

УДК 331.44

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ СВЯЗЕЙ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

Мищенко Д.В., Новая И.А., Отрошенко Е.Ю.

ФГБОУ ВОПО «Ульяновский Государственный Технический Университет»,
Ульяновск, e-mail: kafedrapersonal@yandex.ru

Система социальных связей в организации определена как важнейший фактор формирования и развития человеческого капитала. В статье раскрываются понятие и виды адаптации, значимость адаптации персонала для организации и работника, организация эффективной системы адаптации специалистов. Компании экономически гораздо выгоднее внедрять меры по адаптации новых сотрудников, чем испытывать постоянную нехватку кадров вследствие повышенной текучести, а также расходовать время и средства на поиск, оценку и обучение новых работников. Система адаптации персонала является своего рода индикатором успешности работы по поиску, отбору и найму персонала: если она не отлажена надлежащим образом, все усилия по рекрутингу трудовых ресурсов будут сведены на «нет» последующими быстрыми увольнениями принятых сотрудников. Адаптация (или её нехватка) будет иметь существенное значение в том, как быстро сотрудник сможет начать приносить компании доход. Проведен анализ системы адаптации персонала на ООО «Магазин малого кредитования». Проведено анкетирование, в котором приняли участие 60 сотрудников ООО «Магазин малого кредитования». С помощью специальной анкеты была получена информация относительно специфических трудностей, возникающих в связи с работой, характером профессиональных интересов работника и темпами их формирования с целью выявления слабых сторон процесса адаптации. На основе выводов из анализа состояния системы управления адаптацией персонала в ООО «Магазин Малого Кредитования» определены недостатки этой системы.

Ключевые слова: организация, развитие, система адаптации, адаптация персонала, человеческие ресурсы, подготовка сотрудника

SYSTEM OF SOCIAL COMMUNICATIONS BETWEEN EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION AS THE FACTOR OF FORMATION OF THE HUMAN CAPITAL IN ECONOMY OF KNOWLEDGE

Mischenko D.V., Novaya I.A., Otroshenko E.U.

FGBOU VOPO «Ulyanovsk State Technical University», Ulyanovsk,
e-mail: kafedrapersonal@yandex.ru

The system of social communications in the organization is defined as the most important factor of formation and development of the human capital. The article describes the concept and types of adaptation, the importance of adaptation to the staff of the organization and the employee, the organization of an effective system of adaptation specialists. Companies economically more profitable to implement measures to adapt new employees than to experience a constant shortage of staff due to increased fluidity, and spend time and money on the search, evaluation and training of new employees. System personnel adaptation is an indicator of success of the search, selection and recruitment – if it is not properly debugged, all efforts at recruiting manpower will be reduced to «no» after prompt layoffs hired employees. Adaptation (or lack of it) will be essential in how quickly an employee can begin to bring the company's revenue. The analysis of the system to adapt to the staff of «Shop small loans». «A questionnaire, which was attended by 60 employees of «Shop small loans». A special questionnaire was to obtain information on the specific difficulties encountered in connection with the work, the nature of the professional interests of the employee and the rate of their formation to identify the weaknesses of the adaptation process. Based on the findings of the analysis of the control system in the adaptation of the personnel of «Top Small Lending» identified shortcomings of the system.

Keywords: organization, development, system adaptation, adaptation of personnel, human resources, training officer

Человеческий капитал является основой для саморазвития личности, что обуславливает включение в его структуру помимо способностей к труду, личных качеств. Интеллектуализация производства в современной экономике знаний усиливает интеграционные процессы в различных отраслях экономики и социальной сферы. Потребность человека в непрерывном обучении становится более значимой.

С развитием общества человек получил доступ к накопленному объему знаний, при этом творческий характер труда становится более массовым явлением. Определяя роль

человека в экономике знаний, можно выделить две особенности.

1. Работнику принадлежат его знания, умения, память, личный опыт и т.д., которые неразрывно связаны с личностью и жизнью индивида и неотделимы от его носителя.

