



А. В. Субботин

*Ассистент,
Subbotin-cacha@mail.ru*

*Кафедра «Государственное право и управление таможенной деятельностью»,
Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
Владимир, Российская Федерация*

С. В. Петров

*Кандидат экономических наук, доцент,
psv01@yandex.ru*

*Кафедра «Государственное право и управление таможенной деятельностью»,
Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых,
Владимир, Российская Федерация*

Организация управления профориентацией и адаптацией персонала

Аннотация: В статье систематизированы классификации видов адаптации и профессиональной ориентации персонала. Наибольшим признанием пользуется группировка адаптации по направлениям на производственную и внепроизводственную деятельность. Ввиду наибольшей практической значимости, подробно рассмотрены виды производственной адаптации и профориентации, связанные с ними показатели и адаптационные мероприятия.

Ключевые слова: адаптация персонала, адаптационные мероприятия, профессиональная ориентация, виды адаптации, производственная адаптация, показатели адаптации.

A. V. Subbotin

*Assistant,
Subbotin-cacha@mail.ru*

*Department of public law and the management of customs activities,
Vladimir state University named after Alexander and Nikolay Stoletovs,
Vladimir, Russian Federation*

S. V. Petrov

*Cand. Sci. (Econ.), Assoc. prof.,
psv01@yandex.ru*

*Department of public law and the management of customs activities,
Vladimir state University named after Alexander and Nikolay Stoletovs,
Vladimir, Russian Federation*

Organization of career guidance and staff adaptation management

Annotation: *The article systematizes the classification of types of adaptation and professional orientation of personnel. The most recognized grouping of adaptations is based on the areas of production and non-production activities. Due to the greatest practical significance, the types of industrial adaptation and vocational guidance, related indicators and adaptation measures are considered in detail.*

Keywords: *personnel adaptation, adaptation measures, professional orientation, types of adaptation, industrial adaptation, adaptation indicators.*

Тема организации управления профориентацией и адаптацией персонала является актуальной в наши дни, по ряду причин. Во-первых, современный мир диктует свои тенденции, где необходимо иметь не только наличие документа об окончании высшего учебного заведения, но и суметь продемонстрировать необходимые трудовые навыки, полученные в ходе обучения и предыдущей трудовой деятельности именно на практике. Во-вторых, чем тщательнее подойти к отбору и найму персонала, тем эффективнее будет использоваться их рабочий потенциал, который в дальнейшем способен оказывать положительное влияние на развитие компании, в которой они трудятся, поэтому процесс адаптации играет важную роль в развитии любого предприятия, ведь если сотрудник способен быстро и качественно выполнять свои трудовые обязанности и решать возникающие проблемы при минимизации рисков, то это идентифицирует его, как высококвалифицированного специалиста, что в свою очередь говорит о высоком уровне его компетенции и достаточном уровне адаптации в организации и на рабочем месте.

Цели статьи: рассмотреть трудности в процессе управления профориентацией и адаптацией персонала, предложить варианты решения, способствующие оказывать положительное влияние на трудоспособность всех сотрудников и развитие предприятия в целом.

Адаптация и профориентация сотрудников на трудовом месте играет важную роль в рамках кадрового менеджмента. Однако, к работе по усовершенствованию профориентации и адаптации сотрудников в нашей стране кадровые службы относятся с осторожностью и в приоритет не ставят, в течении уже многих лет. В настоящее время некоторые государственные и коммерческие компании так и не внедрили в свою структуру менеджмента даже упрощённые схемы адаптации. Внедрение даже самой упрощённой системы адаптации, влечёт за собой определённые последствия, оказывающие положительное влияние на развитие продуктивности сотрудников и предприятия в целом. Стоит отметить, что с момента прибытия нового сотрудника — «новичка» на новое место работы, у него начинается процесс адаптации, первое время ему всё в новинку, не хватает банальных знаний даже в самых простых и элементарных вещах, здесь поможет программа ориентации, которая направлена как раз-таки на избежание подобных ситуаций, способная задать новому сотруднику позитивный настрой на работу, минимизируя дискомфорт.¹

Функции по организации помощи новым сотрудникам, выполняют специально назначенные руководители, в соответствии с выбранным подразделением новичка, к ним прикрепляют наставника, который помогает им в первичных вопросах.

Целью профориентации является предоставление услуг в качестве помощи вновь пришедшим на рынок труда, а именно помочь определиться с выбором специальности, учитывая при этом пожелания, способности и предрасположенности обратившегося. В качестве задачи профориентации выступает: информирование обратившегося лица о всевозможных вариантах должностей и профессий; обеспечение необходимых условий для роста работоспособности будущих сотрудников; сопоставление психологических факторов будущего сотрудника с профилем предстоящей работы; обучение новым профессиям и повышение квалификации по уже имеющимся.²

Сформировались следующие формы профориентационной деятельности:

¹ Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Теория менеджмента: учебник для бакалавров. — Москва, Дашков, 2016. 304 с.

² Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. Институт практической психологии. — Новосибирск: НПО «МОДЭК», 2018. 112 с.

- первичная подготовка — информирование подрастающего поколения по видам профессиональной деятельности;
- исследование — анализ, основанный на сопоставлении безработицы со свободными вакансиями на рынке труда, с акцентом на дальнейшее развитие и учёт особенностей деятельности;
- консультирование — оповещение обратившегося лица о всевозможных типах работы, учитывая его физиологические и психологические особенности здоровья, ограниченность способностей, которые могут повлиять на подбор работы (процедура подбора соискателей и отбора сотрудников, с учётом медицинских показаний, а также психологических и физиологических отклонений, если таковые имеются, с целью набора будущих сотрудников на подходящие для них должности).

Формы профотбора:

- подбор — выбор из множества соискателей кандидата на должность;
- продвижение — повышение сотрудника в должности;
- ротация — перевод сотрудника на новое место работы в соответствии с его квалификацией, должностью и общим стажем работы, что можно выразить девизом: «Правильному сотруднику — правильное место». Но в подобных ситуациях выбирается сотрудник, с наиболее высоким уровнем подготовки, имеющего опыт работы, за исключением случаев временной ротации.

Трудовая адаптация персонала — взаимовыгодное приспособление сотрудника к занимаемой им должности, в основе которого лежит внедрение более комфортного привыкания сотрудника к новому рабочему месту, к новому коллективу, а также предприятию в целом, с учётом всех условий труда, которые были внедрены на предприятие в процессе его существования.³

Принципиальные цели адаптации:

- снижение первоначальных расходов (вновь пришедший сотрудник не способен выдавать ту работоспособность, на которую способен опытный работник, соответственно в этот промежуток времени предприятие вынуждено нести дополнительные затраты);

³ Волина В. А. Методы адаптации персонала. Управление персоналом. 2018. № 13. С. 46–53.

- уменьшение уровня обеспокоенности у вновь прибывших сотрудников;
- снижение текучести персонала (в случаях неуверенности нового работника в своих навыках, он может испытывать дискомфорт и чувство отчужденности от коллектива, в результате чего увеличивается вероятность не прохождения им испытательного срока и соответственно увольнения);
- формирование благоприятных взглядов на выполняемую работу.

Отдел по управлению профориентацией и адаптацией обеспечивает полный анализ уровня занятости работников организации, проводя при этом оценку рынка труда, а также выполняет функции по выбору и найму кадров назначая их по различным подразделениям, на основе тестирования, заполнения анкет и собеседования. Немаловажную роль играет поиск лидера среди вновь пришедших в организацию, ведь от этого зависит слаженность и скорость взаимодействия внутри коллектива, в случае неудачно выбранного лидера коллектива, есть риски снизить темп работы предприятия. Важным моментом выступает именно то, что лидер должен уметь наладить контакт со всеми сотрудниками, а затем проявив себя суметь замотивировать подчинённых.⁴

На лидера возложены немаловажные обязанности, он должен заинтересовать всевозможными способами новичков, подробно рассказав всё об организации, в которой им возможно предстоит трудиться, приводя характеристики и сравнения с другими предприятиями, озвучив условия работы, в том числе систему стимулирования. Менеджер по управлению персоналом, в процессе ознакомления с организацией знакомит будущего сотрудника с начальством и коллективом, что тоже способно повлиять на впечатление новичка. Подразделением по обучению проводится экскурсия по предприятию и обучение кандидата на должность.⁵

На основе исследований Шапиро С. А. и Маслова Е. В. имеющих опыт в процессе анализа работоспособности предприятий, представ-

⁴ Казданян С. Ш., Аршакян Л. А. Мотивация как фактор развития организации. Инновационные научные исследования: теория, методология, практика: сборник статей Международной научно-практической конференции / Под общей редакцией Г. Ю. Гуляева. — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2018. С. 298–303.

⁵ Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. — М., Берлин: Директ-Медиа, 2017. 172 с.

ляется необходимым выделить следующие способы по улучшению управления профориентацией и адаптацией персонала:

1. Акцент внимания кадровой службы на работу по усовершенствованию профориентации и адаптации сотрудников в нашей стране.

