

УДК 331.108

Пятаев Д. А. студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет

Тольятти (Россия)

Pyataev D. A. student,

2nd year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

ЧЕТЫРЕ ЭЛЕМЕНТА АДАПТАЦИИ ДЛЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ.

Аннотация: в данной статье будут рассмотрены четыре основных элемента адаптации сотрудников для работы на новом месте, а также возможные негативные последствия, которые наступают если не уделять должное внимание одному из элементов адаптации.

Ключевые слова: малый бизнес, повышение эффективности, Наёмный работник.

Four elements of adaptation for new employees.

Abstract: This article will consider the four main elements of adaptation of employees to work in a new place, as well as the possible negative consequences that occur if you do not pay due attention to one of the elements of adaptation.

Key words: small business, efficiency improvement, Employee.

Адаптация специфики работы – в первую очередь это процесс внедрения нового сотрудника в компанию, а именно его знаний, умений и особенностей выполнения, поставленных перед ним задач в уже существующие методы работы предприятия, для повышения эффективности работы компании, и увеличения ее доходности. В данный вид адаптации, как правило входят параметры выполнения работ с технической точки зрения. Например, изучение регламентов, инструкций, обязательных требований и нормативно правовых актов; изучение программ для работы за компьютером (1С, Excel, и т.д.); изучение правил и техники безопасности для работы на определенном виде оборудования, а также для нахождения на объекте предприятия.

Следующий этап знакомства сотрудника с новым местом работы считается знакомство с нормами, принятыми на новом рабочем месте, а именно с культурными ценностями и принципами по отношению к выполнению работы. После прохождения этого вида адаптации сотрудник будет знать какие последствия несут те или иные действия. Например, какие санкции будут к нему применены за опоздание, вовремя не выполненную работу или что он должен сделать если в ходе работы возникают непредвиденные обстоятельства.

Третьим этапом адаптации сотрудника считается процесс знакомства и внедрения его в новый коллектив, сюда входит привыкание к эмоциональной атмосфере в команде, а также появление новых взаимоотношений с другими сотрудниками компании. Причем, как правило, выстраивать новые взаимоотношения нужно только с теми людьми, с которыми непосредственно связан по работе, это могут быть руководители, подчиненные и т.д.

К последнему виду адаптации относят физико-биологическую адаптацию. К ней относится процесс привыкания человека к условиям труда в данной компании, которые могут отличаться от его предыдущего

места работы. К этой адаптации можно отнести график работы, новое место работы и принцип попадания на него, новая обстановка на рабочем месте, и т.д.

Все сотрудники в той или иной степени проходят каждый вид адаптации, независимо от того в какую компанию они устроились. Но как правило, большинство руководителей акцентируют свое внимание именно на адаптации специфики работы, не проводя в должном образе остальные три. А поскольку эти элементы были упущены со стороны работодателя, они проходят в хаотичном порядке, что сказывается на времени выхода сотрудника на максимальную работоспособность.

Не проводя один видов адаптации сотрудника к новому месту, работодатели не задумываются, что это может привести к негативным последствиям

Так не проводя обучение по специфике работы компании, новый сотрудник начинает выполнять работу так как сам считает нужным. Это может привести к таким негативным последствиям, как, например, низкая эффективность либо вообще полное отсутствие какого-либо результата. Без подобного вида адаптации новый сотрудник может тормозить не только свою работу, но и работу отделов, зависящих от него, что еще сильнее сказывается на компании. В итоге это приводит к недовольству клиентов, коллег, и конечно руководство компании, которое из-за неуведомленного сотрудника теряет деньги.

При отсутствии адаптации нормам в компании, новому сотруднику приходится делать выводы исходя из поведения коллег. Но к сожалению не все сотрудники добросовестны, и могут подавать примеры того как делать нельзя. Например, что можно не соблюдать сроки выполнения работы, или недобросовестно выполнять порученную работу. Не получив понимание того, как что и в какой ситуации делать сотрудник начинает

делать так как ему самому удобно, что также может повлиять на эффективность его работы.

Не проведенная социальная адаптация, также скажется на его работе. Сотрудник должен будет сам познакомиться с коллективом, выстроить отношения и авторитет. Это может привести к тому, что сотрудник будет не знать к кому в какой ситуации ему нужно обращаться, а после того как он самостоятельно разберется, на что он намного больше потратит своего времени, не факт, что найденный коллега ему поможет. Это может быть связано с тем что они не знакомы, и один не знает можно ли давать определенную информацию другому.

Физиологическая адаптация является самым неподконтрольным видом адаптации, при этом не стоит не уделять ей вообще никакого внимания. По возможности стоит подстроиться под сотрудника. Так, например, если он далеко живет от места работы, можно вызывать ему такси.

Считается, что сотрудник прошел адаптацию в тот момент, когда смог выйти на свою максимально возможную эффективность работы. Согласно статистике, этот срок составляет примерно полгода. Но его можно сократить благодаря грамотным действиям со стороны руководства, также этот срок зависит и от самого сотрудника. Но в первую очередь эффективность нового сотрудника и срок выхода на нее зависят все же от руководства компании.

Список используемой литературы:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: сер. MBA (10-е изд.): пер. с англ. – СПб.: Питер, 2010.
2. Беккер, Б. Влияние управления человеческими ресурсами на эффективность организации: прогресс и перспективы / Б. Беккер, Б. Герхарт // Академия менеджмента, журнал. - 1996. - Т. 39.

3. Энтони Бэгшоу. Как повысить мотивацию? Как мотивировать всех в вашем бизнесе?