

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА К ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Темираева Е.В. Email: Temiraeva671@scientifictext.ru

*Темираева Екатерина Владимировна – студент магистратуры,
кафедра современных технологий в управлении персоналом,
Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва*

Аннотация: в статье рассматриваются результаты проведенного автором исследования адаптации персонала к изменениям в организации. Изменения – неотъемлемая часть нашей жизни, прогресс, посредством которого мы развиваемся и движемся вперед. Поэтому актуальность данного исследования состоит в том, что человеку в современном темпе жизни очень важно уметь своевременно, грамотно и слаженно реагировать на изменения в организации и адаптироваться к ним. Это напрямую ведет к эффективной работе, лояльности и успеху не только отдельно каждого сотрудника, но и организации в целом.

Ключевые слова: адаптация, персонал, организация, принципы управления адаптации персонала, методы адаптации персонала.

ADAPTATION OF PERSONNEL TO CHANGES IN THE ORGANIZATION

Temiraeva E.V.

*Temiraeva Ekaterina Vladimirovna – Undergraduate,
DEPARTMENT OF MODERN TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT,
RUSSIAN STATE UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES, MOSCOW*

Abstract: the article discusses the results of a study conducted by the author of the adaptation of personnel to changes in the organization. Change is an integral part of our life, progress through which we develop and move forward. Therefore, the relevance of this study is that it is very important for a person in the modern pace of life to be able to timely, competently and harmoniously respond to changes in the organization and adapt to them. This directly leads to effective work, loyalty and success not only separately for each employee, but also for the organization as a whole.

Keywords: adaptation, personnel, organization, principles of personnel adaptation management, personnel adaptation methods.

УДК 338.658.3

Современные науки оценивают бизнес-процессы организации как открытые системы, на развитие которых оказывает влияние внешняя среда, а также они стремятся к саморазвитию, поэтому им приходится адаптироваться к внешним и внутренним изменениям. При адаптационных процессах изменение сформированных систем может быть подвергнуто изменениям. Персонал зачастую испытывает дискомфорт при изменениях организации, что снижает производительность труда и снижает лояльность персонала по отношению к управленческим решениям менеджеров [2, с. 153].

Актуальность темы исследования определяется значимостью адаптации персонала в российских организациях. Эффективность организации можно определить по работе ее сотрудников. При помощи регулирования трудового поведения сотрудника работодатель может управлять результатом совершаемой деятельности и добиваться конкретных результатов.

Для качества работы организации имеет высокое значение эффективность поведения сотрудника, а не его трудовое поведение. Эффективность сотрудника можно описать как его стремление выполнять свои обязанности качественно, удовлетворяя интересы коллектива и способствовать достижению общей цели.

Таким образом, человеческие ресурсы выступают в качестве одного из ключевых ресурсов организации, поэтому управление адаптационными процессами представляет собой одну из ключевых проблем, которая стоит перед современной организацией и управленческими кадрами [1, с. 57].

Адаптация в организации – это приспособление сотрудника и организации, которое базируется на постепенном включении сотрудника в процедуры работы в новых условиях труда и отдыха [3, с. 11]. В качестве новых условий могут выступать физиологические, психологические, профессиональные, административные и бытовые факторы.

В настоящее время многие организации трансформируются из линейно-функциональных структур в более гибкие и адаптируемые: они представлены проектными, матричными и дивизиональными

организационными структурами, которые в рамках управления формируют новые технологии управления и организационной культуры. Данный подход определяет успешную работу компании в целом.

Динамично изменяющаяся структура компании определяет необходимость включения персонала после проведения изменений, поэтому современные науки по управлению персоналом описывают применение адаптационных методов при управлении персоналом [5, с. 112].

В соответствии с мнением автора, процесс адаптации персонала организации должен быть проведен при внедрении обновлений, которые включают научно-технические решения. Компании, особенно в сфере IT-технологий, внедряют дистанционные системы управления персоналом, а также системы электронного документооборота [3, с. 17].

Учитывая все факторы данной проблемы, современному менеджеру необходимо придерживаться определенных принципов при управлении процессом адаптации сотрудников к изменениям:

1. Принцип прогрессивности. Используемая методология для проведения адаптации должна изменяться динамично в соответствии с влиянием внешних и внутренних факторов. Инструменты адаптации должны формировать с учетом современных методик, требований окружающей среды и передовых практик в РФ и за рубежом.

2. Принцип непрерывности адаптации определяется тем, что работнику необходимо постоянно учитывать изменяющиеся условия для того, чтобы соответствовать новым требованиям.

3. Принцип комплексности учитывает, что в данном случае необходимо учитывать взаимодействие всех факторов, которые оказывают влияние на процедуры [4, с. 5].

4. Принцип оперативности заключается в том, что принятие решений по обеспечению анализа, контроля и осуществления адаптации должно минимизировать возможные отклонения от целевого значения.

5. Принцип перспективности состоит в том, что процесс адаптации принимает во внимание не только текущую ситуацию, но и учитывает перспективы развития организации.

