

УДК 658.3

*Куцан Е.П., студентка,
Научный руководитель: Гончарова Е.Н., к.э.н., доцент
доцент кафедры Управления
ФГБОУ ВО «Технологический университет имени дважды
Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»,
г. Королёв Московской области*

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ-УЧАСТНИКАХ ВЭД

Аннотация: в настоящей статье рассматриваются понятие, сущность и значение адаптации персонала на современных предприятиях-участниках ВЭД, учитывая не только особенности российской практики управления кадрами, но и зарубежного опыта, принимая во внимание специфику внешнеэкономической деятельности.

Ключевые слова: адаптация персонала, управление кадрами, зарубежный опыт, ВЭД.

*Kutsan E.P., student,
Scientific supervisor: Goncharova E.N., Ph.D., Associate Professor
Associate Professor, Department of Management
FSBEI HE «Technological University named after twice
Hero of the Soviet Union, pilot-cosmonaut A.A. Leonova»,
Korolev, Moscow region*

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF PERSONNEL ADAPTATION AT ENTERPRISES PARTICIPATING IN FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY

Abstract: this article examines the concept, essence and significance of personnel adaptation at modern enterprises participating in foreign economic activity, taking into account not only the specifics of Russian personnel management practice, but also foreign experience, taking into account the specifics of foreign economic activity

Keywords: personnel adaptation, personnel management, foreign experience, foreign economic activity.

Введение

Работники являются фундаментом любого современного предприятия, в том числе являющегося участником внешнеэкономической деятельности (ВЭД), так как от их деятельности и производительности зависит его будущее развитие и конкурентоспособность на национальном и международном рынке. Иными словами, без работников ни одно предприятие не смогло бы существовать, однако, недостаточно иметь в штате просто определенное количество кадров, необходимо, чтобы персонал был эффективен и приносил максимальную пользу, осуществляя трудовые функции в интересах предприятия. В этой связи особенно острой является проблема адаптации персонала.

Привлекая в штат нового сотрудника, работодатель должен позаботиться о том, чтобы новый работник влился в коллектив, ознакомился с предприятием, трудовыми задачами, чтобы как можно быстрее погрузиться в рабочий процесс, однако, практика отечественных предприятий показывает, что сегодня в большинстве из них система адаптации отсутствует или развита достаточно слабо, зарубежный опыт не учитывается даже при условии работы на международном рынке, что в результате приводит к ряду негативных последствий – неприспособленность работника к выполнению своих функций на предприятии, высокая текучесть кадров, нерациональное распределение ресурсов, низкая производительность труда, а также ухудшение финансовых показателей предприятия и др. Таким образом, адаптация персонала является важнейшим этапом внедрения нового работника в трудовой процесс, от которого в конечном результате будет зависеть эффективность работы всего предприятия, что делает выбранную тему исследования актуальной для предприятий-участников ВЭД в современных реалиях.

Методы исследования

Настоящее исследование проводилось при помощи теоретического и статистического методов. Теоретические методы предполагают анализ актуальных трудов и периодических изданий, посвященных различным проблемам адаптации персонала на современных предприятиях, а также в формировании собственной позиции автора по данному вопросу. Статистический метод, в свою очередь, предполагает исследование данных статистики, касающихся эффективности и необходимости внедрения системы адаптации персонала на современном предприятии.

Результаты

Значение трудовых ресурсов в виде конкретных работников для каждого современного предприятия, в том числе и участника ВЭД, переоценить невозможно, так как персонал составляет основу любого хозяйствующего субъекта, без которого его деятельность была бы невозможна, а также отвечает за все процессы, происходящие на предприятии, начиная с производственных, заканчивая управленческими и отдельными бизнес-процессами. По этой причине прием в штат предприятия квалифицированных работников, а также обеспечение низкого уровня текучести кадров позволяют предприятию достичь поставленных целей и выполнить стратегические задачи, однако, для получения таких результатов представляется необходимым уделять большое внимание системе управления персоналом, особенно процессу адаптации кадров на рабочем месте. Это обусловлено тем, что сотрудник, который не смог адаптироваться к труду на новом рабочем месте или должности не сможет демонстрировать высокие показатели производительности и эффективности труда, что негативным образом отразится на деятельности всего предприятия.

Рассматривая актуальные определения адаптации персонала на предприятии, следует отметить, что современные авторы по-разному трактуют указанный термин. Так, например, М.А. Чинкова пишет о том,

что под адаптацией работников на предприятии следует понимать «процесс приспособления новых сотрудников к условиям внешней и внутренней среды организации, ознакомления их с принципами трудовой деятельности, особенностями корпоративной культуры, а также внедрение их как элементов бизнес-процессов и общего операционного процесса»¹. Данное определение достаточно полно отражает сущность процесса адаптации на предприятии в отличие от определения, сформулированного А.Я. Кибановым, согласно которому адаптацию необходимо рассматривать как «интеграцию в профессиональные, социальные и организационные условия предприятия»². По мнению Ю.В. Руденко, адаптация персонала – «это процесс, в течение которого осуществляется установление контакта между работником и предприятием: получение работником дополнительных знаний в профессиональной сфере, его приспособление к характерным особенностям выполнения функциональных обязанностей, приобщение к имеющейся корпоративной культуре, взаимодействие с коллегами, приспособление коллектива предприятия к новому сотруднику»³.

