

*Васильев Н. Н.
обучающийся 5 курса;
Лукашина Е. В.
доцент, к.э.н.*

Пермский ГАТУ им. академика Д.Н. Пряшникова, г. Пермь, Россия

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ТУРБО - ТУЛС»

Аннотация. В статье проведено исследование системы адаптации персонала в ООО «Турбо - Тулс» и предложены рекомендации по совершенствованию.

Ключевые слова: адаптация, персонал, предприятие, условия труда, психофизиологическая адаптация, трудовая адаптация.

**Vasiliev N. N.
5th year student;
Lukashina E. V.
Associate Professor, Ph.D. in Economics
Perm State Technical University named after Academician D.N.
Pryashnikov, Perm, Russia**

EVALUATION OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL ADAPTATION OF PERSONNEL IN LLC «TURBO – TOOLS»

Abstract. The article studies the system of personnel adaptation in LLC "Turbo - tools" and offers recommendations for improvement.

Keywords: adaptation, personnel, enterprise, working conditions, psychophysiological adaptation, labor adaptation.

Адаптация персонала на предприятии выступает неотъемлемой частью кадрового менеджмента. Хорошо запрограммированный, продуманный и

организованный проект по адаптации персонала служит надежным гарантом получения отдачи и проявления инициативы, закрепляемости работника на предприятии.

Актуальность данной темы в том, что адаптация персонала является неотъемлемой частью управления персоналом в организации, и при правильном ее проведении предприятие способно достигнуть слаженной работы коллектива и высокой производительности труда [3, с.181].

Целью данной работы является изучение процесса адаптации персонала в организации. Из поставленной выше цели вытекают следующие задачи:

- дать определение процессу адаптации;
- обозначить достоинства и недостатки системы адаптации в ООО «Турбо - Тулс»;

И. О. Грошев детализирует понятие «адаптация персонала», рассматривая его как процесс вхождения индивида в рабочую среду. Адаптация к рабочему месту — «это комплексный процесс профессиональной и социальной ориентации работника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации. В понимании исследователя, адаптация — это предоставление информации (начиная с расписания работы столовой и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения), и конкретизация целей, которые ставятся перед новым сотрудником, и обсуждения вопросов, связанных с его ожиданиями от работы [1, с.88].

А. Я. Кибанов определяет адаптацию как «интеграцию в профессиональные, социальные и организационные условия предприятия» [2, с.44].

Говоря о системе адаптации и её использовании в ООО «Турбо - Тулс», можно, отметить, что как таковой системы адаптации на предприятии ООО «Турбо - Тулс» нет. Процесс адаптации, как правило, должен начинаться непосредственно в отделе кадров при приеме и оформлении на работу. Наставничество так же не развито, и адаптироваться новичку в новых трудовых условиях помогают сотрудники (но этого может и не происходить в силу

определенных социально-психологических причин – не понравился новый сотрудник, высокая загруженность своими функциями и т.д.).

Представим схему, иллюстрирующую процесс адаптации персонала в ООО «Турбо - Тулс».

