

Коноплева Галина Ивановна

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Статья раскрывает содержание понятия "адаптация персонала". Целью является изучение приспособления поведения работника к новому организационному окружению. Особое внимание уделено рассмотрению группы факторов, оказывающих влияние на действия человека в организации. Исследуются виды производственной адаптации и прослеживается ее связь со стимулами трудовой деятельности. Выделяются и описываются этапы адаптации.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2016/2/14.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2016. № 2 (104). С. 68-70. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2016/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

языком [11]); 5) реорганизация территориально-государственных образований (разделение штата Пенджаб в Индии в 1966 г. на Пенджаб и Харьяна [12]); 6) возникновение сепаратистских настроений и др.

«Погасить» и нейтрализовать языковые конфликты могут продуманная языковая политика и согласованные действия по примирению всех враждующих сторон, поиски консенсуса, а главное – справедливое определение значимости конфликтующих языков и выравнивание возможностей реализации во всех сферах жизни для представителей разных этнических групп.

Список литературы

1. Алок К. Дас. Языковые конфликты и контакты в Индии // Решение национально-языковых вопросов в современном мире. СПб., 2003. С. 130-136.
2. Баррен Рей. Существует ли языковая проблема в Индии? // Решение национально-языковых вопросов в современном мире. СПб., 2003. С. 137-143.
3. Баскаков А. Н. Типы языковых конфликтов в регионе Средней Азии и Казахстана // Язык в контексте общественного развития. М., 1994. С. 171-180.
4. Вахтин Н. Б., Головкин Е. Б. Социоллингвистика и социология языка: учебное пособие. СПб., 2004. 335 с.
5. Кожемякина В. А. Языковая ситуация и языковая политика в Канаде // Решение национально-языковых вопросов в современном мире. СПб., 2003. С. 170-182.
6. Крючкова Т. Б. Типология языковых конфликтов // Языковые проблемы Российской Федерации и законы о языках. М., 1994. С. 125-130.
7. Михальченко В. Ю. Национально-языковые конфликты на языковом пространстве бывшего СССР // Язык в контексте общественного развития. М., 1994. С. 221-235.
8. Михальченко В. Ю. Языковой конфликт в полиэтническом государстве // Языковая политика и языковые конфликты в современном мире: международная конференция (г. Москва, 16-19 сентября 2014 г.). М., 2014. С. 209-213.
9. Словарь социоллингвистических терминов. М., 2006. 312 с.
10. Сулейманов Р. Р. Этнолингвистический конфликт в современном Татарстане: борьба за русский язык в школах национальной республики // Языковая политика и языковые конфликты в современном мире: международная конференция (г. Москва, 16-19 сентября 2014 г.). М., 2014. С. 226-234.
11. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/112407> (дата обращения: 28.01.2016).
12. <http://jurnal.org/articles/2008/polit76.html> (дата обращения: 28.01.2016).

LANGUAGE CONFLICTS AND THEIR CONSEQUENCES IN THE MODERN WORLD

Kondrashkina Elena Alekseevna, Ph. D. in Philology
Research Centre for National-Linguistic Relations of the Institute of Linguistics
of the Russian Academy of Sciences
e.kondrashkina@inbox.ru

The article gives the definition of the term “language conflicts”, analyzes the causes of their outbreak in the multi-ethnic countries of the world and the consequences, to which they lead. Particular attention is paid to the typology of language conflicts. As an example the author considers language conflicts in Russia, certain CIS countries and foreign countries, highlights the importance of language policy in the solution of national-language problems.

Key words and phrases: language conflicts; sources of conflict; national-language policy; inter-ethnic and intra-ethnic language conflicts; laws on languages; consequences of conflicts.

УДК 338.2

Экономические науки

Статья раскрывает содержание понятия «адаптация персонала». Целью является изучение приспособления поведения работника к новому организационному окружению. Особое внимание уделено рассмотрению группы факторов, оказывающих влияние на действия человека в организации. Исследуются виды производственной адаптации и прослеживается ее связь со стимулами трудовой деятельности. Выделяются и описываются этапы адаптации.

Ключевые слова и фразы: адаптация персонала; цели и задачи адаптации; функции работника; виды производственной адаптации; направления адаптации; этапы адаптации.

