

*Лихущина Ирина Олеговна
студентка 1 курса магистратуры,
факультет сферы обслуживания и управления
Воронежский филиал Российского экономического университета им. Г.В.
Плеханова,
Россия, г. Воронеж
e-mail: likhushina.irinka@mail.ru*

*Научный руководитель: Николаева Ю.Р.,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления социально-экономическими системами и
бизнес-процессами
Воронежский филиал Российского экономического университета им. Г.В.
Плеханова,
Россия, г. Воронеж*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИЕЙ И АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические основы профессиональной ориентации и адаптации персонала, цели системы управления адаптацией, цели профессиональной адаптации, а так же ее влияние на сотрудников предприятия и на предприятие в целом, результаты внедрения модели адаптации как инструмента управления в организации.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, адаптация, сотрудник, личность.

*Likhushina Irina Olegovna
1st year master student,
faculty of service and management
Voronezh branch of the Russian University of Economics named after G.V.
Plekhanov,
Russia, Voronezh*

*Scientific adviser: Nikolaeva Y.R.,
candidate of economic sciences,
associate professor, associate professor of the Department of Management of
Socio-Economic Systems and Business Processes
Voronezh branch of the Russian University of Economics named after G.V.
Plekhanov,
Russia, Voronezh*

MANAGEMENT OF VOCATIONAL GUIDANCE AND ADAPTATION OF PERSONNEL

Abstract: *The article discusses the theoretical foundations of vocational guidance and adaptation of personnel, the goals of the adaptation management system, the goals of professional adaptation, as well as its impact on the employees of the enterprise and on the enterprise as a whole, the results of the implementation of the adaptation model as a management tool in the organization.*

Keywords: vocational guidance, adaptation, employee, personality.

Успешная адаптация персонала является регулятором для обеспечения низкой текучести кадров, а так же в обеспечении эффективной работы сотрудников.

Понятия «профессиональная ориентация» и «адаптация» разные авторы и разные источники описывают по-разному. Например, А.Я. Кибанов разделяет эти два понятия, но утверждает, что адаптация это все же элемент профориентации. «Профориентация - система мер по профинформации, профконсультации, профподбору и профадаптации, которая помогает человеку выбрать профессию, наиболее соответствующую потребностям общества и его личным способностям и особенностям» [2, с. 43]. То есть, согласно А.Я. Кибанову, профессиональная ориентация - это тот процесс, который предшествует вступлению нового работника в организацию, в должность.

Профессиональная ориентация осуществляется в следующих целях:

- достижение сбалансированности между профессиональными интересами человека и возможностями рынка труда;
- прогнозирование профессиональной успешности в сфере трудовой деятельности;
- содействие непрерывному росту профессионализма личности как важнейшего условия удовлетворенности трудом и собственным социальным статусом;
- реализация индивидуального творческого потенциала;
- формирование достойного образа жизни и достойного благосостояния.

В связи с этим можно сделать выводы: система профессиональной ориентации изначально содержит в себе внутренний план управления не только извне, но и изнутри самой личности.

В результате разработки и внедрения модели адаптации как инструмента управления в организации возможно получение значимых результатов, а именно [1]:

- снижение материальных затрат на поиск нового персонала;
- снижение числа увольнений работников, находящихся на испытательном сроке;
- уменьшение временных затрат других работников на адаптацию новичков, что, соответственно, позволит высвободить время на выполнение своих должностных обязанностей

Субъективные результаты:

- оптимизация психологического климата в организации;
- удовлетворенность своей профессиональной деятельностью и компанией.

Цели системы управления адаптацией хорошо сформулированы у Кибанова и могут быть представлены в виде схемы на рисунке 1 [2, с. 85].



Рисунок 1- Цели системы управления адаптацией

Задачами подразделения или специалиста по управлению адаптацией в области организации технологии процесса адаптации, по А.Я. Кибанову, являются:

1. организация семинаров, курсов по различным вопросам адаптации;
2. проведение индивидуальных бесед руководителя, наставника с новым сотрудником;
3. интенсивные краткосрочные курсы для руководителей, вновь вступающих в должность;
4. специальные курсы подготовки наставников;
5. использование метода постепенного усложнения выполняемых новичком заданий;

6. выполнение разовых общественных поручений для установления контактов нового работника с коллективом;

7. подготовка замены при ротации кадров; проведение в коллективе специальных ролевых игр по сплочению сотрудников [3, с. 89].

Итак, в заключение можно отметить, что в управленческой науке уделяется много внимания проблемам ориентации и адаптации персонала.

Список литературы:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. 288 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Магистерская программа «Управление персоналом организации» (вариат. учеб. дисц.): учеб. пос. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015 256 с.

3. Маслова Е.Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015. 36 с.