

УДК 336.15

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

Сафиуллина К. О.

*студентка
Уральский государственный университет путей сообщения
г. Екатеринбург, Россия
christi219514@mail.ru*

STAFF ADAPTATION AS A FACTOR OF LABOR EFFICIENCY

Safiullina K.

*female student
Ural State Transport University
Yekaterinburg, Russia
christi219514@mail.ru*

Аннотация

Адаптация персонала очень важный компонент в системе управления персоналом. Правильно построенный процесс адаптации персонала, помогает новичкам осилить неуверенность в отношениях с руководством и коллегами, поддерживать хороший климат в коллективе, минимизировать текучесть персонала.

Предприятие вынуждено осуществлять большие денежные затраты, чтобы подобрать нужного специалиста. Однако необходимо сказать, что его потеря обходится еще дороже. Примерно 5 – 6% ежегодно принятых в организацию специалистов в течение одного года увольняются[1]. Причиной является отторжение нового сотрудника коллективом, низкая самооценка и результативность, несовпадение ожиданий и реальности. Отметим, что потеря сотрудника приводит к лишним затратам, именно поэтому любая компания заинтересована в том, чтобы новый сотрудник не уволился спустя несколько месяцев после трудоустройства.

Annotation

Personnel adaptation is a very important component in the personnel management system. Correctly constructed process of adaptation of the personnel, helps beginners to spread uncertainty in relations with management and colleagues, maintain a good climate in the team, minimize staff turnover.

The enterprise is forced to make big money outlays in order to find the right specialist. However, it must be said that his loss is even more expensive. Approximately 5 - 6% of the annually accepted specialists in the organization are dismissed within one year. The reason is the rejection of a new employee by the team, low self-esteem and effectiveness, a mismatch of expectations and reality. Note that the loss of an employee leads to unnecessary costs, which is why any company is interested in the fact that the new employee did not quit after a few months after employment.

Ключевые слова: адаптация персонала, первичная и вторичная адаптация, цель процесса адаптации, наставник

Keywords: staff adaptation, primary and secondary adaptation, adaptation process goal, mentor

Под адаптацией персонала в исследовании понимается процесс приспособления сотрудников к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды организации. Вместе с тем, адаптация – это взаимодействие человека с окружающей средой, которое позволяет ему выживать в ней, достигая свои целевые установки наиболее рациональным путем, сохраняя при этом среду обитания[2].

Классификацию адаптации можно разделить по следующим критериям:

1. По отношениям субъект–объект:

– активная – когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее;

– пассивная – когда он не стремится к такому изменению.

2. По воздействию на работника:

– прогрессивная – благоприятно воздействующая на работника;

– регрессивная – пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием.

3. По направлениям:

– производственная;

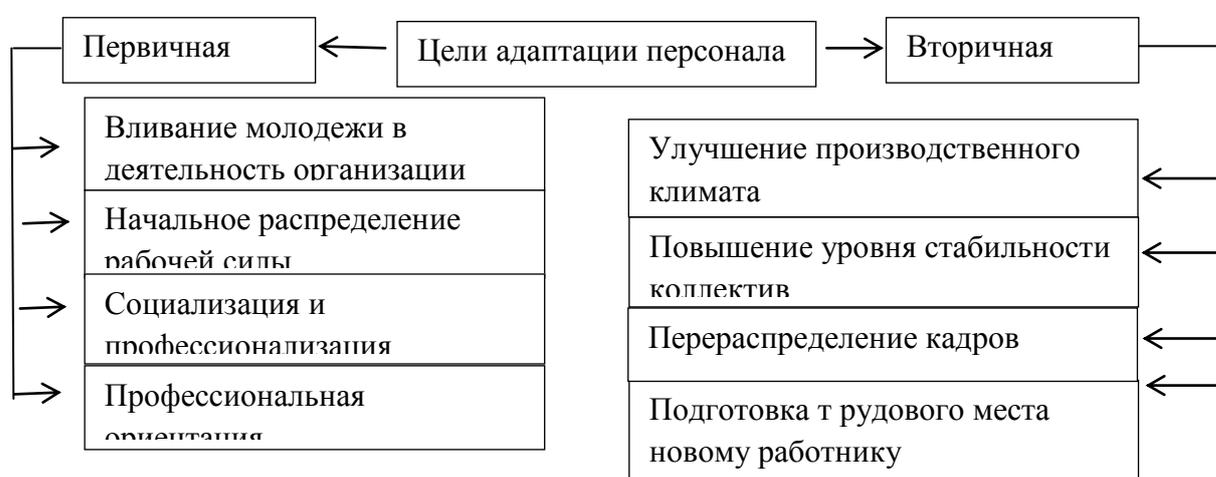
– непроизводственная.