2. Реализация знаний и умений работника по большей части невозможна в одиночку, в отрыве от коллектива предприятия, организации.

Важнейшей характеристикой человеческого капитала организации является его социальное измерение, представляющее

собой систему социальных связей в организации, которая позволяет преобразовать индивидуальные знания, частную информацию в общий ресурс. Фактически, речь идет о создании на базе персонала организации социальной сети, способной придать персоналу характеристики, позволяющие говорить о нем как о человеческом капитале предприятия. За счет создания и развития системы социальных связей между работниками формируется на основе персонала человеческий капитал компании, выступающий стратегическим ресурсом обеспечения конкурентоспособности предприятий в частности и экономики в целом, чем и обусловлена актуальность темы исследования.

Задача адаптации персонала приобретает новые черты – адаптации работника к системе социальных связей организации, включения его в социальную сеть, существующую в организации, и, тем самым, введения в социальный контекст действий в рамках данной организации [5]. Адаптация специалиста – это не только процесс его приспособления к новым условиям жизнедеятельности, имеющий организационную природу, но и активное усвоение им норм производственных умений и навыков, профессионального общения, традиций трудового коллектива, трудовой дисциплины, это процесс вхождения сотрудника в новую социальную среду.

Основным социальным показателем эффективной адаптации является приобретение новым работником достаточно высокой степени значимости, социального статуса индивида в организационной среде, а также его удовлетворенность условиями работы, складывающимися отношениями с руководством и коллегами, материальным вознаграждением, морально-психологическим климатом и т.д.

Организация, принимающая нового работника, должна выстроить такой адаптационный комплекс, чтобы в результате его полной реализации адаптант был полностью интегрирован в организационную среду и заинтересован оставаться и развиваться в этой среде.

В качестве основных требований к разработке персональной адаптационной программы можно определить необходимость отражения в ее структуре и содержании следующие позиции: комплексная оценка приобретенных за время учебы навыков, знаний и умений, а также личностных качеств сотрудника; разработка адаптационной программы, учитывающая, наряду с выявленным потенциалом молодого специалиста, его первоначальное и перспективное про-

фессиональное применение, перспективы развития; реализация адаптационной программы, контроль результатов ее выполнения молодым специалистом (поэтапного и итогового), а также – оказания молодому работнику помощи в трудных для него задачах; подведение итогов реализации плана адаптации (по этапам и в целом).

Логическая схема построения профессиональной адаптационной программы молодого специалиста в своих основных разделах должна содержать индивидуально разработанные мероприятия по адаптации с учетом необходимости выделения их этапов (начальный, основной, завершающий) и уровней (первичный, углубленный и т.п.)

Основная роль непосредственного руководителя заключается в том, что он осуществляет производственный инструктаж, контроль за первыми шагами молодого специалиста, выявляет сильные и слабые стороны в его подготовке, определяет потребности в профессиональном развитии, оказывает поддержку в адаптационный период. В его обязанности также входит поддержка при социальной интеграции молодого специалиста в коллектив подразделения, назначения наставника, проверка и создание необходимых условий труда.

Полученные в результате адаптации знания должны позволить молодому специалисту правильно осознать миссию организации; уметь излагать историю успеха функционирования его организации; знать основные виды осуществляемой организацией деятельности; иметь представление о взаимодействии основных отделов организации приема функционирования и реализации основных целей; сформулировать значимость своей должностной позиции и ее место в общей структуре своего подразделения всей организации; иметь полное представление о социальных гарантиях, предоставляемых молодым специалистам в организации, и др.

Основным элементом механизма включения специалистов в производственную и социальную структуру организации является их профессиональная социализация, то есть процесс усвоения своей профессиональной роли, осознание места в социально-профессиональной структуре организации и перспектив его изменения (роста), адекватного отношения к своему социальному статусу и ориентации на его повышение и т.д. Этот процесс осуществляется, прежде всего, в системе профессионального развития, связанного с вопросом оценки и последующей аттестации специалистов, повышением их квалификации, планированием служебной карьеры.