Коноплева Галина Ивановна, к.э.н., доцент

Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет
ktoopp@knastu.ru

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Адаптация персонала в организации является одной из составляющих системы технологии управления персоналом. Она выступает связующим звеном между входом сотрудника в организацию и результатом его трудовой деятельности в ней. Основная цель адаптации, связанная с приспособлением человека к новому организационному окружению, заключается в сокращении материальных, эмоциональных и временных затрат.

Вхождение человека в организацию можно представить как процесс, ведущий к изменению его ценностей и поведения в соответствии с ожиданиями организации, осмыслению значимости социальной роли в ней, формированию мотива к труду. Адаптацию человека в организации можно рассматривать с двух сторон. Первая сторона определяется психологическим состоянием человека и связана с отождествлением личных интересов с целями организации. В данный период времени происходит отвыкание человека от прежней работы. Вторая сторона состоит в приобретении новых знаний, умений, навыков в процессе выполнения производственных или управленческих функций в организации. Адаптация персонала призвана решать следующие задачи:

- ускорить достижение показателей в работе;
- сократить текучесть персонала;
- активизировать мотивационное поведение работников;
- создать социально-психологический климат в коллективе;
- поддержать уровень трудовой дисциплины [2, с. 198].

Участвуя в трудовом процессе, работник выполняет следующие функции:

- экономическую;
- стимулирующую;
- производственную;
- коммуникативную;
- социальную.

Экономическая функция заключается в получении конечного результата (прибыли) за счет приращения и реализации знаний персонала. Человек сам выступает в роли производителя и потребителя благ [5, с. 22]. В основе стимулирующей функции лежит мотив, побуждающий работника к выполнению определенного действия и выбору соответствующего поведения. Производственная функция человека определяется уровнем знаний работника, навыками и его компетенцией при создании товаров и услуг. Коммуникативная функция персонала заключается в обмене, накоплении и передаче знаний, имеющих определенную ценность. Социальная функция определяет степень принадлежности работника к социальной структуре. Человек, находясь в организации, играет множество ролей, которые формируют социальные ценности, нормы, правила и программу его поведения.

На адаптацию персонала оказывает влияние ряд факторов, среди которых можно выделить внутренние и внешние [3, с. 216]. Внешние факторы оказывают влияние на действие и поведение человека. Внешние факторы представлены экономическими, социальными, техническими и правовыми составляющими. Экономический фактор определяет ситуацию на рынке труда, спрос на персонал, количественную и качественную структуру работников. Социальный фактор рассматривает степень удовлетворенности потребностей работников в организации. Технический фактор характеризуется предметной специализацией и связан со сложностью производственного процесса. Основу правового фактора составляют вопросы трудового законодательства в области охраны труда и социальной защищенности персонала. Внутренние факторы определяются индивидуально-психофизиологическими особенностями человека. К ним следует отнести: работоспособность, активность, возраст, релятивность, здоровье и способности работника. Способности формируют функциональные качества человека, позволяют овладевать новыми знаниями и использовать их в своей профессиональной деятельности. Существенное влияние на адаптацию работника оказывают факторы производственного и технического характера, например, уровень организации и условия труда, состав и объем выполняемых работ, техническая оснащенность парка оборудования. С внедрением в организации новых инновационных технологий возрастают требования к расширению границ знаний, навыков и умений работников.

Наибольший интерес, на наш взгляд, представляет производственная адаптация работника в организации. Производственная адаптация дает количественную и качественную оценку выполнению плановых заданий, позволяет установить степень удовлетворенности работой персонала в организации, повысить трудовую активность работников, расширить уровень профессиональных знаний и навыков. Данный вид адаптации можно рассматривать через такие составляющие как профессиональная, социально-психологическая, экономическая и организационная.

В Таблице 1 представлены виды производственной адаптации.

Таблица 1.

Виды производственной адаптации

Виды адаптации	Основные положения
Профессиональная	Овладение профессией, приобретение новых знаний, умений и навыков. Отдача их организации с целью повышения эффективности трудовой деятельности персонала. Стимулами выступают признание результатов работы, участие в принятии решений, обмен знаниями.
Экономическая	Основу составляет жизненная целеустремленность человека. Идет соизмерение потребностей работника и возможностей организации удовлетворить его мотивы. Стимулом для работника является достойная заработная плата.
Социально-психологическая	Приспособление к новому статусу, распределение ролей в организации, чувство сопричастности своей цели к цели организации. Групповые ценности и личная ответственность перед командой. Стимулами выступают значимость и полезность труда, стремление к личностному и профессиональному росту в трудовом коллективе.

