

Т. А. Долинец, Д. А. Дрозд
Научный руководитель — В. В. Мороз
БГЭУ (Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «ЛЕНТА»

В работе представлены актуальность использования системы адаптации на предприятиях, а также рекомендации по совершенствованию системы адаптации ОАО «Лента».

Формирование системы адаптации на предприятии является актуальной проблемой на сегодняшний день, поскольку для многих организаций создание системы адаптации — нераскрытый процесс в области кадрового менеджмента. В то же время, имеется большой зарубежный опыт использования адаптационных техник, который только в последнее время стали перенимать отечественные службы управления персоналом [1].

На этапе адаптации нового работника должны решаться такие задачи, как разрушение его старых поведенческих норм, повышение его заинтересованности в работе в организации и привитие ему новых норм поведения [2, с. 197]. Адаптация направлена на сокращение временных и финансовых издержек, быстрое освоение на рабочем месте и начало самостоятельной работы с максимальной отдачей. Таким образом, процесс адаптации носит взаимовыгодный характер и выгоден как новому сотруднику, так и руководству.

На ОАО «Лента» не предусмотрено четко проработанной программы адаптации. Проведя анализ системы трудовой адаптации, в ОАО «Лента» был выявлен ряд проблем. Во-первых, обучение «старым» работником нового сотрудника никак не вознаграждается. В системе адаптации не рассмотрен такой вопрос, как знакомство нового сотрудника со всем коллективом предприятия. Условия труда не всегда соответствуют тому, что ожидает новый сотрудник. Кроме того, на предприятии редко проводятся собрания работников во главе с директором. Не разглашается такая информация, как: чего достигла компания за последние месяцы и к чему необходимо стремиться, с кого брать пример. Не поддерживается единый дух команды.

Нами была разработана программа адаптации персонала для новых сотрудников ОАО «Лента», которая будет предназначена для введения единой формы процедуры адаптации во всех структурных подразделениях компании. Данная программа общая, т.е. касается в целом всей организации. В результате реализации данной программы мы планируем достичь следующих результатов:

- удовлетворение потребностей персонала;
- улучшение динамики показателей движения персонала за счет снижения уровня текучести кадров;

- высокая удовлетворенность трудом;
- снижение уровня конфликтности в коллективе, уменьшение нервно-эмоциональной нагрузки;
- групповая идентификация, сплоченность.

В результате сделан вывод о том, что сам процесс адаптации сводится к инструктажу по технике безопасности, выполнению основных операций. На наш взгляд, проблема заключается в том, что на мастеров возложена ответственность за адаптацию, но не проведено разъяснительных бесед, объяснения того, как и какими методами и приемами можно ускорить вхождение в коллектив нового сотрудника. Работа мастера с новичком в его первые рабочие дни сводится к техническому инструктажу, объяснению профессиональных моментов и т.д.

Разработанная нами программа адаптации позволит существенно повысить эффективность работы персонала, обеспечить преемственность знаний и навыков, накопленных организацией и ее сотрудниками.

Источники

1. *Беляцкий, Н. П.* Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. — Минск : Современ. шк., 2008. — 448 с.
2. *Тележников, В. И.* Менеджмент : учебник / В. И. Тележников. — Минск : БГЭУ, 2016. — 508 с.