр учебной литературы», 2012. – 240 с.
3. Быкова А.Л., Паранько Д.Д. Составляющие эффективной адаптации персонала / А.Л. Быкова, Д.Д. Паранько – Д.: «Молодой ученый». – № 12.1 (40) – декабрь, 2016. – 645 с.
4. Мороз Л.И. Производственная адаптация персонала предприятия в современных условиях / Л.И. Мороз, С.Я. Концовская [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://sworld.com.ua/konfer38/435.pdf>.