

ШТЕНКЕР А.А., ст.гр. МВД-11

Науч. рук.: Кобзева Е.В. к.э.н., доц.,

Донбасский государственный технический университет,

г. Алчевск

АДАПТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассмотрены теоретические аспекты адаптации, профориентации

Актуальность. Адаптация персонала на рабочем месте является необходимым звеном кадрового менеджмента. К сожалению, важность мероприятий по профориентации и адаптации работников в Украине не достаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные и коммерческие предприятия не имеют даже базовых программ адаптации. Однако имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных техник, который только в последнее время стали перенимать отечественные кадровики. Между тем в условиях введения нового механизма хозяйствования, перехода на хозрасчет, самофинансирования и самоокупаемости, что сопровождается значительным высвобождением и, следовательно, перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и коллектив, важность проблемы адаптации еще больше возрастает

Цель исследования. Изучение адаптации как одной из современных технологий управления персоналом и его неотъемлемой части, теоретическое рассмотрение таких явлений, как адаптация, профориентация.

Основная часть. Адаптация – это элемент профориентации. Профориентация – это система мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбирать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям [1]. То есть профориентация — процесс, предшествующий непосредственному вступлению сотрудника в организацию и обретению им новой должности.

Адаптация же, как взаимное приспособление работника и организации, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда, рассматривается в качестве процесса уже непосредственно внутри организации.

Принципиальными целями адаптации являются:

- уменьшение стартовых издержек, так как пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;
- сокращение текучести рабочей силы, так как если новички чувствуют себя неуютно на новой работе и ненужными, то они могут отреагировать на

это увольнением;

- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;

- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой [1].

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь предприятия могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции [2].

Следует отметить, что адаптация классифицируется по следующим критериям:

1. По отношениям субъект-объект:

- активная - когда индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее (в том числе и те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить);

- пассивная - когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

2. По воздействию на работника:

- прогрессивная - благоприятно воздействующая на работника;

- регрессивная - пассивная адаптации к среде с отрицательным содержанием (например, с низкой трудовой дисциплиной).

3. По уровню:

- первичная - когда человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;

- вторичная - при последующей смене работы.

4. По направлениям:

- производственная;

- непроизводственная.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно-вещную и социальную среду. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных трудовых отношений, занимая в ней одновременно несколько позиций. Поступая на предприятие, человек имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения. В соответствии с ними работник предъявляет и требования к организации к условиям труда, к оплате, содержанию, возможностям роста, к социальной среде.

Предприятие предъявляет требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине, умению работать в коллективе, готовности положительно воспринимать имеющиеся условия производства. В ходе взаимодействия работника и предприятия происходит их взаимное приспособление, протекает процесс адаптации.

Принято выделять первичную и вторичную адаптации [3, 29].

Первичная происходит при первоначальном вхождении человека в настоящую трудовую деятельность. Вторичная происходит в двух случаях: при переходе работника на новое рабочее место, со сменой или без смены профессии, а также при существенных изменениях производственной среды, ее технических, экономических или социальных элементов.

Выводы. Кадровый потенциал предприятий является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех предприятия в ходе реформ. Качественная и количественная характеристики рабочей силы определяют возможности реализации программы структурной перестройки экономики, расширение производства, повышение качества продукции и роста производительности труда. В настоящее время в связи с кризисной ситуацией на предприятиях, мероприятий по адаптации работников почти не проводится. Поэтому остается проблема компетентности, управленческой культуры, психологической устойчивости, умения работать в кризисных и экстремальных условиях, которая требует внимания и решения.

Библиографический список

1. Архипова Н.И. Менеджмент / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Ипполитова, 2003. - 360 с.
 2. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики: опыт ФРГ/ А.П. Волгин. - М.: Дело, 2003. – 543 с.
- Энциклопедический словарь работника кадровой службы под общ. ред. В.М. Анисимова. - М.: ИНФРА – М, 1999. - 650 с.