

*Хомякова А.А., Овчинникова Д.С. Политика планирования привлечения и первичной адаптации персонала в организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2019. – №5 (май). – АРТ 425-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

***РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ***

**УДК 331.108.3**

**Хомякова Александра Алексеевна**

студентка 4 курса, инженерно-экономический факультет

**Овчинникова Дарья Сергеевна**

студентка 4 курса, инженерно-экономический факультет

*Научный руководитель:* Капацинская Е. Н., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВО «Рязанский государственный радиотехнический  
университет» имени В. Ф. Уткина  
г. Рязань, Российская Федерация  
e-mail: [sanya.koz4512@yandex.ru](mailto:sanya.koz4512@yandex.ru)

**ПОЛИТИКА ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ПЕРВИЧНОЙ  
АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье рассматривается планирование привлечения персонала и его первичная адаптация, принципы привлечения, этапы адаптации, а также что включает в себя первичная адаптация в организации. Данная статья отражает и документы, необходимые на подготовительном этапе адаптации, и критерии, с помощью которых оценивается первичная адаптация в условиях определенной трудовой деятельности. Уровень адаптированности нового работника можно изучить по ряду объективных и субъективных показателей.

*Ключевые слова:* планирование привлечения; планирование первичной адаптации; привлечение персонала; первичная адаптация персонала; принципы привлечения; этапы первичной адаптации; оценка адаптации; методы привлечения

**Khomyakova Alexandra**

4th year student, Faculty of Engineering and Economics

**Ovchinnikova Darya**

4th year student, Faculty of Engineering and Economics

Supervisor: E. Kapatsinskaya, PhD, Associate Professor

FSBEI of HE «Ryazan State Radiotechnical University» named after

V. F. Utkin

Ryazan, Russian Federation

## **PLANNING POLICY OF ATTRACTION AND PRIMARY PERSONNEL ADAPTATION IN THE ORGANIZATION**

*Abstract:* The article considers the planning of personnel involvement and its primary adaptation, the principles of attraction, the stages of adaptation, and also what includes primary adaptation in the organization. This article reflects both the documents needed at the preparatory stage of adaptation, and the criteria by which primary adaptation is evaluated in the context of certain work activities. The level of adaptation of a new employee can be studied in a number of objective and subjective indicators.

*Keywords:* attraction planning; primary adaptation planning; personnel involvement; personnel primary adaptation; principles of attraction; primary adaptation stages; adaptation assessment; attraction methods

Работодатель двадцать первого века, для успешной реализации и процветания своей организации должен понимать, что успех будет только в том случае, когда в фирме будут работать лишь профессионалы своего дела. Не важно, какую должность занимает тот или иной сотрудник, ведь в первую очередь, он обязан быть грамотным специалистом, а также обладать умением быстрого реагирования и принятия решений в трудный период.

Подбором и адаптацией специалистов должны заниматься квалифицированные кадровые сотрудники, которые видят, в какую сторону движется предприятие. Так же одной из приоритетных задач отбора и адаптации персонала является - создание крепкой команды сотрудников, специалистов, быстро вливающихся в рабочий процесс, для достижения общих целей. Отбор кандидатур на занимаемую должность проходит по этапам, на каждом из которых проверяются возможности, квалификация, производственные навыки и вообще заинтересованность и перспективы саморазвития претендента на занимаемую должность. В наши дни, для занятия практически любой должности приходится маневрировать, перестраиваться и получать новые знания. Каждый сотрудник той или иной организации должен быть профессионалом своего дела.

Целью данной статьи является рассмотрение вопросов планирования привлечения и первичной адаптации персонала. Как происходит этот процесс, а также что здесь является важным как для руководителя, так и для работников.

Процесс привлечения персонала в организацию, как правило, начинается с кадрового планирования персонала, а также установления требуемых характеристик к кадрам.

План привлечения персонала включает в себя:

- определение необходимого количества персонала, типов людей и сроков привлечения новых сотрудников;
- особые проблемы в предложении и методы борьбы с ними;
- программу набора персонала.

Результат планирования необходимости в рабочей силе отображает некоторое равновесие, недостаток или, наоборот, излишек персонала в компании в соответствии с ближайшими перспективами ее развития. Поэтому сначала необходимо изучить кадровый потенциал своих работников. И при возникновении такой потребности в персонале, которую нельзя удовлетворить силами собственных кадров, то в этом случае нужно искать пути и ресурсы привлечения кадров с внешнего рынка труда.

