

Андреев Г.О. студент,

2 курс, Институт Финансов Экономике и Управления,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Квашнина А.А. магистрант,

1 курс, Гуманитарно-педагогический институт,

Тольяттинский государственный университет,

Тольятти (Россия)

Andreev G.O. student,

2 course, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University,

Togliatti (Russia)

Kvashnina A.A. Master's student,

1st year, Humanities and Pedagogical Institute,

Togliatti State University,

Togliatti (Russia)

МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Данная статья раскрывает адаптацию как одну из важнейших процессов в управлении кадрами. Процесс адаптирования сотрудника позволит ему быстрее начать ориентироваться в новой

обстановке и в короткие сроки приступить к работе. Рассматриваются методы работы с персоналом, раскрываются плюсы и минусы того или иного способа адаптирования персонала.

Ключевые слова: : адаптация, управление персоналом, методы адаптации персонала, предприятия, бизнес, кадры

Abstract: This article reveals adaptation as one of the most important processes in personnel management. The process of adapting an employee will allow him to quickly begin to navigate in a new environment and start working in a short time. The methods of working with personnel are considered, the pros and cons of one or another method of personnel adaptation are revealed.

Key words: adaptation, personnel management, methods of personnel adaptation, enterprises, business, personnel

Одним из важнейших процессов на предприятии, желающем увеличить эффективность работы и поднять конкурентоспособность на рынке, является адаптация новоприбывших сотрудников. Часто бывает, что организация не посвящает или же вообще не принимает участия в данном мероприятии. Такая стратегия работы является ошибочной, ведь правильно сформированный коллектив является основой всей работоспособности бизнеса.

Новые работники, впервые сталкивающиеся с организацией, ее структурой и процессами работы, крайне нуждаются в начальной адаптации. Данная поддержка осуществляется руководящими сотрудниками, которые должны ввести адаптивные программы для своих кадров. [2]

Адаптация в организации подразумевает собой обеспечение всей необходимой информации о работе, постановке задач, выявлением проблем и вопросов от будущего сотрудника. [1]

Существует множество способов для адаптивования персонала, разберём основные.

- 1. Практика неформального знакомства нового сотрудника с работой.** Данный способ позволяет посвятить новые кадры в курс дела, повышая его результативность в разы, если заранее подготовить план введения в работу и подстраивать его под каждого кадра индивидуально. Из минусов можно данного процесса можно выделить лишь время, которые потратит менеджер компании, взаимодействуя с сотрудниками.
- 2. Организация мероприятий.** Лишенные формальности мероприятия дают быстрое начало для знакомства будущего сотрудника с партнерами организации. Из примеров подобных событий можно выделить условные поздравления с Днем рождения или общие корпоративы. На больших предприятиях разумнее проводить подобные сборы по отделам, а не для всего личного состава.
- 3. “Корпоративный PR”.** Методика состоит в создании и раздаче условных брошюр, содержащих в себе базовые данные и условия фирмы. Например, там может находится информация о рабочем расписании, дресс-код, порядок выполнения основных действий, расположение важных кабинетов и т.д.
- 4. Групповой тренинг.** Метод применяется крайне редко, в основном, когда на должность руководителя приходит новый человек, чувствующий необходимость выстроить взаимное понимание со своими подчиненными. В начале проводится брифинг по правилам функционирования сотрудников, которое хотел бы видеть руководитель, после начинается обсуждение возникших камней преткновения, либо же уточнения вопросов. В конечном результате в коллективе должны появиться нормы взаимодействия, повышение общения между коллегами и выстроена эффективная работа между

руководством и сотрудниками. Форма проведения может быть как в виде собрания, так и в форме игры.

5. **Способ объединённой адаптации.** Новому кадру, устроившемуся на работу на предприятии, необходимо понимать, что от него требуется. Обладая информацией о порядке и принципе работы, вместе с совершенствованием коммуникации позволят вновь прибывшему сотруднику проще ориентироваться на рабочем месте. Налаживание общения с коллективом позволит сотруднику быстрее влиться в работу, а все вопросы можно будет решить через коллег или руководство.
6. **Проведение инструктажей.** Способ адаптации заключается в проведении брифингов, с последующим озвучиванием информации об уставе, требованиях и постановки целей для каждого отдела. Все нормы и требования должны быть общеобязательными, и исходя из этого, стоит понимать, что информация должна быть предельно четкой и конкретной, во избежание лишних уточнений и вопросов. Также важно, чтобы информация была доступна в каждом отделе, чтобы сотрудники могли в свободное время по необходимости изучить их самостоятельно. Данные сведения доносятся до каждого сотрудника в обязательном порядке.
7. **Создание общей папки для рабочего.** Содержание данного документа (который может быть и в электронном формате) вкладывает в себя большинство ответов на вопросы, возникающие у сотрудника в первое время. Эффективно будет внести туда справочные данные о нормативных документах, структуре организации, расположении отделов, важных номеров и пр., что позволит быстро среагировать кадру при возникающем вопросе, не отвлекая от работы остальных коллег.

8. Рассмотрение сайта компании. На официальном сайте предприятия, как правило, находится вся необходимая первичная информация для клиентов, а также для новых сотрудников. Нужно провести знакомство рабочих с основными страницами сайта, полезными сведениями и ссылками. [1]

Исходя из вышеперечисленной информации, можно сделать вывод о том, что грамотно выстроенная система адаптации персонала является основополагающей стадией для работы новых сотрудников, которая позволит сократить время от стадии обучения к началу работы. Адаптация важна, и требуется каждой фирме. В общей картине, четкая работа с персоналом позволит бизнесу повысить эффективность работы, продуктивность и укрепить свое положение на рынке. Для этого руководству стоит расценивать каждого сотрудника, как важную деталь в системе своего предприятия, а не как расходный материал. Адаптация сотрудников должна стать первой ступенью для начала качественного функционирования бизнеса.

Список литературы:

1. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе : учебное пособие / Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 176 с.
2. Петрова Ю.А. Лучшие способы мотивации персонала / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 120 с.