

РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2020 Астафьева Нонна Сергеевна
кандидат философских наук, доцент
Самарский государственный технический университет
E-mail: nonnaast@yandex.ru

Ключевые слова: организация, персонал, адаптация персонала, технология, мероприятия, информация, ожидаемые результаты.

Существуют различные подходы формирования, поддержания и развития персонала в организации. Представлена технология адаптации новых работников с освоением новых информационных технологий в организации. Разработаны мероприятия по улучшению процесса адаптации с включением новых информационных технологий для повышения качества и эффективности деятельности организации.

Управление персоналом является стратегической задачей, обеспечивающей достижение стоящих перед организацией целей¹. Одним из главных показателей эффективной работы службы по управлению персоналом - это обеспечение быстрой адаптации новых работников в выбранной должности². Если этот этап проходит успешно, возникает вопрос дальнейшего развития специалиста в рамках организации. Важное значение имеет стало введение программы освоения информационных технологий для быстрого вхождения нового работника в должность³.

В настоящее время молодые специалисты ВУЗов приходят на работу в организации, чтобы получить практический опыт и приобрести стаж работы в области, соответствующей их образованию. Независимо от предыдущего опыта работы, именно успешная адаптация к профессиональной деятельности определяет эффективность деятельности нового сотрудника и время его пребывания в организации⁴. Также следует отметить, что адаптация персонала в организации напрямую связана с корпоративной культурой организации, ее типологией, содержанием и информационными процессами⁵.

Принимая во внимание результаты различных исследований⁶, можно утверждать, что качество трудовой жизни работника и его профессиональное благополучие зависят от успешного освоения программы его адаптации.

Это позволяет обсуждать важность понимания потребностей персонала, важность взаимосвязи между адаптацией, мотивацией, качеством трудовой жизни, корпоративной, профессиональной и информационной культурой⁶. В данном исследовании была использована информационно-логическая модель профессиональной деятельности. Рассмотрим основные этапы технологии освоения новых информационных технологий".

Рассмотрим предложения и рекомендации по оптимизации процесса адаптации новых работников в ООО "Призма", где эта программа существует сравнительно давно и, функционирует полностью.

В современных быстроизменяющихся условиях организации не всегда могут ждать три месяца, а иногда и больше, пока новый сотрудник волеется в организацию и выйдет на приемлемые для нее показатели⁷. Технология этапа подготовки к освоения нового рабочего места в ООО "Призма" показана на рис. 1.



Рис. 1. Технология этапа подготовки к освоению программы адаптации новых работников

В ООО "Призма" разработана программа адаптации. Она начинает действовать тогда, когда новый сотрудник уже устроился на работу и приступил к выполнению своих обязанностей. Но практика показывает, что наиболее эффективной трудовая адаптация будет в том случае, если начнется еще до прихода работника на рабочее место. Ведь если новый сотрудник уже устроился на работу, а его рабочее место не подготовлено, может сложиться мнение, что его здесь не ждали, специальность не ценится, и много от него не ждут.

Немаловажным моментом является то, что при первом собеседовании необходимо предоставить новому сотруднику объективную и достоверную информацию об организации. Нужно всегда помнить о том, что, поступая на работу, сотрудник имеет целый комплекс ожиданий, реализацию которых он связывает с конкретной организацией⁸. Для

нового работника важными факторами могут выступать организация оказания услуг, уровень заработной платы, мотивация, отношения с непосредственным руководителем, коллегами, подчиненными⁹.

Самое важное, чтобы в первый же день работы нового сотрудника провести экскурсию по зданию, в котором "новичку" предстоит выполнять свои трудовые обязанности. Общеизвестно, что для многих весьма затруднительно расспрашивать окружающих, что и где находится. К тому же может оказаться так, что рядом никого не будет. Поэтому необходимо сразу же показать, где расположены отдел кадров, бухгалтерия, столовая, туалет и т.п., чтобы избежать неприятных ситуаций для нового сотрудника.

Следующим важнейшим моментом является определение и закрепление наставника. Адаптацией "новичков" должен заниматься специалист, знающий все компетенции данной деятельности. Идеальным является то, когда - это профессионал, в функциональные обязанности которого входят и функции нового работника. Но, если такой возможности нет, то наставнику необходимо хотя бы пройти специальные курсы.

Наставник также должен иметь достаточную мотивацию для эффективного выполнения возложенных на него функций¹⁰.

В ООО "Призма" в настоящее время нет никакой документации по регламентации деятельности наставников. Поэтому, на мой взгляд, целесообразно разработать положение "О работе наставников", в котором оговаривались бы его основные функции и различные поощрения за их успешное выполнение.