Как правило, принято считать, что главной проблемой в работе с персоналом в организации при привлечении кадров является планирование трудовой адаптации, поскольку при возникновении проблем с первичной адаптацией вновь принятые работники могут уволиться в течение первых трех месяцев, и опять возникают вакантные места и те же проблемы с поиском новых сотрудников. Процесс адаптации предполагает осуществление взаимного приспособления, при котором работник постепенно входит в новые для него условия труда и жизни.

Некоторые организации планируют первичную адаптацию на рабочем месте при помощи определённых принципов. Ниже представлены некоторые из них:

- «план профессиональной подготовки и первичной адаптации работника на рабочем месте». Его оформление осуществляется непосредственным начальником вместе с работником службы персонала в течение трёх рабочих дней после первого рабочего дня нового сотрудника;

- «отчёт работника: мои профессиональные впечатления за первые 10 дней работы». Работник самостоятельно подготавливает этот отчёт, далее он отправляется непосредственному начальнику;

- проведение обучения в соответствии с «планом профессиональной подготовки и первичной адаптации сотрудника». Его осуществление происходит на 14–21 день после первого дня выхода на работу;

- письменный «отчёт и план действий работника по результатам выполнения плана профессиональной подготовки и первичной адаптации». Также составляется работником самостоятельно и передаётся непосредственному начальнику за 5 дней до окончания испытательного срока;

- собеседование по итогам прохождения испытательного срока работником. Собеседование проводят по итогам изучения отчёта и плана действий, выполнения плана профессиональной подготовки и первичной адаптации, а также по результатам оценки исполнения должностных функций. Проводится не позднее, чем за 3 дня до завершения испытательного срока;

- принятие решения об окончании обучения, а также первичной адаптации и испытательного срока на должности представляется директору предприятия за 3 рабочих дня до окончания испытательного срока.

Выделяют несколько этапов технологии процесса первичной адаптации:

Подготовительный этап предполагает разработку документационного обеспечения процесса адаптации. Происходит составление программы адаптации.

На следующем, информационном, этапе менеджер по персоналу в день подписания трудового договора встречается с новым работником для того, чтобы вручить ему информационную брошюру об организации, познакомить с предприятием и его внутренними правилами, провести ознакомительную экскурсию по объектам предприятия.

На третьем, ознакомительном, этапе нового сотрудника представляют непосредственному руководителю и рабочему коллективу.

Заключительным и решающим является адаптационный этап. На данном этапе руководитель следит за ходом работы нового сотрудника, а также помогает решить возникающие проблемы. Немного позже работнику и руководителю предстоит заполнить адаптационный лист. Также данный этап необходим, чтобы оценить текущий уровень первичной адаптации нового сотрудника и далее узнать перспективы его развития в организации. Оценка проводится при помощи нормативного документа «оценка уровня адаптированности работников организации».

По прохождении испытательного срока происходит завершающая оценка уровня первичной адаптации сотрудника, а также составляется заключение о ее итогах. В заключении содержится, на каком уровне протекает адаптация сотрудника и, конечно, выводы о том, какие мероприятия необходимо продолжать, а какие исключить для работника, или вообще отказать работнику в трудоустройстве.

Таким образом, политика планирования привлечения и первичной адаптации персонала является одним из самых важных процессов в управлении кадрами, который считается не только очень трудоёмким, но и достаточно ответственным процессом. Так как от того, каких людей возьмут на работу, насколько комфортно им будет работать в данной организации и

с данным коллективом и т. д. зависит то, насколько эффективно будет работать само предприятие.

**Список использованной литературы:**

1. Смолкин А.М. «Менеджмент: основы организации», учебник; Москва, издательский дом «Дрофа», Высшая школа приватизации и предпринимательства, 2014 г.
2. «Управление персоналом организации» учебник под ред. Кибанова А. Я.; Москва, ИНФРА-М, 2012 г.
3. «Экономика труда: социально-трудовые отношения» учебник под ред. Волгина Н.А. и Одегова Ю. Г.; Москва, 2013 г.

*Дата поступления в редакцию: 16.05.2019 г.*

*Опубликовано: 22.05.2019 г.*

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2019*

*© Хомякова А.А., Овчинникова Д.С., 2019*