4. По уровню:

– первичная;

– вторичная.

В зависимости от двух уровней адаптации персонала можно выделить следующие цели, представленные на рисунке 1 [3].



Так же отметим, что целью процесса адаптации в основном является снижение издержек организации за счет следующих факторов:

а) уменьшение количества возможных ошибок, связанных с освоением функциональных обязанностей;

б) ускорение процесса введения новичка в должность: достижение определенной результативности работы в наименьшие сроки;

в) снижение уровня текучести кадров: сокращение количества работников, не прошедших испытательный срок;

г) уменьшение количества работников, покинувших компанию в течение первого года работы[4].

Адаптация – это не однодневное мероприятие, а многоступенчатый процесс, который можно разделить на четыре этапа, представленных в таблице 1[5].

Таблица 1 – Этапы адаптации

Этапы	Основные мероприятия
1. уровня подготовленности новичка	Составление результативной программы адаптации
2. Ориентация	Знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями
3. Непосредственная Адаптация	1) Возможность новичка, активно действовать в различных сферах 2) Оказание максимальной поддержки новому сотруднику
4. Функционирование	Постепенное преодоление производственных и межличностных проблем и переход к стабильной работе

На рисунке 2 отображено изменение планируемой численности персонала в 2015г., 2016г. и 2017г..

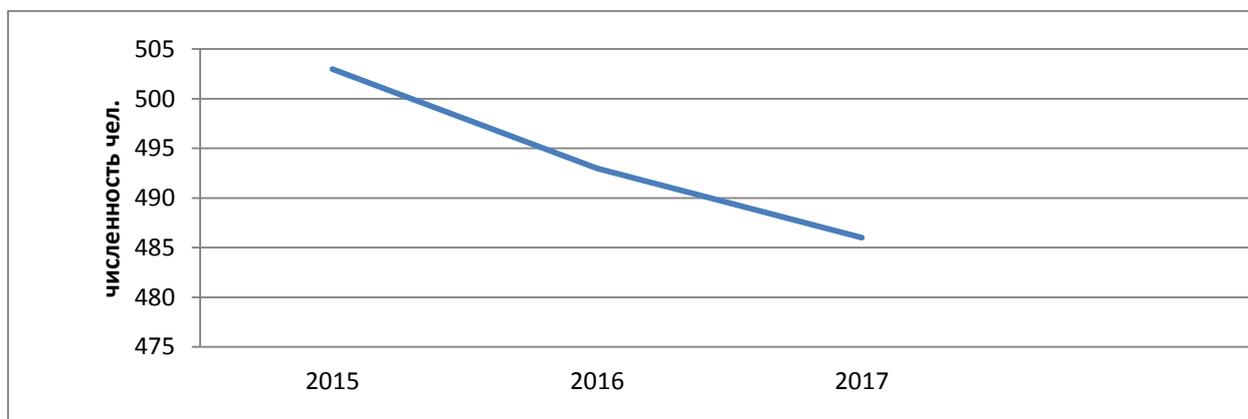


Рисунок 2 – Изменение по штатной численности

Рассмотрим движение рабочей силы на предприятии железнодорожного транспорта за 2015, 2016, 2017 года. Данные представлены на рисунке 3.

