

## **РОЛЬ ВНУТРЕННИХ КОММУНИКАЦИЙ В СИСТЕМЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**А.В. Авдоница**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Адаптация играет важную роль не только в развитии трудовых отношений между работником и работодателем, но и в развитии технического и творческого потенциала сотрудника. Как следствие все это может влиять на показатели эффективности компании.

Первичная адаптация персонала как вхождение в организацию - это многоуровневый процесс, включенный в систему управления человеческими ресурсами и имеющий специфические особенности и закономерности. Если сотрудник в этот период не ощущает поддержки со стороны организации, у него появляются сомнения в правильности выбора нового места работы, происходят сбои в рабочем процессе, причины которых кроются в психологически не комфортном, неуверенном состоянии человека, эффективность работы снижается. Становится возможным нежелательный для организации, но вполне вероятный исход - увольнение работника.

Поэтому в современных условиях реализация программ первичной адаптации персонала является стратегически важным компонентом управления человеческими ресурсами. В результате их внедрения организации получают следующий экономический и социальный эффект:

- снижение материальных издержек на подбор персонала;
- снижение материальных издержек на обучение вновь принятых сотрудников;
- сокращение текучести персонала;
- сохранение квалифицированных сотрудников;
- формирование устойчивой и управляемой социальной структуры организации;

– повышение удовлетворенности трудом, лояльности персонала и др.

Таким образом, выстроенная система управления адаптацией сотрудников способна повысить общую эффективность управления персоналом организации. Для этого она должна опираться на четкое понимание того, кто (какие категории персонала) нуждается в управлении адаптацией и в чем (какого рода воздействиях) нуждается.

Прежде чем оценивать роль коммуникаций в системе адаптации персонала, давайте обратимся к определению:

Система адаптации персонала — это комплекс мероприятий, которые позволяют сотруднику выйти на необходимый уровень производительности с минимальными потерями для него самого и для компании.

Исходя из этого определения, у нас должно быть понимание того, что в процессе адаптации есть несколько участников, а именно: вновь принятый сотрудник, его непосредственный руководитель, нанимающий HR менеджер.

При рассмотрении категорий персонала, вовлеченных в процесс адаптации, традиционно описывают особенности адаптации молодых специалистов, впервые поступающих на работу в организацию, а также работников, вновь принимаемых в организацию, имеющих опыт работы. Реже в число объектов управления адаптацией включают вновь назначаемых руководителей. (рис.1)

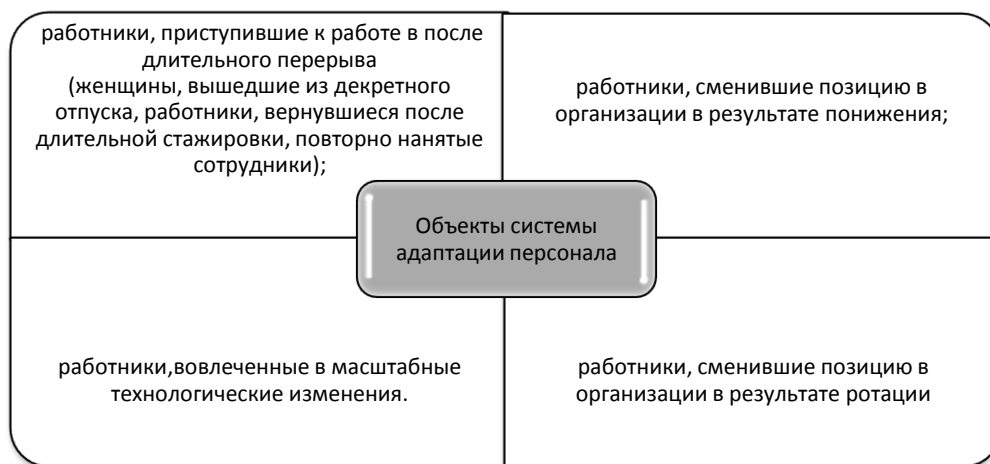


Рисунок 1. Объекты системы адаптации персонала.

Необходимость рассматривать все семь перечисленных выше категорий персонала в качестве объектов управления адаптацией вытекает из понимания процесса адаптации сотрудника как процесса согласования целей, методов достижения целей и ценностей сотрудников и организации.

Средой, в которой вся эта система существует, и в которой происходят все процессы, является сама организация и условия рынка.

Обратившись к таблице 1, мы можем заметить, что и HR менеджер, и руководитель принимают непосредственное участие в адаптации персонала.

Таблица 1. Функции адаптации руководителя и HR менеджера

Функции и мероприятия по адаптации	Обязанности	
	Руководитель	HR менеджер
Составление графика и программы адаптации	+	+
Ознакомление новичка с фирмой и ее историей, кадровой политикой, условиями труда	+	+
Организация экскурсий по рабочим местам	+	+
Представление непосредственному руководителю		+
Объяснение задач и требований к работе	+	
Организация обучения	+	+
Введение работника в коллектив	+	
Поощрение помощи новичкам со стороны опытных работников	+	

Если говорить о роли HR менеджмента в организации, то стоит сказать о тенденции HR менеджмента как бизнес-партнера. Если ранее HR являлся в компании сервисом, который предоставлял человеческий ресурс исходя из

срочных потребностей организации, не учитывая, как стратегии развития организации, так и внешних условий (компании конкуренты, изменяющиеся условия на рынке труда, НТП).

То сегодня HR менеджмент в роли бизнес партнера должен не только предоставлять человеческие ресурсы, но и генерировать собственные решения проблем бизнеса, который непосредственно затрагивают персонал.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

Ярким примером такой проблемы является не эффективно выстроенная система адаптации персонала. Одним из показателей неэффективности данной системы является отсутствие четко выстроенных каналов связи внутри организации, как внутри определенного коллектива, так и между подразделениями.