6. Принцип оптимальности определяется тем, что возможна разработка нескольких вариантов адаптационных процессов, соответственно необходимо выбрать оптимальный вариант для поставленных задач развития организации.

7. Принцип простоты заключается в том, что процедуры адаптации должны быть реализованы простыми способами без воздействия на итоговый результат.

8. Принцип согласованности состоит в том, что обеспечивается взаимодействие различных структурных элементов и уровней иерархии. Общее взаимодействие необходимо для осуществления эффективной работы по достижению целей организации.

9. Принцип полезности и эффективности. В рамках осуществления адаптации затраты на адаптацию и итоговые результаты должны быть соотносимы [1, с. 102].

В России проблемой адаптационных процессов в организации начали заниматься около десяти лет назад, но отечественные ученые уже во многом продвинулись, не без помощи использования западного опыта (рис. 1) [5, с. 110]:

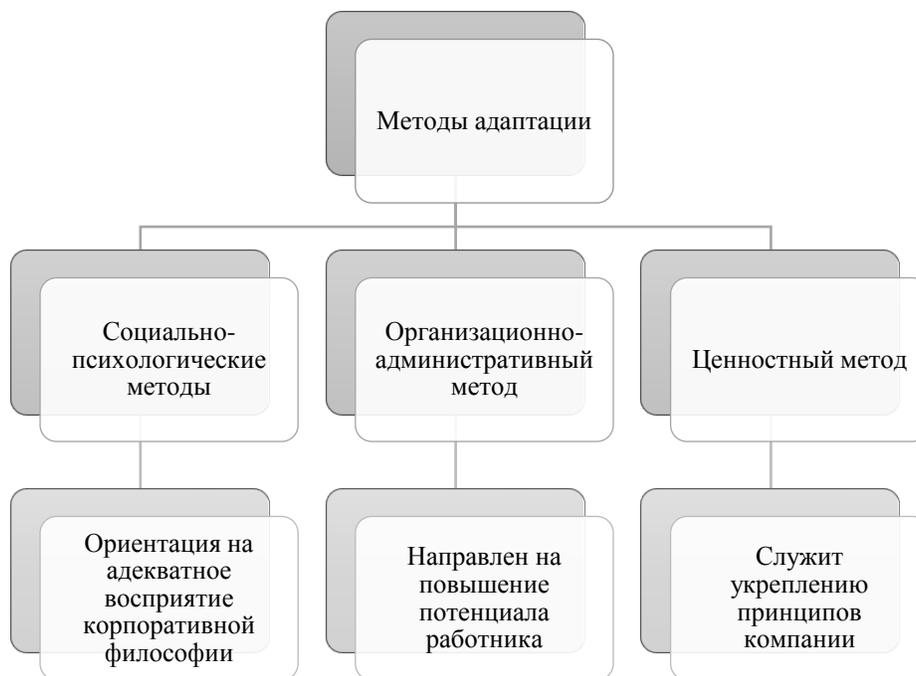


Рис. 1. Методы адаптации персонала

В России данные методы используют не многие предприниматели, лишь единицы задумываются о создании специальных программ по адаптации новых сотрудников, о мерах по подготовке сотрудников к определенным организационным изменениям [3, с. 21].

Автор считает, что для российской практики управления адаптацией персонала следует воспользоваться опытом таких компаний в области интернет поиска, электронно-почтовых технологий, как Яндекс и Mail.ru. В данных компаниях используются обучающие программы, услуги специалистов психологов, помогающих сотрудникам справляться со стрессами и различного рода бонусные схемы, которые мотивируют сотрудников поддерживать качество своей работы в процессе частых изменений и нововведений.

Следует обозначить основные цели адаптации сотрудников к нововведениям (рис. 2):



Рис. 2. Цели адаптации сотрудников к нововведениям

Таким образом, необходимо отметить, что при проведении адаптации сотрудников к изменениям необходимо проводить управление процессами взаимодействия с организации и оказывать воздействие при возникновении конфликтных ситуаций. Соответственно в современном мире с динамичными изменениями процессы адаптации к нововведениям представляют собой один из ключевых направлений повышения эффективности работы организации.

Список литературы / References

1. *Кобцева Е.Н.* Адаптация персонала: классификация видов и показатели // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. № 1. 2018. С. 100-104.
2. *Крушельницкая О. В.* Управление персоналом: учебное пособие [Текст] / Крушельницкая О.В., Мельничук Д.П. 2-е изд., Перераб. и доп. М.: Кондор, 2015. 308 с.
3. *Мирошниченко Ю. В.* Адаптация персонала: опыт зарубежных и отечественных предприятий [Текст] / Ю.В. Мирошниченко, А. В. Лобенко // Проблемы и перспективы развития предпринимательства. 2015. № 1 (2). С. 27.
4. *Морозюк Ю.В., Морозюк С.Н.* Человеческий фактор в управлении социально-экономическими системами: Монография. М: Финакадемия, 2017. С. 4-9.
5. *Тюлькина Ю.С.* Сущность и принципы адаптации персонала // Вестник Воронежского государственного университета. № 1. 2018. С. 109-113.