

## НЕОБХОДИМОСТЬ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В рамках управления персоналом существуют различные направления деятельности, составляющие его сущность. Одним из таких направлений является адаптация персонала.

Современные организации периодически производят набор сотрудников, в результате чего появляется новый работник. Для того чтобы облегчить вхождение новых сотрудников в работу организации целесообразно использовать процедуру трудовой адаптации. В общем виде адаптация – это взаимное приспособление работника к условиям внешней и внутренней среды организации, а также самой организации к новому сотруднику. В данном определении подчеркивается, что адаптация не является процессом односторонним, так как она предполагает не только приспособление новых сотрудников, но и взаимосвязанное изменение организации. Процедура адаптации персонала призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации, что может способствовать снятию большого количества проблем, возникающих в начале работы.

Адаптация новых сотрудников необходима для того, чтобы сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику для того, что бы ознакомиться с особенностями работы в организации, с корпоративной культурой и традициями компании, с характером внутрифирменных взаимоотношений, с сотрудниками и технологией работы, с системой взаимодействия между сотрудниками, в том числе с руководителями и подчиненными. Таким образом, система адаптации выгодна как самому новому сотруднику, так и руководству организации. При использовании грамотно разработанной системы адаптации человек, недавно пришедший в компанию, чувствует себя на новом месте более комфортно, а руководство получает от него максимальную отдачу в работе. Надо заметить, что адаптация – процесс обоюдный: человек приспосабливается к новой для него организации, организация приспосабливается к новому для неё человеку. И от того, насколько гладко пройдет этот процесс во многом зависит дальнейшая продуктивность, как нового сотрудника, так и его коллег.

Система адаптации персонала – это не только пакет документов, регламентирующих порядок мероприятий по адаптации нового сотрудника. Это, прежде всего люди, которые эти мероприятия осуществляют: и те, кто непосредственно помогает новому сотруднику войти в курс дела, и те, кто этот процесс организует и контролирует. Руководитель организации и специалист по управлению персоналом обеспечивают плавный переход сотрудников из разряда новичков в разряд полноправных участников команды, их важнейшая задача состоит в помощи сотруднику успешно влиться в новую организацию. Следует отметить, что главная роль в системе адаптации принадлежит

руководителю, поскольку он непосредственно руководит процессом вхождения нового сотрудника в команду. В его обязанности входит проведение предварительной работы с будущими коллегами, с тем, что бы новичка хорошо встретили, назначение наставника, который поможет в освоении на новом месте работы. В системе адаптации персонала процесс освоения проходит в несколько этапов. Первый этап это знакомство с жизнью компании, ее традициями и историей, структурой и особенностями работы. Затем новому работнику разъясняют должностные обязанности, знакомят с правилами внутреннего трудового распорядка. Следующий этап адаптации происходит на рабочем месте, где новичку объясняют распорядок работы, производственные функции.

Адаптация персонала процесс длительный. Его продолжительность зависит от личностных качеств работника и от того, насколько успешно проводились адаптационные мероприятия. Обычно этот процесс длится около 2 – 3 месяцев. В течение этого времени осуществляется контроль над адаптацией каждого сотрудника. С сотрудником проводятся неформальные ежедневные беседы, в ходе которых становится ясным, насколько он удовлетворен работой, как принимает его коллектив. В результате постоянных и систематических контактов с новым сотрудником его непосредственный руководитель делает вывод об успешности процесса адаптации. В случае обнаружения каких-то проблем принимаются необходимые меры.

Успешность адаптации зависит от характеристик организации и самого человека. Чем сложнее новая окружающая среда, чем больше она отличается от привычной для работника среды, тем труднее проходит процесс адаптации. Для организаций выгоднее проводить процедуру адаптации новых сотрудников, чем тратить деньги на поиск, оценку и обучение новых сотрудников вследствие текучести кадров. Необходимость проведения адаптации влияет на осуществление успешного приспособления персонала к новым условиям труда и в конечном итоге – повышение прибыльности организации.

Черненко О.Г.

УО «Белорусский государственный экономический университет» (Минск)

## **МАРКЕТИНГОВОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ В ШВЕЙНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

В условиях низкой эффективности производства и инвестиционной привлекательности предприятия швейной промышленности Республики Беларусь при отсутствии поддержки со стороны государства крайне пессимистично оценивают перспективы развития. Большинство предприятий имеют высокий износ оборудования, высокоэнергоёмкое производство, отсутствие капитала для модернизации производственных линий. Все это ведет к ситуации, когда в отрасли насчитываются единицы предприятий, способных производить продукцию, пользующуюся спросом на внутреннем и внешнем БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Беларуский государственный экономический университет. Библиотека.°

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>      [elib@bseu.by](mailto:elib@bseu.by)