

УДК 331.1

*Пономарева И.К., кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Экономика и управление»
Пензенский государственный технологический университет
Россия, г. Пенза*

*Акифьев И.В., кандидат экономических наук,
доцент кафедры «Землеустройство и геодезия»
Пензенский государственный университет
архитектуры и строительства
Россия, г. Пенза*

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Аннотация: В статье рассмотрено понятие адаптация. Выявлены проблемы процесса адаптации сотрудников, на основании анкетирования, которые было проведено в Кузнецком Медицинском Колледже.

Ключевые слова: адаптация, персонал, трудовой коллектив, новая работа.

*Ponomareva IK, Candidate of Economic Sciences,
Assistant Professor of the Chair "Economics and Management"
Penza State Technological University
Russia, Penza*

*Akifiev I.V., candidate of economic sciences,
Associate Professor of the Department "Land Management and Geodesy"
Penza State University architecture and construction
Russia, Penza*

PERSONNEL ADAPTATION IN THE LABOR COLLECTIVE

Annotation: The article describes the concept of adaptation. Identified problems of the adaptation of employees, on the basis of the survey, which was conducted at the Kuznetsk Medical College.

Key words: adaptation, staff, workforce, new job

Актуальность темы исследования состоит в том, что адаптация персонала в современных организации является необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т. д. Он принимает также совокупность социально-экономических условий, предоставляемых ему предприятием. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения. Новички часто сталкиваются с тем, что руководство не проводит программ для адаптации. Выходит так, что для многих процесс адаптации так и не заканчивается, что приводит к увольнению.

Цель работы состоит в анализе адаптации персонала на новой работе.

Для достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

- изучить теорию трудовой адаптации
- исследовать конкретную организацию на предмет выяснения сущности проблем с адаптацией новых работников
- разработать рекомендации для улучшения процесса адаптации персонала на новой работе.

Объект исследования – персонал Кузнецкого медицинского колледжа, проработавшие на предприятии менее 2-х лет, независимо от их возраста.

Предмет исследования – факторы, позитивные и негативные, влияющие на процесс адаптации персонала в организации.

Проблема адаптации персонала рассмотрена на примере Кузнецкого медицинского колледжа. Он начал свою деятельность с 1930 года. Колледж имеет огромную историю и множество наград. Это говорит о том, что он подготавливает хороших специалистов в сфере медицины. С каждым годом этот колледж набирает популярность, тем самым привлекая абитуриентов.

Основными целями Кузнецкого медицинского колледжа являются:

1. Создание и реализация инновационных условий образовательного процесса для подготовки квалифицированного специалиста, владеющего общими и профессиональными компетенциями, с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона.
2. Формирование в колледже социокультурной среды, создание условий, необходимых для всестороннего развития и социализации личности, сохранения здоровья обучающихся, участие обучающихся в работе творческих коллективов общественных организаций, спортивных и творческих клубов

Так же колледж имеет ряд задач:

1. обеспечение устойчивого функционирования и развития системы подготовки специалистов в колледже в связи с возрастанием требований к их квалификации в соответствии с ФГОС СПО;
2. достижение современного качества образования в соответствии с возрастанием спроса работодателя на новые компетенции и в связи с внедрением современных технологий;
3. методическое обеспечение реализации ФГОС СПО, работа над созданием учебно-методической и информационной базы программы подготовки специалистов среднего звена для реализации ФГОС в учебном процессе;

4. внедрение в образовательный процесс технологий, методов и приемов обучения, ориентированных на повышение познавательной, творческой и самостоятельной активности студента.

С каждым годом на работу в этот колледж прибывают новые специалисты. Которые имеют огромное желание работать именно здесь. Они полны энергией и новыми идеями преподавания.

Перед ними встает вопрос адаптации в новом коллективе. Как себя вести в нем? Что это за люди и чего от них ожидать? Ответы на эти вопросы можно получать годами.

Есть множество методик, которые помогают адаптироваться новым специалистам. Мы решили подробнее в них разобраться. Но для этого нужно узнать, как проходил процесс адаптации у преподавателей, которые не первый год уже ведут свою деятельность в этом колледже.

Успешность адаптации зависит от характеристик производственной среды и самого работника. Чем сложнее среда, чем больше отличие ее от привычной производственной среды на прежнем месте работы, чем больше связано с ней изменений, тем труднее проходит процесс адаптации. Адаптация как процесс характеризуется определенной продолжительностью, и, следовательно, имеет свое начало и окончание.

