

Секция «Современные технологии управления человеческими ресурсами»
**Изменение системы адаптации ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ» на основе
технологии выбора методов развития персонала**

Енова Марья Дмитриевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет путей сообщения, Москва, Россия

E-mail: mafulka93@mail.ru

В современных компаниях широко используется система адаптации и отдельные элементы адаптации как метод развития персонала и инструмент освоения сотрудников в организации.

Целью данной статьи является — обоснование необходимости создания системы адаптации, разрабатываемой М.Д. Еновой для компании ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ» на основе технологии выбора метода развития персонала.[1]

А. П. Егоршин даёт наиболее раскрытое определение системы адаптации. Система адаптации — процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям, как внутренней среды организации, так и внешней. Она помогает работнику в осознании своего социального статуса, олицетворяет активную позицию личности и способствует реализации форм индивидуальных возможностей работника в процессах решения общих задач.[2]

В своих исследованиях О.А. Попова и А.С. Котлова демонстрируют следующие преимущества внедрения и использования системы адаптации на предприятиях:

- сокращение текучести кадров;
- развитие позитивного настроя к выполняемой работе;
- повышение удовлетворенности работой сотрудником;
- снижение неопределённости и беспокойства у новых сотрудников;[3]

По мнению А.В. Каминской, система адаптации представляет собой взаимовыгодный процесс, который позволяет новым сотрудникам ощущать себя более уверенно на новом рабочем месте, что формирует чувство удовлетворенности работой и развивает лояльность к компании.[4]

Т. О. Соломанидина «системную адаптацию» понимает же, как — немаловажный процесс, благодаря которому, новые сотрудники коллектива приспособляются к корпоративной культуре организации, новым должностным обязанностям и к сформировавшемуся коллективу.[5]

Ю. Г. Одегов демонстрирует две стороны «системы адаптации»:

Во-первых, она представляет собой объединение внутренних психологических процессов, в рамках которых сотрудник выпадает из привычного образа деятельности и должен мобилизоваться на новом предприятии при помощи различных методов адаптации персонала.

Во-вторых, система адаптации является совокупностью различных мероприятий, направленных на адаптацию нового сотрудника в коллективе и овладение им новыми трудовыми обязанностями, навыками и знаниями, а так же усвоение стандартов и норм поведения, присущих данной организации.[6]

Автор в 2014 году провел исследование системы адаптации в компании ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ». Технология адаптации на предприятии ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ» проходит следующим образом:

- 1) Первым этапом является прохождения собеседования.
- 2) Вторым этапом введение нового сотрудника в штат компании.
- 3) Третьим этапом является прохождение работником двухнедельное обучение в компании.
- 4) Четвертым этапом сдача экзамена директору компании.
- 5) Заключительным пятым этапом является начало исполнения сотрудником своих должностных обязанностей самостоятельно.

Была выявлена проблема, связанная с длительным вхождением сотрудника в круг своих обязанностей.

На основе анализа возможных решений проблемы с применением технологи выбора методов развития персонала автор предлагает внести следующие изменения в систему адаптации ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ», а именно:

- дополнить систему обучения сотрудника внедрением наставничества;
- разработать книги нового сотрудника.

Разработка книги нового сотрудника и рекомендаций по описанию применения наставничества в ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ» является задачами выпускной квалификационной работы автора.

В результате решения описанных задач в ООО «Ломбард «АБСОЛЮТ» следует отметить, что было повышено качество адаптации персонала, были значительно снижены неопределённость и страх у нового сотрудника, проявившиеся в работе на новом рабочем месте, в первый месяц его трудовой деятельности, был сокращен срок адаптации на одну неделю.

Источники и литература

- 1) Корсакова В.В., Чихирин О.В. Выбор методов развития персонала. Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами: Международная научно-практическая Интернет-конференция; Москва, 9 декабря 2008 г.: Сборник материалов. М.: МАКС Пресс, 2008, с. 90-92
- 2) Егоршин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 2007.
- 3) Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 [Электронный ресурс] <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения 15.02.2015. 12:51 по Мск вр.)
- 4) Электронная библиотека ДВГМУ [Электронный ресурс] <http://www.fesmu.ru/elib/Article.aspx?id=299576> (дата обращения 14.02.2015. 18:40 по Мск вр.)
- 5) Соломанидина, Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах. М., 2007 .
- 6) Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. М., 2008.

Слова благодарности

старшему преподавателю О.В. Чихирину