

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ РАБОТНИКОВ ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ишмухаметова Алина Радиковна

магистрант, Башкирская академия государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан РФ, г. Уфа

Аннотация. Актуальность темы исследования определена тем, что в современных условиях формирование кадровой среды отечественных организаций считается весьма значимым. Важную роль играет адаптация работников, впервые принимаемых в организацию, ведь своевременность и полнота данного процесса является обязательным условием для становления как самого специалиста, так и успешной деятельности организации в целом. [1].

В статье представлены рекомендации по усовершенствованию управленческой адаптации за счет снижения влияния личностных факторов.

Ключевые слова: Адаптация сотрудников, цели адаптации для сотрудников, рекомендации по усовершенствованию.

Адаптация – это процесс приспособления сотрудника к работе в новой организации. Каждый человек, студент или опытный работник, испытывает стресс при смене работы. Людям свойственно переживать, справятся ли они, смогут ли наладить отношения с коллегами, как будет складываться взаимодействие с руководством.

Целями адаптации для организации являются максимально быстрое достижение рабочих показателей; обеспечение привыкания работника к коллективу и неофициальной структуре организации; усвоение основных правил организационной культуры, моделей поведения; снижение тревожности и неудовлетворенности у новичка; сокращение текучести кадров; развитие позитивных отношений у нового работника обязанностей, содействие в появлении реальных ожиданий, удовлетворенности трудом. Снижение текучести персонала, повышение производительности труда отражают интересы организации, а усвоение правил и норм, снижение тревожности, знакомство с корпоративными ценностями – нового работника. Так, среди целей адаптации персонала наблюдаются преследование как экономических, так и социально-психологических эффектов.

Кроме решения возникающих при адаптации нового работника проблем одной из ключевых целей адаптации Е. Н. Бурдастых выделяет активизацию творческого потенциала и усиление включенности в корпоративную культуру организации уже работающего персонала. С помощью привлечения и включения к процессу управления адаптацией работника можно удовлетворить ряд потребностей работников, возникающих в связи с накоплением опыта работы, в развитии, принадлежности. Существенное значение для образования мотивации к труду имеет оценка возможности достижения целей. Если достижение цели не требует существенных усилий или ее, напротив, очень сложно достичь, то мотивация к труду не образуется [2].

Грамотно выстроенная адаптационная система дает возможность организациям получить верное решение ряда задач:

– ускорить процесс ввода нового сотрудника в должность и добиться необходимой производительности труда в кратчайшие сроки;

– снизить количество возможных ошибок и производственных потерь в процессе овладения функциональными обязанностями работников;

– развивать мотивацию специалистов к достижению высоких результатов и качественному выполнению работ;

– снижать текучесть кадров за счет сокращения числа работников, не прошедших испытательный срок;

– повышать производительность труда всех отраслей организаций.

Часто в организациях можно выделить недостатки в системе адаптации персонала:

1. Отсутствует локальный нормативный акт, регламентирующий технологию адаптации персонала в организации, который устанавливал бы мероприятия, этапы адаптации персонала, сроки и ответственных лиц, а не базировался только на наставничестве.
2. Отсутствуют функции по адаптации, закреплённые в должностных инструкциях линейных руководителей, что создает риск формального отношения к исполнению обязанностей по работе с новичками.
3. Отсутствуют функции по адаптации, закреплённые в должностных инструкциях линейных руководителей, что создает риск формального отношения к исполнению обязанностей по работе с новичками.
4. Из-за отсутствия требований к опыту работу наставников новые работники отмечают недостаточную профессиональную компетентность наставников в знании специфики и особенностей.
5. Отсутствует психологический подход к оценке адаптированности нового работника, выявляющий общее психологическое состояние новичка и уровень адаптации/дезадаптации по итогу адаптационных мероприятий.

Из-за отсутствия требований к опыту работу наставников новые работники отмечают недостаточную профессиональную компетентность наставников в знании специфики и особенностей.

В связи с этим предлагается организациям разработать программу адаптации для новых сотрудников.

Адаптационная программа разрабатывается с учетом конкретных целей, особенностей диспансера, ее корпоративной культуры, категории сотрудников и сферы их деятельности (например, программы адаптации для молодых специалистов и для руководителей будут существенно отличаться друг от друга), а также ряда других факторов.

Этап 1. Первым этапом в разработке программы адаптации является определение целей и задач, которые она должна решать, целевой группы сотрудников, для которых она предназначена, а также сроков ее реализации.

Этап 2. Разработка системы адаптационных мероприятий, способствующих быстрому и эффективному приспособлению новых сотрудников к условиям работы в учреждении.

Этап 3. Актуализация системы наставничества.

Этап 4. Посвящен программе прохождения испытательного срока.

Этап 5. Посвящен информации о подведении итогов испытательного срока.

Разработка подобных программ адаптации позволят сократить сроки адаптации, а также повысить удовлетворенность работников.

Список литературы:

1. Юлия Полеева, Адаптация новых сотрудников: три подхода:[Электронный ресурс] // <https://planfact.io/blog/podsts/snachala-bolno-potom-priyatno-adaptaciya-novyh-sotrudnikov-3-podhoda/>. (Дата обращения 09.01.2024).
2. Бурдастых, Е.Н. Социально-профессиональная адаптация будущих учителей технологии : дисс. .. канд.пед.наук / Е.Н. Бурдастых. – Курск, 2006. – 213 с.