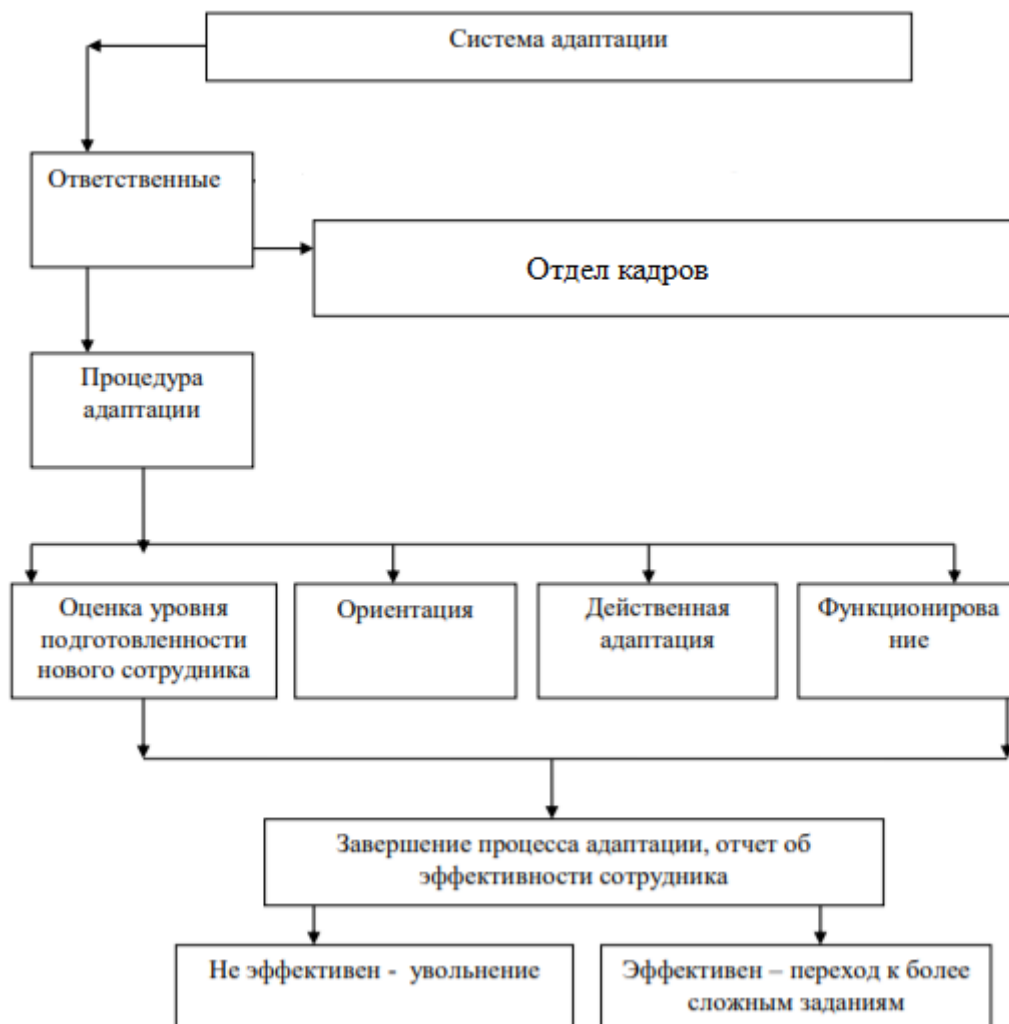


Рисунок 1 - Процесс адаптации персонала в ООО «Турбо - Тулс»

Для устранения выявленных недостатков предлагается проект совершенствования адаптации персонала в ООО «Турбо - Тулс».

Первое мероприятие – это разработка памятки для нового сотрудника и закрепление специального сотрудника, который будет отвечать за адаптацию сотрудника. Каждому новичку необходимо прикрепить наставника, обладающего достаточно высоким статусом в коллективе, коммуникабельного, готового прийти на помощь.

Наставник осуществляет также инструктаж, контроль за первыми шагами новичка, выявляет сильные и слабые стороны его подготовки, определяет реальную потребность в дополнительном обучении, оказывает всестороннюю помощь в адаптации.

Процесс найма персонала на предприятии должен происходить следующим образом, он представлен на рисунке 2.