Наименование мероприятия	Средства реализации	Ожидаемые результаты
Подготовка к знакомству с организацией	Методические материалы Экскурсия	Ознакомление с условиями труда
Инструктаж по правилам техники безопасности и по охране труда	Методические материалы Инженер по технике безопасности	Ознакомление с правилами техники безопасности и по охране труда
Инструктаж о сохранении конфиденциальности информации	Методические материалы Беседа	Освоение сведений о режиме работы организации
Ознакомление с информационной политикой организации	Методические материалы Беседа	Освоение сведений о информационной политике
Экскурсия по офисным помещениям организации	Определение маршрута и его содержания Проведение экскурсии	Освоение сведений о нахождении подразделений и служб
Ознакомление с работой информационной системы	Методические материалы Беседа	Знакомство с перечнем реализуемых услуг
Знакомство с отделом и с рабочим местом	Методические материалы Беседа с начальником отдела	Ознакомление с непосредственным рабочим местом
Инструктаж по работе с информационной системой	Методические материалы Беседа с системным администратором	Освоение технологии работы с информационной системой

Рис. 2. Мероприятия по развитию процесса адаптации новых работников

Процесс освоения на рабочем месте важен не только для "новичка", но и для самой организации. Испытательный срок предусмотрен во многом для самой организации, чтобы она могла присмотреться к новому сотруднику и определить, насколько он подходит для работы именно в ней.

Адаптация весьма сложный процесс, от которого во многом зависит время выхода нового работника на приемлемые для организации показатели¹¹. Поэтому очень важно учесть даже самые, казалось бы, незначительные мелочи, которые могут привести к самым непредсказуемым последствиям.

Мероприятия по выполнению процесса адаптации на рабочем месте с оценкой уровня квалификации работы с информационной системой в ООО "Призма" представлены на рис. 2.

Данные мероприятия необходимы для освоения навыков по эффективной работе на рабочем месте.

Для успешного освоения регламента работы и основных навыков следует проводить игровые и тренинговые занятия, которые в кратчайший срок позволят обрести уверенность в своей деятельности новому работнику¹².

Мониторинг процесса освоения нового сотрудника в ООО "Призма" предназначен для исследования качества и эффективности полученных результатов, оценки деятельности нового сотрудника и принятия решений по развитию данного процесса в будущем.

Основой любой современной организации, являются ее работники, так как именно они обеспечивают эффективное использование всех остальных видов ресурсов, имеющих в распоряжении предприятия, и определяют его экономические показатели. Организации должны стремиться максимально использовать потенциал своих работников, в т.ч. и только что нанятых.

¹ Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах / пер. с англ. М.: Сов. радио, 1974. 272 с.

² Аристова Ю.Ю. Адаптация персонала как направление социального развития в ОАО "НИКО-БАНК" // Молодежь и наука. 2016. №2. С. 41.

³ Кулумбекова Т.С., Кортиева Д.Г. Совершенствование процесса отбора и освоения персонала ПАО Сбербанк // Научная дискуссия: вопросы экономики и управления. 2017. № 6 (62). С. 40-45.

⁴ Герасимов Б.Н. Построение систем управления организациями на основе типовых методологических подходов // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №3. С. 121-131.

⁵ Герасимов Б.Н. Типология управления в социальных и экономических средах // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2019. №1. С. 30-42.

⁶ Бузова Ю.А., Поворина Е.В. Проблемы эффективной освоения персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений. 2018. № 1-1 (18). С. 146-153.

⁷ Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Управление персоналом организации. М.: МФЮА, 2011. 352 с.

⁸ Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии. М.: "АТиСО", 2014. 184 с.

⁹ Осипян И.Ю. Трудовая адаптация работника как одно из важнейших направлений работы с персоналом // Путь науки. 2016. Т.1. № 5 (27). С. 93-95.

¹⁰ Gerasimov B.N., Vasyaycheva V.A., Gerasimov K.B. Identification of the factors of competitiveness of industrial company based on the module approach // Entrepreneurship and sustainability issues. 2018. V.6. №2. P. 677- 690.

¹¹ Герасимов Б.Н. Шимельфениг О.В. Онтология как рефлексивная картина представления экономических систем // Креативная экономика и социальные инновации. 2018. Вып. 8. № 2(23). С. 7-26.

DEVELOPMENT OF TOOLS FOR THE PERSONNEL ADAPTATION PROCESS IN THE ORGANIZATION

© 2020 Astafieva Nonna Sergeevna
Candidate of Philosophy, Associate Professor
Samara State Technical University
E-mail: nonnaast@yandex.ru

Keywords: organization, personnel, personnel adaptation, technology, activities, information, expected results.

There are various approaches to the formation, maintenance and development of personnel in the organization. The technology of adaptation of new employees with the development of new information technologies in the organization is presented. Measures have been developed to improve the adaptation process with the inclusion of new information technologies to improve the quality and efficiency of the organization's activities.

УДК 347
Код РИНЦ 06.00.00

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЦЕССА ПРИВАТИЗАЦИИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В РОССИИ

© 2020 Белемаева Анастасия Вячеславовна*
студент
© 2020 Василенко Анна Андреевна
студент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: mizeryoad@gmail.com, vanna1798@mail.ru

Ключевые слова: приватизация, государственная собственность, проблемы, управление, частная собственность, собственность, экономика.

Статья посвящена анализу проблем и недостатков современного процесса приватизации в России, приведена динамика данных, раскрывающая основные тенденции управления государственной собственностью и их влияние на текущее состояние приватизации, выявлены основные

* Научный руководитель - **Кандрашина Елена Александровна**, доктор экономических наук, профессор.