Проанализированные выше определения адаптации персонала позволяют автору сформулировать более простое и емкое определение, согласно которому под адаптацией персонала следует понимать процесс знакомства нового работника с особенностями деятельности предприятия и с трудовым коллективом, его плавного погружения в рабочие и бизнес-процессы с поддержкой и сопровождением на весь период адаптации. Поддержка и сопровождение работника являются крайне важными в период адаптации, так как именно эти элементы зачастую отсутствуют в системах адаптации на современных отечественных предприятиях, а

1 Чинкова М.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Молодой ученый. – 2023. – № 42 (489). – С. 50-52.

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М- 2020. – С. 51.

3 Руденко Ю. В. Формирование адаптации персонала на предприятии // Научный журнал. – 2017. – № 2. – С. 75.

работники так или иначе предоставлены «сами себе», что делает исследуемый процесс крайне неэффективным и стрессовым для работника.

Таким образом, представляется особенно важным разрабатывать эффективные программы адаптации персонала на предприятиях, принимая во внимание специфику их деятельности и особенности трудовых функций работника, что подтверждается не только теоретическими исследованиями, но и статистическими данными. Например, согласно результатам кадровых исследований, которые проводились «BrandonHallGroup», предприятия, которые в своей практике применяют в действительности подходящие и эффективные программы адаптации для новых работников, по итогам испытательного срока или иного тестового периода удерживают до 82% новых сотрудников, которые в последующем устойчиво закрепляются в штате предприятия. Кроме того, таким предприятиям удается повысить общую производительность труда более чем на 70% за счет максимально эффективной работы сотрудников⁴.

Однако для того, чтобы разработать эффективную программу адаптации сотрудников с учетом специфики конкретного предприятия, нужно понимать, что именно подразумевается под эффективностью, и от чего она зависит.

Так, О.Н. Новицкая, А.А. Сафронова и Н.В. Ясакова пишут о том, что результативность системы или программы адаптации работников может зависеть от огромного множества факторов, имеющих различную степень влияния. В качестве основных таких факторов возможно отметить сферу деятельности хозяйствующего субъекта (работодателя), четкое описание трудовых функций и должностных обязанностей работника, степень развития корпоративной культуры на предприятии и межличностных коммуникаций, корректность и законность осуществления процедуры трудоустройства нового работника в штат, а также иные

⁴ Кайдалова Е.А., Лизовская В.В. Современные методы адаптации персонала // E-Scio. – 2023. – № 4 (79). – С. 490.

факторы, которые так или иначе могут повлиять на эффективность адаптации сотрудника⁵.

Применительно к предприятиям-участникам ВЭД процесс адаптации персонала должен строиться с учетом соблюдения следующих принципов и условий:

- учет индивидуальных особенностей работника и должности, на которую он нанимается;

- процесс адаптации должен охватывать максимальное количество аспектов работы, включая культурные различия, языковые барьеры, иностранное законодательство и др., с чем работник может столкнуться в процессе своей профессиональной деятельности, работая на предприятии-участнике ВЭД;

- процесс адаптации должен быть постепенным;

- предоставление обратной связи от работника о процессе адаптации в целях внесения корректировок и улучшений при необходимости;

- наличие поддержки со стороны руководителей и коллег, что создает наиболее благоприятные адаптационные условия для новых работников.

Основное назначение процесса адаптации работника на предприятии-участнике ВЭД будет проявляться в том, что он позволит наиболее оперативно и качественно включить новых сотрудников в рабочий процесс, обеспечить эффективное и органичное погружение новых работников в организационную структуру предприятия и коллектив в целом, а также ощутимо снизить уровень текучести кадров на предприятии, повысить уровень производительности труда и эффективность деятельности предприятия, что положительным образом отразится на его финансовых результатах⁶.

5 Новицкая О.Н., Сафронова А.А., Ясакова Н.В. Управление процессами адаптации персонала // Инновационная экономика и современный менеджмент. 2023. № 1 (43). С. 12-16.

6 Кузнецова А. И. О роли адаптации персонала в системе эффективного управления организацией // Молодой ученый. – 2021. – № 39 (381). – С. 167-168.

Для того чтобы процесс адаптации персонала был наиболее эффективным в аспекте внешнеэкономической деятельности предприятия-работодателя, представляется необходимым использовать современные зарубежные инструменты адаптации, к которым можно отнести welcome-тренинги, коммуникативные и командные тренинги, встречи с первыми лицами предприятия, баддинг, метод погружения, e-learning и др.

Заключение

Подводя итоги всему вышеизложенному, можно сделать вывод о том, что значение адаптации персонала для предприятий-участников ВЭД невозможно переоценить, так как формирование эффективной и подходящей программы адаптации для новых работников позволит не только удержать высококвалифицированные кадры, но и повысить эффективность хозяйственной деятельности предприятия, увеличить его конкурентоспособность не только на национальном, но и на международном рынке.

Использованные источники:

1. Кайдалова Е.А., Лизовская В.В. Современные методы адаптации персонала // E-Scio. – 2023. – № 4 (79). – С. 486-492.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – Москва: ИНФРА-М, 2024. – 695 с.
3. Кузнецова А. И. О роли адаптации персонала в системе эффективного управления организацией // Молодой ученый. – 2021. – № 39 (381). – С. 167-168.
4. Новицкая О.Н., Сафронова А.А., Ясакова Н.В. Управление процессами адаптации персонала // Инновационная экономика и современный менеджмент. 2023. № 1 (43). С. 12-16.
5. Руденко Ю. В. Формирование адаптации персонала на предприятии // Научный журнал. – 2017. – № 2. – С.75-76.

6. Чинкова М.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Молодой ученый. – 2023. – № 42 (489). – С. 50-52.