Виды адаптации	Основные положения
Психофизиологическая	Определяется реакцией человека на стимулирующее организационное воздействие. Зависит от здоровья человека, работоспособности, режима труда и отдыха, условий работы.
Организационная	Соблюдение принятых правил и норм трудовой деятельности в организации. Мотивация может выступать в форме принуждения или поощрения работников.

Следует различать два направления производственной адаптации – первичное и вторичное. Первичная адаптация присуща лицам, не имеющим трудового навыка и опыта работы, это, как правило, – молодые люди, окончившие учебные заведения. Целью первичной адаптации является профессиональная ориентация молодых работников. Особая роль на данном этапе отводится организационным мероприятиям, направленным на ознакомление с организацией, видами деятельности в ней, выявление привлекательности, значимости и престижности выбираемой профессии. Это дает возможность молодым людям принять правильное решение в выборе профессии и начать развивать трудовую мотивацию в организации. Существенными факторами при выборе профессии являются: условия труда, внешняя, внутренняя и статусная мотивация. Вторичная адаптация не требует длительной процедуры вхождения работника в организацию и связана с меньшими затратами со стороны руководства организации. Ее целью является оптимизация затрат, связанная с распределением работников в соответствии с потребностями организации.

По воздействию на работника различают прогрессивные и регрессивные результаты адаптации [4, с. 170]. Прогрессивная адаптация дает работнику свободу в выборе действий и поведения в организации, позволяет приумножить полученные ранее знания, быстрее достичь поставленных целей и реализовать себя в организации. Регрессивная адаптация снижает интерес работника к достижению цели, формируя отрицательный мотив к труду. Работник в организации ничего нового для себя не приобретает, а только теряет в результате осуществления неправильных действий.

Условно процесс адаптации можно разделить на четыре этапа [1, с. 238].

Первый этап дает возможность провести оценку подготовленности работника. Оценивают функциональную компетентность – уровень квалификации, профессионализм, деловую надежность. Данный этап позволяет снизить коммуникационные барьеры, препятствующие вхождению человека в организацию, и выбрать соответствующий стиль в общении.

Второй этап – ориентация. Дает полное представление работнику о выполнении должностных обязанностей и требований, предъявляемых к нему со стороны организации. Ориентация отвечает на следующие вопросы:

- что представляет собой организация, в которой предстоит трудиться;
- условия работы в организации;
- как будет оплачиваться работа;
- дополнительные льготы;
- есть ли возможность личностного и карьерного роста.

Третий этап (действенная адаптация) состоит в приобретении и применении новых знаний и навыков, необходимых для выполнения профессиональных обязанностей.

Функционирование является завершающим этапом процесса адаптации. Работник становится специалистом, способным грамотно выполнять поставленные перед ним задачи, участвовать в принятии решений, стремиться к саморазвитию личностного и трудового потенциала.

В заключение хотелось бы отметить, что адаптация выступает связующим звеном между образованием и производством. Она призвана удовлетворять потребности организации в количественном и качественном составе персонала. Чем быстрее работник начнет качественно выполнять возложенные на него обязанности, тем существеннее будет результат для организации. Грамотно используя и накапливая новые знания, навыки и умения, персонал создает конкурентные преимущества организации, тем самым обеспечивая ей стабильное функционирование во внешней среде.

Список литературы

1. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л. Управление персоналом: учеб. для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 423 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник. М.: Проспект, 2008. 688 с.
3. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом: учебное пособие для вузов. М.: ПРИОР, 1998. 512 с.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2000. 312 с.
5. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала: учебное пособие. М.: Альфа-Пресс, 2010. 640 с.

ADAPTATION OF PERSONNEL IN ORGANIZATION

Konopleva Galina Ivanovna, Ph. D. in Economics, Associate Professor
Komsomolsk-on-Amur State Technical University
kmopp@knastu.ru

The article reveals the content of the notion “personnel adaptation”. The purpose is the study of the adaptation of a worker’s behavior to new organizational environment. Special attention is paid to the consideration of a group of factors influencing a person’s actions in the organization. The types of industrial adaptation are researched and its connection with the stimuli of labor activity is traced. The stages of adaptation are singled out and described.

Key words and phrases: personnel adaptation; purposes and tasks of adaptation; worker’s functions; kinds of industrial adaptation; directions of adaptation; stages of adaptation.