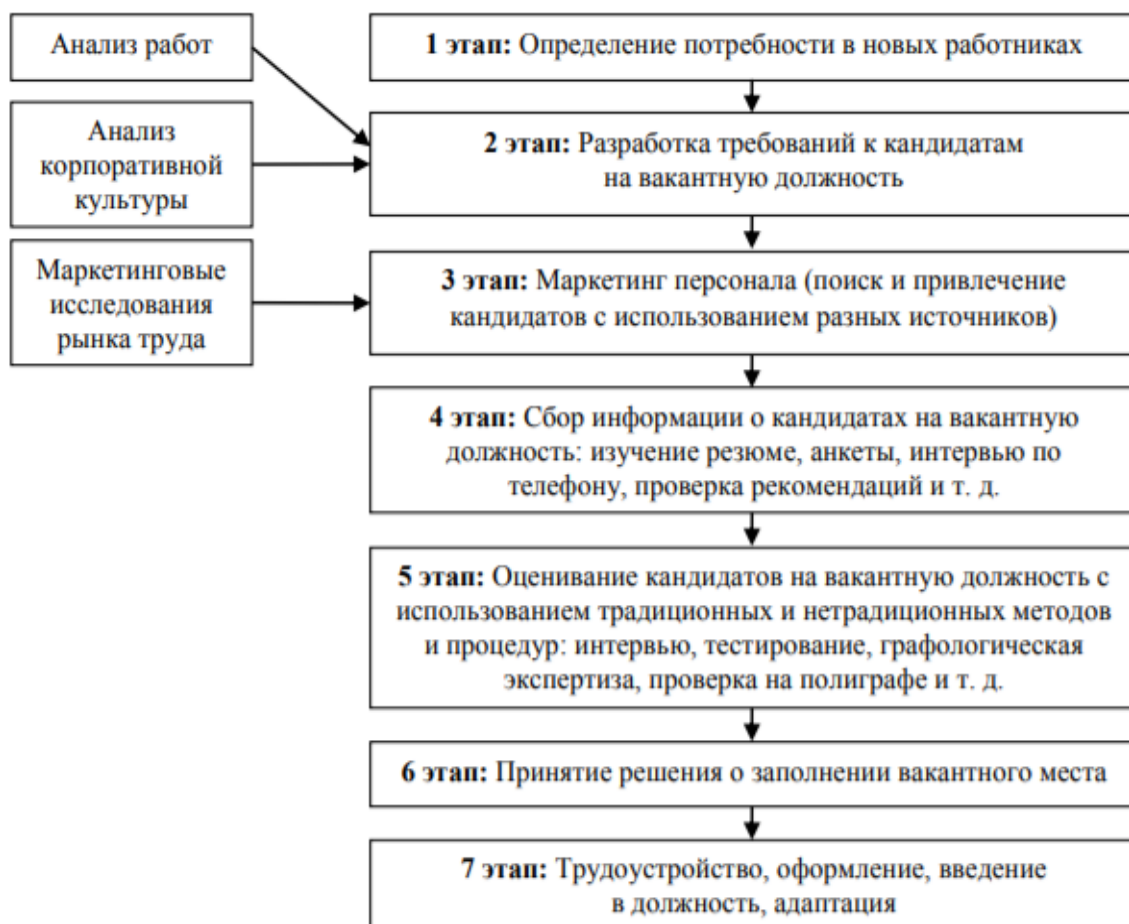


Рисунок 2 – Этапы процесса найма персонала на предприятии

Следующее мероприятие - проведение анкетирования новых сотрудников. В течение 6 месяцев ежемесячно новичок проходит тесты и анкетирования, при анкетировании работникам предлагается выразить степень удовлетворенности различными факторами, заносая их в таблицу.

Таким образом, систему адаптации в ООО «Турбо - Тулс» нельзя назвать эффективной, так как имеются только некоторые основные процедуры ввода нового сотрудника в должность, но они не имеют системного комплексного

характера. Важнейшим недостатком процедур адаптации в рассматриваемой компании, очевидных даже на этапе знакомства с компанией – фрагментарность и не системность адаптации.

Предложенные мероприятия существенно повысят надежность процедуры адаптации персонала, что, в свою очередь, поможет сократить процент увольнений персонала после испытательного срока, а также будет способствовать повышению качества выполнения работ сотрудниками.

Использованные источники:

1. Грошев И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 288с.

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2020. 695 с.

3. Макайкина Н. В. Адаптация персонала на предприятии / Н. В. Макайкина // Молодой ученый. 2019. № 43 (281). С. 181-183.

4. Патрахина Ю. И., Ткаченко Т. Н. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект // Молодой ученый. 2015. № 7 (87). – С. 464– 466.