2. Исключение несоответствие спроса с одной стороны и предложения с другой стороны на высококвалифицированный труд между наёмным работником и работодателем. Любое предприятие стремится реализовать свой потенциал и стать наиболее конкурентноспособным, это можно достичь с помощью внедрения новых информационных технологий и отбора соискателей более высокого уровня. Ведь чем способнее сотрудник, тем больше шансов, что он положительно повлияет на развитие рабочего потенциала предприятия.

3. Оптимизация структуры в области профессионального обучения будущих специалистов, путём проведения различных тренингов по наиболее проблемным направлениям трудовой деятельности, что способствует повышению эффективности предприятия.

4. Внедрение новых методик по улучшению работоспособности персонала, одна из которых усовершенствование системы стимулирования при её наличии, либо разработка и внедрение при её отсутствии. Здесь существует множество различных мотивационных способов добиться от своих подчинённых более высоких результатов в работе, одними из таких являются: премии, надбавки, повышение заработной платы, обеспечение карьерного роста и профессионального развития, возможность участия в социальных проектах, поощрения лучших сотрудников, проведение конкурсов, формирование благоприятной корпоративной культуры компании. Всё это так же помогает обеспечивать необходимый уровень качества работы организации, который соответствует современным международным стандартам качества в рамках экономического роста организации. Но есть и обратная сторона медали, здесь главное не переусердствовать, в противном случае, если продолжать увеличивать оплату труда, есть риск снижения эффективности предприятия.

5. Устранение неуверенности у начинающих сотрудников. В случаях, если не удаётся минимизировать дискомфорт у сотрудника, в скором времени он покидает свой пост и обратно, если всё же удаётся наладить с ним контакт, настроить на правильный лад, направить в нужное русло работы, общими силами опираясь на навыки более опытных работников, то в этом случае такие работники в дальнейшем полностью

привыкают к выполнению своих трудовых обязанностей и становятся в один ряд с более профессиональными членами организации.

Таким образом, в статье были рассмотрены трудности в процессе управления профориентацией и адаптацией персонала, предложены варианты решения наиболее часто встречающихся проблем.

Можно сказать, что главные трудности у нового работника вызваны сложностью приспособления к новому рабочему месту, к новому коллективу, а также предприятию в целом, с учётом всех условий труда, которые существуют на предприятии в процессе его деятельности.

Здесь поможет программа ориентации, которая направлена как раз-таки на избежание подобных ситуаций, способная задать новому сотруднику позитивный настрой на работу, минимизируя дискомфорт.

Большую роль в данном процессе играет грамотная работа кадровой службы, отдела по управлению профориентацией и адаптацией, а также руководителя всей организации.

Успешная работа по усовершенствованию профориентации и адаптации сотрудников в нашей стране со стороны организаций, с учётом изложенных способов, поможет более профессионально подготовить сотрудников к тому, чтобы они стали частью коллектива.

Впоследствии, это сделает из них специалистов высокого уровня подготовки, обладающих умениями, способствующих решению проблем возникающих в организации.

Список литературы

1. Блинов А. О., Угрюмова Н. В. Теория менеджмента: учебник для бакалавров. — Москва, Дашков, 2016. 304 с.
2. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. Институт практической психологии. — Новосибирск: НПО «МОДЭК», 2018. 112 с.
3. Волина В. А. Методы адаптации персонала. Управление персоналом. 2018. №13. С. 46–53.
4. Казданян С. Ш., Аршакян Л. А. Мотивация как фактор развития организации. Инновационные научные исследования: теория, методология, практика: сборник статей Международной научно-практической конференции / Под общей редакцией Г. Ю. Гуляева. — Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». 2018. С. 298–303.
5. Шапиро С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. — М. Берлин Директ-Медиа, 2017. 172 с.

References

1. Blinov A. O., Ugryumova N. V. Teoriya menedzhmenta: uchebnik dlya bakalavrov. — Moskva, Dashkov, 2016. 304 s.
2. Maslov E. V. Upravlenie personalom predpriyatiya. Institut prakticheskoi psikhologii. — Novosibirsk: NPO «MODEK», 2018. 112 s.
3. Volina V. A. Metody adaptatsii personala. Upravlenie personalom. 2018. №13. S. 46–53.
5. Kazdanyan S. Sh., Arshakyan L. A. Motivatsiya kak faktor razvitiya organizatsii. Innovatsionnye nauchnye issledovaniya: teoriya, metodologiya, praktika: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii / Pod obshchei redaktsiei G. Yu. Gulyaeva. — Penza: MTsNS «Nauka i Prosveshchenie». 2018. S. 298–303.
5. Shapiro S. A. Innovatsionnye podkhody k protsessu upravleniya personalom organizatsii: monografiya. M. Berlin Direkt-Media, 2017. 172 s.