

**Некоторые аспекты практического применения программ по адаптации  
сотрудников**

**Научный руководитель – Вильчинская Марина Александровна**

***Иванов Евгений Алексеевич***

*Студент (бакалавр)*

Иркутский государственный университет, Факультет сервиса и рекламы, Иркутск,  
Россия

*E-mail: evgeny.ivanov1997@mail.ru*

Существует множество мнений профессиональных менеджеров по персоналу, на счет того как именно, в какой форме и в течении какого срока следует проводить адаптацию тому или иному сотруднику, но единогласие проявляется сразу, как только речь заходит о важности данного процесса. В этом вопросе эксперты единогласно заявляют, что адаптация один из важнейших элементов работы с персоналом. [п5] Для этого существует множество причин:

“Спонтанная” адаптация может занять гораздо больше времени, чем подготовленная. Что приведет к увеличению стартовых издержек компании, а вовсе не к их уменьшению. [п2]

1) Мотивация сотрудника, на адаптацию которого не было потрачено усилий, значительно ниже возможной, а уровень конфликтности значительно выше. Из-за этого происходит:

а. Сильный рост уровня текучести работников, ведущий за собой увеличение затрат на подбор персонала. [п4].

б. Появление новых конфликтов в коллективе, не желание работать в команде и саботаж работы предприятия.

в. Профессиональное и эмоциональное выгорание из-за нехватки внимания и отсутствия ощущения полезности для компании.

г. Снижение уровня самооценки сотрудника, что приводит к различным психосоматическим заболеваниям, а это увеличивает количество больничных дней в году. [п9]

2) Отсутствие адаптации вызывает в производственном процессе проблемы, возникающие по многим причинам:

а. Незнание и непонимание формальных и неформальных правил и норм работы.

б. Непонимание специфики работы на данном предприятии.

в. Отсутствие четкого понимания требований к результату работы, а также формата его подачи. [п8]

Учитывая все эти факторы сложно отрицать, что адаптация — это один из важнейших процессов при работе с персоналом.

В связи с этим во время прохождения практики в рекрутинговом агентстве “HR Gym”, нами была проанализировано только положение об адаптации т.к. программа адаптации отсутствует. В связи с этим были внесены коррективы в положение и разработана программа по адаптации рекрутера. В основу положения и программы легли наш опыт, имеющиеся подходы, представленные в научно-практических материалах и особенности данной сферы деятельности. В положении мы отразили не только цели, мероприятия, их суть и последовательность, но также определили ответственных за каждый этап и мероприятие. Понимая важность однозначных формулировок и критериев оценки, мы проконсультировались у обеих рекрутеров, а также у директора по поводу критериев, которые можно применять при оценке работы и готовности к работе новичка.

В программу первым делом были включены:

- установочная беседа с директором, в которой он рассказывает о компании, ее короткой истории, целях, корпоративной культуре и о принципах работы с клиентами и с соискателями;
- знакомство новичка с коллегами и их с ним;
- назначение наставника.

В структуру программы адаптации нами были разработаны и включены сценарии двух ролевых игр, направленные на подготовку новичка к работе с соискателями и на снижение напряженности в период адаптации: «Звонок» и «Собеседование». Сценарий каждой игры предполагает наличие основной части, то есть непосредственное, осуществление действий заявленных в названии игры (в сценарии каждое действие расписано), а так же заключительный этап - рефлексия с разбором ошибок.

Заключительным этапом над положением и программой было обсуждение их с коллективом и руководством компании. На котором программа и положение были одобрены и будут апробированы.

В процессе исследования данной проблемы мы пришли к выводу что можно использовать имеющиеся программы по адаптации или разрабатывать их самостоятельно, необходимо не забывать, что в каждой сфере есть своя специфика. Дальнейшее наше исследование будет направлено на оценку разработанных нами положения и программы адаптации в процессе их практического применения.

В заключении хотелось бы отметить, что мероприятия по адаптации являются важнейшими для получения эффективного, уверенного и готового к самостоятельной работе, а также работе в команде сотрудника.

### Источники и литература

- 1) Директор по персоналу [Электронный ресурс]: Адаптация персонала в небольшой компании: как принять новичка, 2015 URL: <https://www.hr-director.ru/article/65763-qqq-15-m11-adaptatsiya-personala-v-nebolshoy-kompanii> (дата обращения 06.12.2017)
- 2) Директор по персоналу [Электронный ресурс]: Адаптация персонала: виды и формы, 2017 URL: <https://www.hr-director.ru/article/66651-qqq-17-m5-adaptatsiya-personala-vidy-i-formy> (дата обращения 06.12.2017)
- 3) Директор по персоналу [Электронный ресурс]: Адаптация персонала: методы управления и распространенные ошибки, 2016 URL: <https://www.hr-director.ru/article/65866-qqq-16-m1-adaptatsiya-personala-metody-upravleniya-i-rasprostranennye-oshibki> (дата обращения 03.12.2017)
- 4) Директор по персоналу [Электронный ресурс]: Адаптация сотрудника или, Как помочь новичку быстрее влиться в коллектив, 2016 URL: <https://www.hr-director.ru/article/65937-qqq-16-m9-kak-pomoch-novichku-bystree-vlitsya-v-kollektiv?ustp=W> (дата обращения 02.12.2017)
- 5) Директор по персоналу [Электронный ресурс]: Как проводить адаптацию для разных специалистов, 2017 URL: <https://www.hr-director.ru/article/66854-adaptatsiya-personala-17-m9> (дата обращения 29.11.2017)
- 6) Научная электронная библиотека «eLibrary.ru» [Электронный ресурс]: Социально-психологическая адаптация сотрудника как субъект управленческой деятельности, Макушкин С.А., 2016 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26323535> (дата обращения 03.12.2017)

- 7) Научная электронная библиотека “eLibrary.ru” [Электронный ресурс]: Адаптация и вхождение в коллектив нового сотрудника (собственный опыт), Кычкина Туйара Семеновна, 2013 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21250376> (дата обращения 06.12.2017)
- 8) Научная электронная библиотека “eLibrary.ru” [Электронный ресурс]: Трудовая адаптация сотрудников компании “ОША”, Шабаловская Людмила Игоревна, 2007 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=13100859> (дата обращения 26.11.2017)
- 9) Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» [Электронный ресурс]: Психосоматические заболевания: концепции и современное состояние проблемы, 2013 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihosomaticheskie-zabolevaniya-kontseptsii-i-sovremennoe-sostoyanie-problemy> (дата обращения 30.11.2017)