Давайте рассмотрим современные методы адаптации персонала(рис.2):

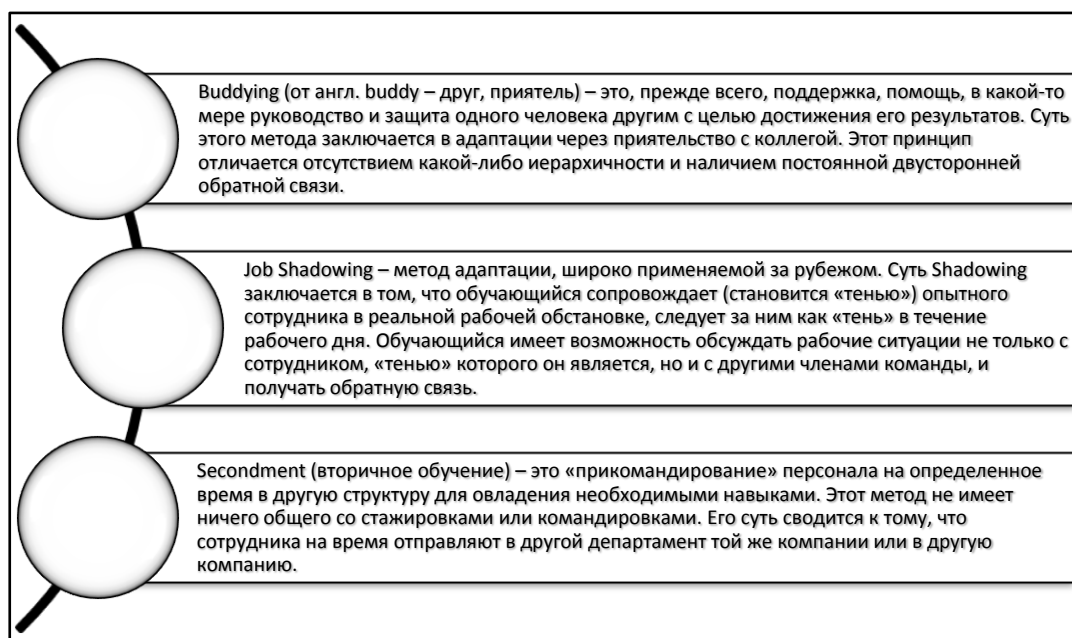


Рисунок 2. Современные методы адаптации персонала.

Как мы видим, внимание к проблеме внутренних коммуникаций в системе адаптации персонала привлекают современные тенденции

менеджмента. Сегодня коммуникации в организации выходят на первый план во всех активностях, касающихся с персоналом.

Одним из инструментов решения данной проблемы являются тренинги для линейных менеджеров(руководителей).

Задача данных тренингов заключается в следующем:

- Обозначение целей и задач системы адаптации персонала в рамках данной организации
- Выделение ролей линейного менеджера и HR менеджера в рамках системы
- Ознакомление руководителей с инструментами адаптации персонала (чек-листы, наставничество, автоматизация сбора обратной связи и т.д.)
- Поиск оптимального взаимодействия топ-менеджмента, руководителей и HR департамента в формате партнерства и обмена обратной связью.

Формат может быть различным, в зависимости от специфики работы организации. Но предпочтительно проведение «Живых» тренингов, в офисе или на нейтральной территории. Но по результатам тренинга руководители и HR должны прийти к общему пониманию целей и ролей в системе адаптации.

Рассмотрев аспекты адаптации и современные инструменты адаптации персонала, можно прийти к выводу, что сегодня внутренние коммуникации играют одну из ключевых ролей в адаптации персонала и организации в целом.

#### ***Список использованных источников***

1. Балакирева Е. Проблемы подбора персонала в коммерческий банк //Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2015. - № 9. - С. 23.
2. Галимова А.Ш., Галяутдинова Г.Ф. Особенности подбора и отбора персонала в финансово-кредитных организациях // Теория и практика современной науки. - 2016. - № 6-2 (12). - С. 508-509.

3. Далецкая А.С., Синявец Т.Д. Подбор персонала в банке: процессный подход // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». - 2015. - № 12. - С. 44-45.

4. Долженко Р. Использование модели компетенций в подборе персонала коммерческого банка // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. - 2016. - № 6. - С. 66.

5. Кириллов А.В. Сущность отбора персонала, его содержание и эволюция // Молодежь и наука. - 2015. - № 3. - С. 30-31.

6. Копейкин Г. К., Потемкин В. К. Менеджмент экономической безопасности - СПб.: Терция, 2016. - 112 с.

7. Макушкин С.А., Кириллов А.В. Осуществление найма персонала в российских коммерческих организациях: проблемные вопросы и пути их решения /Под редакцией В.Н. Щаленко, А.А. Осеева – М., 2015. – 322 с.

8. Orlova L.V., Sakhabieva G.A., Vasyaycheva V.A., Pronina N.N. Impact of educational attainment on the development of female entrepreneurship in kazakhstan / Indian Journal of Science and Technology. 2016. Т. 9. № 11. С. 89427.

## **КАДРОВЫЕ РИСКИ ПРИ ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ**

**С.С. Байрамова**

Научный руководитель В.А. Васяйчева

В настоящее время управление организацией невозможно без склонности к участию в рискованных делах и без умения решать задачи и проблемы рискованного характера. Следовательно, результат деятельности организации будет во многом зависеть от качественных и количественных характеристик её кадрового состава. В то же время проблеме кадровых рисков