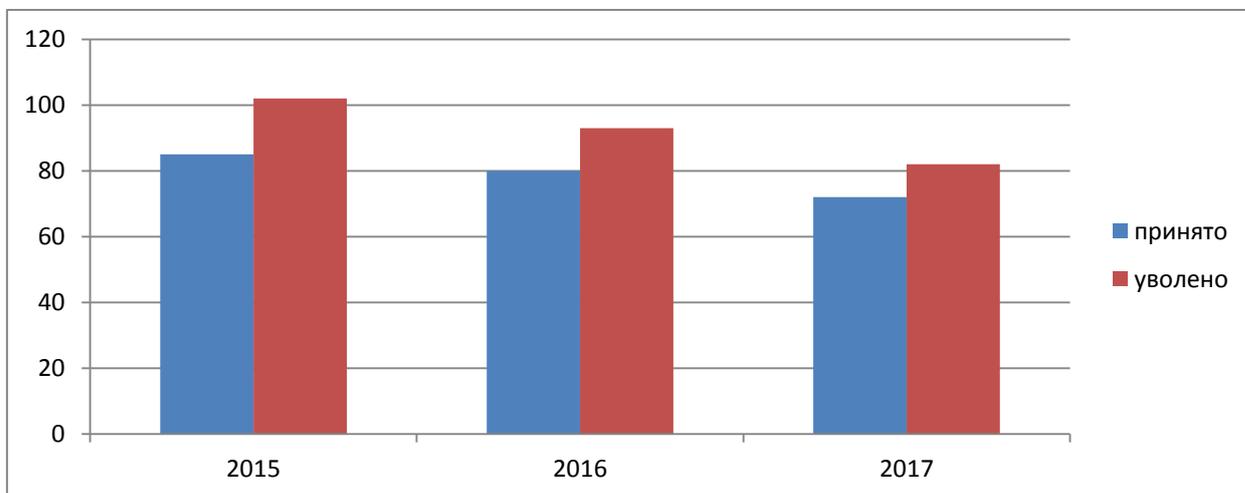


Рисунок 3 – Движение рабочей силы

Пик увольнений сотрудников пришелся на 2015 год. По представленным данным за этот период было уволено 102 человека, из них 98 человек по собственному желанию.

За 2017 год 4 работника были уволены за нарушение трудовой дисциплины, 21 работник перемещен в рамках компании, 5 работников уволены в связи с выходом на пенсию и остальные 52 работника по собственному желанию. При увольнении по собственному желанию работники заполняют анкету уточнения причин увольнения, анализ данных анкет показал что, 60% уволившихся не довольны заработной платой, 25% уволившихся отметили отсутствие карьерного роста, 5% в связи с конфликтом с руководством и 10% недовольны условиями труда.

Что касается возраста сотрудников, то здесь присутствуют все категории возрастов (рисунок 4):

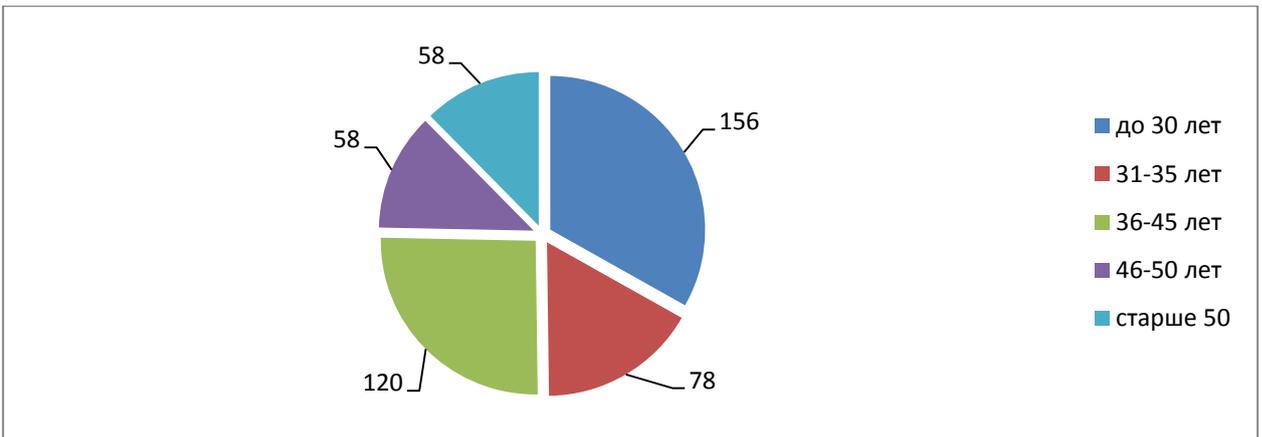


Рисунок 4 – структура персонала по возрасту

Средний возраст сотрудников – 34 года. Анализ данных свидетельствует, о том, что возрастная структура персонала довольно сбалансирована, представлены все возрастные категории.