Для образовательного учреждения мы выбрали самый лучший и простой способ определения проблем адаптации - анкетирование. Мы составили анкету и предложили сотрудникам колледжа пройти ее. Она поможет обратить внимание на проблемы адаптации руководству. Чтобы в дальнейшем таких проблем не было при устройстве на работу новых сотрудников. Конечной целью тщательно и правильно организованной программы адаптации является получение сотрудником полной информации о компании, своей должности, обязанностях и требованиях, а также четкое понимание стоящих перед ним задач и целей. Сюда же

необходимо отнести гармоничное «вливание» в коллектив и, как следствие всего вышеперечисленного, удовлетворенность выбором работодателя.

Анкета состоит из нескольких вопросов, которые заданы для того чтобы понять, какие проблемы возникали у работников в процессе их адаптационного периода. Так же были заданы вопросы для проверки искренности, потому что не все работники могут ответить честно.

Мы выделили актуальные вопросы и ответы. Ответы представим в процентном соотношении (Таблица 1), для наглядности составим гистограмму (Рисунок 1).

Таблица 1.

Анализ адаптации персонала в Кузнецком медицинском колледже

Вопросы анкетного исследования	Ответы респондентов
Как долго продолжается Ваше освоение в условиях нового места работы? (нужное подчеркнуть)	10%-до 1 месяца 20%-до 2 месяцев 60%-до 3 месяцев 10%- еще не закончено
Интересна ли Вам выбранная деятельность? Почему?	80%- интересна деятельность, потому любят детей и им нравится сам процесс преподавания 20%- не интересна деятельность, потому что они разочаровались в процессе преподавания
В какой период своей деятельности Вы почувствовали, что овладели профессиональными навыками? (нужное подчеркнуть)	2%-до 1 мес. 15%-до 2 мес. 28%-до 3 мес. 55%-ещё не овладел
Бывают ли у Вас конфликты?	50%-с руководством 50%- с коллективом
Что Вам показалось наиболее сложным в течение этого периода? (нужное подчеркнуть)	34% -Профессиональные обязанности 53%-Вхождение в коллектив 10%-Условия труда 3%-Другое
Конкретизируйте	34%- Нужно больше опыта 53%-Коллектив состоит из людей разных характеров и темперамента. К каждому нужен свой подход 10% Не хватает новых технологий для проведения занятий 3% -Большое количество студентов не готовы к занятиям
Как Вы думаете, почему это для Вас	34%-Потому что, когда сталкиваешься на

оказалось трудным?	<p>практике с процессом обучения, создаются сложности в том, как правильно преподнести информацию студентам так, чтобы они могли ее в дальнейшем применять на практике.</p> <p>53%- Потому что, входя в новый коллектив не знаешь как правильно общаться с ним, не известно что это за люди и есть опаска того, что в коллектив может не принять и будет очень сложно.</p> <p>10%- Потому что, нужно больше интерактивных технологий. Некоторые аудитории не оснащены интерактивными досками, а они в наше время упрощают работу педагогов. Но со временем условия труда улучшаются.</p> <p>3%- Отношение студентов к процессу обучения. Некоторые студенты халатно относятся к процессу обучения. Возникает проблемная ситуация, большое количество имеют желание, а другие нет. К ним нужен особенный подход.</p>
Вы решили возникшие проблемы? Если да, то как? Если нет, то почему?	<p>69%- Решили проблемы, потому что есть множество методик для решения таких проблем. Начали применять их на практике и они оказались действенными.</p> <p>31%- Не решили, потому что нет желания их решать</p>
В каких случаях (когда) возникали сложные ситуации наиболее часто?	<p>82%- Чаще всего возникали проблемы с коллективом</p> <p>18%- Чаще всего возникали проблемы с недостаточностью компетенции педагога.</p>
Хотели бы Вы изменить место работы? Если да, то почему?	<p>71%-Нет, меня устраивает мое место работы</p> <p>13%-Да, как только будет другая работа я напишу заявление по собственному желанию</p> <p>16%-Не знаю, все возможно</p>

