

ПРОЦЕДУРА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ЗАЛОГ КАЧЕСТВА РАБОТЫ

Д.С. Калаева

Томский политехнический университет, г. Томск

Научный руководитель: Чичерина Наталия Викторовна, доцент физических методов и приборов контроля качества ТПУ

Адаптация – приспособление организма, индивида, коллектива к изменяющимся условиям среды либо к своим внутренним изменениям, что приводит к увеличению эффективности их существования и функционирования. Адаптация персонала – значит включение работника в новейшую для него предметно-вещественную и социальную среду. При всем этом наблюдается обоюдное приспособление работника и среды. Поступая на предприятие, работник имеет определенные цели, потребности, ценности, нормы, установки поведения и предъявляет определенные требования к предприятию (содержание труда, условия труда, уровень оплаты труда). Предприятие в свою очередь имеет свои цели и задачи, и предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, производительности, дисциплине работника. Оно ждет выполнения этим работником правил, соцнорм и соблюдения сложившихся традиций на предприятии. Требования к работнику обычно отражаются в должностных инструкциях.

В процессе адаптации работник проходит несколько стадий.

1-я стадия ознакомления. Работник получает информацию о новейшей трудовой среде, о аспектах оценки разных его действий, об образцах и нормах трудового поведения

2-я стадия приспособления. Работник оценивает полученную информацию и воспринимает решение о переориентации собственного поведения, о признании главных частей новейшей системы ценностей. При всем этом у работника сохраняются многие прежние установки.

3-я стадия идентификации, другими словами полное приспособление работника к новейшей трудовой среде. На этой стадии работник отождествляет личные цели и задачки с целями и задачками предприятия.

Адаптация работника на производстве, действенное управление этим процессом требуют большой организационной работы. Потому на многих предприятиях страны создаются спецслужбы адаптации кадров. Но организационно это делается по-разному, зависимо от численности персонала предприятия, структуры управления предприятием, наличия и организации системы управления персоналом, нацеленности администрации предприятия на решение соцзадач в сфере управления созданием и других моментов.

Был проведен анализ системы адаптации на предприятии ООО «Экспертная организация «Ресурс».

Были выявлены следующие результаты:

Новые сотрудники без опыта работы должны придерживаться таким требованиям, как проведение первичного инструктажа на рабочем месте, стажировка рабочего на рабочем месте, первичная проверка знаний работника требований охраны труда и промышленной безопасности, допуск к самостоятельной работе.

Для сотрудников с опытом работы были предложены следующие требования работы на новом месте: первичная проверка знаний работника требований охраны труда, проверка знаний работника требований охраны труда, профессиональное дополнительное образование для непрерывного повышения квалификации, допуск к самостоятельному выполнению работ.

В данной организации предложены ряд мероприятий, которые дополняют друг друга и помогают сотруднику:

- подробнее ознакомиться с деятельностью предприятия;
- понять организационную и структуру принятия решений принятую в компании;
- понять суть работы, и что от него требуется;
- быстрее обучится необходимым для работы дополнительным навыкам;
- быстрее установить отношения с коллегами;
- найти своё место в команде.

Как правило, окончание адаптационных мероприятий совпадает с окончанием испытательного срока нового сотрудника. Результатом внедрения системы оценки станет возможность обоснованного принятия решения о продолжении работы с новым сотрудником, понимание, насколько полно новый сотрудник владеет требуемыми на данном месте работы компетенциями, знаниями, умениями, навыками, какие он демонстрирует личностно-деловые качества, каков его потенциал развития. Внедрение системы адаптации персонала в организации помогает новым сотрудникам быстро влиться в коллектив, понять требования, которые к ним предъявляет компания, и быстрее выйти на требуемый уровень продуктивности. Для Компании система адаптации значительно снижает текучесть персонала на испытательном сроке, что приводит к сокращению затрат на подбор персонала.

Список информационных источников

6. Адаптация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Адаптация> 29.09.16.
7. Этапы адаптации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/varticle/adaptaciya-personala> 29.09.16.