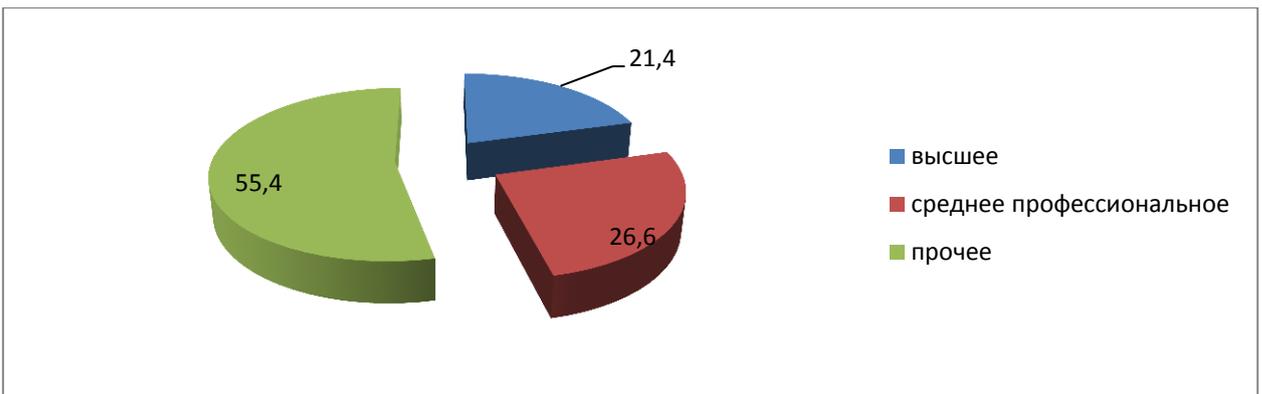


Рисунок 5 – Структура персонала по уровню образования

Что касается образования персонала дистанции пути, с высшим образованием 103 человека – это в основном руководители и специалисты, а также начальники участков. Со средним профессиональным образованием 127 человек, так же обучается 35 человек.

Работники предприятия проходят адаптацию по плану, который разрабатывается для каждого работника и содержит перечень адаптационных мероприятий. Существуют две формы адаптации работников – первичная адаптация и адаптация в должности.

По истечении адаптационного периода непосредственный руководитель проводит собеседование с работником и информирует руководителя подразделения об итогах адаптации. Эффективность процесса адаптации работника в подразделении определяется по истечении одного года на основании показателей текучести персонала. Основанием для оценки эффективности работы наставника является обратная связь от работника и его непосредственного руководителя.

В рамках данной работы было проведено социологическое исследование системы адаптации персонала предприятия.

В организации в 2017 году прошли адаптацию все вновь принятые работники 68 человек. Инструментом исследования является анкета. Было опрошено 30 человек.

Подводя итоги проведенного исследования системы адаптации новых сотрудников в дистанции пути, можно выделить следующие недостатки системы адаптации:

- работа наставника в процессе адаптации не соответствует прописанным в положении его должностным обязанностям; сотрудники считают его некомпетентным и не удовлетворены тем временем, которое наставник им уделяет.

В данной части работы были проанализированы основные нормативные документы и анкеты работников. Исходя из полученного анализа, можно выделить проблемы:

- главной проблемой является отсутствие адаптации при назначении на вышестоящую должность. Ведь самый тяжёлый стресс возникает, когда работник «прыгает» на другой карьерный уровень: был рядовым работником, а стал руководителем нижнего либо среднего звена. Психологически труднее всего «прыгнуть» из рядового работника (или специалиста) в руководители нижнего или среднего уровня. Особенно если необходимо управлять своими коллегами, с которыми ещё вчера общался на равных. А сегодня ты уже не

«свой», а «начальство». Необходимо менять всю ранее сложившуюся систему отношений, заново «ставить» себя в коллективе уже в роли руководителя.

– работа наставника в процессе адаптации не соответствует прописанным в положении его должностным обязанностям; сотрудники считают его некомпетентным и не удовлетворены тем временем, которое наставник им уделяет.

Список литературы

1. Фоканова Л. К. Проблемы адаптации новых работников // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. – Т. 16. – № 40. – С. 539.
2. Реан, А. А. Психология адаптации личности / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2011. – 479 с
3. Шкатулла В.И Настольная книга менеджера по кадрам. - М.: Норма - Инфра - М , 2013. - 527с.
4. Алексеева, К.А. Адаптация персонала как фактор повышения производительности труда / К.А. Алексеева //Наука и современность. – 2014. – № 28. – С. 144 – 148.
5. Криницына З.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2009. – 118 с.