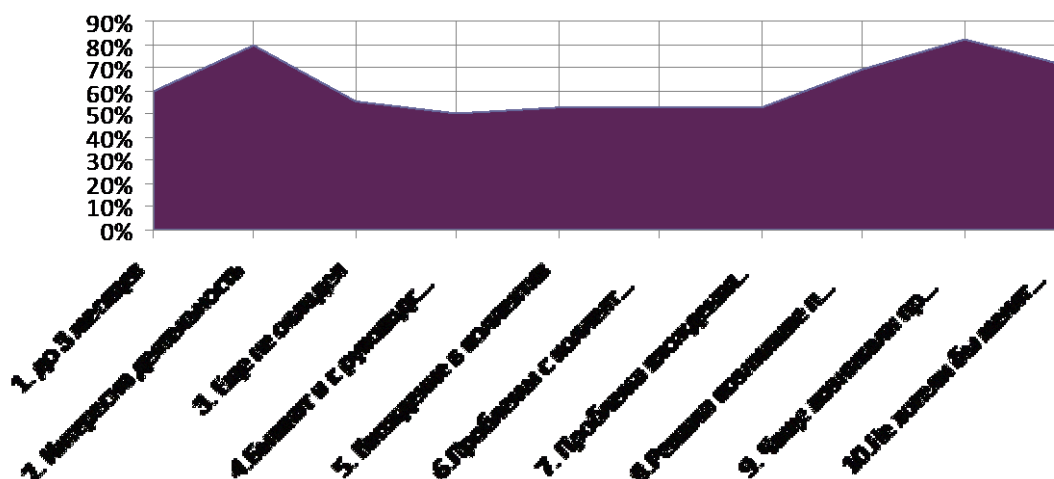


Рисунок 1 - Адаптация персонала в Кузнецком медицинском колледже

Таким образом, можно сделать вывод о том, что большое количество работников имели или имеют проблемы с адаптацией в новом коллективе. Из этого следует, что проблема адаптации в Кузнецком медицинском колледже остается актуальной.

На основе анализа авторами были разработаны рекомендации по повышению эффективности адаптации персонала в Кузнецком медицинском колледже, которые включают в себя следующие этапы:

1. Начальный (подготовительный). После приема нового работника руководитель представляет его остальным членам коллектива. Знакомит самого работника с его новым рабочим местом, назначает куратора (более опытного сотрудника, который будет помогать новичку на первых порах работы), заканчивает оформление всех необходимых документов. В этот этап также может входить знакомство с историей предприятия, его структурой, миссией, продукцией, порядками, правилами корпоративной этики.

2. Теоретический (обучение). На этом этапе работника знакомят с теоретической частью его основной работы, функциональными обязанностями и требованиями к дальнейшему выполнению работы. Практический (применение знаний). Непосредственно выполнение каких-то практических заданий: сначала под наблюдением наставника, потом самостоятельно.

3. Заключительный (прохождение испытательного срока). Заключается в подведении итогов работы нового работника. Оценивается, насколько успешно он освоился в новом коллективе, сумел освоить новые

для него навыки, влился в коллектив. На этом этапе уже видны сильные и слабые стороны работника, его успехи и неудачи. На основании всего в совокупности руководство принимает решение о его дальнейшей судьбе. Прошел ли он испытание и продолжит ли работать либо нет, и компания в его услугах больше не нуждается. Исходя из изложенного, можно понять, насколько трудовая адаптация персонала вещь важная и серьезная, и о том, что это один из показателей, на основании которого принимается решение, останется ли претендент в организации либо будет искать работу в другом месте.

Составляя программу адаптации, следует учитывать особенности организационной структуры предприятия — численность персонала, иерархическую подчиненность, принятые нормы внутреннего взаимодействия между членами коллектива.

Как правило, самый сложный этап процесса адаптации совпадает с периодом испытательного срока, который в большинстве компаний составляет 2–3 месяца.

Но следует помнить, что процесс адаптации будущего сотрудника начинается еще до приема его на работу. Уже на этапе переговоров с потенциальным кандидатом и формирования предложения о работе работодатель должен дать понять специалисту, что его прихода ожидают, на его профессиональный вклад в работу рассчитывают.

Немаловажное значения имеет адаптация персонала на начальных стадиях. Адаптация должна пройти успешно. В противном случае это приведет к конфликтам и с руководством, и с коллективом. И как следствие, к увольнению. Возможно именно этот сотрудник мог принести хорошие результаты в ходе своей работы, но из-за того, что он не адаптировался, этого не случилось.

Использованные источники:

1. Механизмы развития стратегической системы управления мотивацией трудовой деятельности руководителей организаций. Пономарева И.К. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. Пенза, 2010
2. Пономарева И.К., Левина С.Ш. Приоритеты управления трудовой мотивацией. // Экономист. 2010. № 2. С. 81-85.
3. Акифьев И.В., Пономарева И.К. Мотивация как один из основных факторов управления персоналом. // Образование и наука в современном мире. Инновации. 2017. № 1. С. 104.
4. Резник Г.А., Акифьев И.В. Влияние культуры на формирование национального благосостояния. // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2012. № 5 (91). С. 85-89.
5. Молькин А.Н., Акифьев И.В. Управление процессом организации выставок и ярмарок // Маркетинг в России и за Рубежом. 2014. № 4 С. 61-68.