Мы провели анализ системы адаптации в ООО «Магазин малого кредитования». Основным видом деятельности компании является предоставление физическим лицам микрозаймов. ООО «Магазин малого кредитования» предоставляет микрозаймы от 1 до 16 тысяч рублей на срок от 7 до 16 дней под 2% в день пользования микрозаймом.

В ООО «Магазин Малого Кредитования» действует положение об адаптации и наставничестве. Стоит заметить, что данное положение отвечает передовым наработкам и требованиям к адаптации и наставничеству. Но на практике, в связи с особенностями (этап активного развития компании, ее молодой возраст, территориальная удаленность большинства ОРС от ГАО, где располагается отдел по управлению персоналом), эти высокие стандарты удается применять только по отношению к руководителям высшего звена. Это объясняется тем, что только этой категории новичков из финансовых соображений общество оплачивает поездку в головной офис компании, где сотрудники отдела по управлению персоналом организуют мероприятия по адаптации.

Процесс адаптации в ООО «Магазин малого кредитования» включает в себя две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны: профессиональную и социально-психологическую. Профессиональная адаптация выражается в овладении работником специальностью, профессиональными навыками, появлением чувства удовлетворенности данным видом деятельности. Социально-психологическая адаптация – это адаптация к коллективу и его нормам, к руководству, коллегам.

Распределение ответственности в проведении адаптационных мероприятий осуществляется между начальником отдела подбора и адаптации персонала и непосредственным руководителем сотрудника. Общий контроль за процессом адаптации осуществляет начальник отдела подбора и адаптации персонала, он же несет ответственность за соблюдение всех предусмотренных процедур адаптации.

Адаптационный период составляет 3 месяца и совпадает с периодом испытательного срока. Основные цели и задачи адаптации в ООО «Магазин малого кредитования»: повышение эффективности использования трудовых ресурсов, уменьшение количества возможных ошибок, связанных с вхождением работников в производственный процесс, ознакомление сотрудников с условиями и их должностными обязанностями, формирование у вновь принявшихся сотрудников профессиональных навыков,

необходимых для выполнения ими своих должностных обязанностей, получение сотрудником полной информации, требуемой для эффективной трудовой деятельности, формирование правильного понимания сотрудником своих задач и должностных обязанностей, освоение сотрудником основных норм корпоративной культуры, правил внутреннего распорядка и принятого поведения, развитие у сотрудника позитивного отношения в целом и повышение удовлетворенности работой.

Управление процессом адаптации осуществляется отделом подбора и адаптации персонала, руководителями подразделений и наставниками. Отдел подбора и адаптации персонала координирует и контролирует адаптационные мероприятия, создает группы для проведения ознакомительного Welcome-тренинга, участвует в проведении функциональных мероприятий (оформление сотрудника, инструктаж), обеспечивает сбор и хранение в течение заданного периода анкету наставника, бланк аттестации по результатам испытательного срока, отчет сотрудника по результатам испытательного срока, план вводного адаптационного курса для сотрудника, план работы сотрудника и после окончания адаптационного периода.

Руководитель департамента ставит цели и задачи на испытательный срок новому сотруднику, составляет план развития сотрудника на время адаптации, назначает наставника из числа специалистов подразделения, определяет обязанности и ответственность, рассказывает о требованиях к качеству выполняемой работы, объясняет новичку предназначения адаптационного листа, индивидуального плана-графика введения в должность и разъясняет запланированные мероприятия, представляет новичка коллективу.

Наставник поздравляет нового сотрудника с началом работы, сообщает о возможных трудностях и наиболее распространенных ошибках в работе, рассказывает о коллегах, рассказывает о структуре и функциях подразделения, взаимоотношениях с другими отделами, рассказывает о правилах корпоративной культуры компании, оказывает помощь в освоении профессии.

Работа наставника может оплачиваться дополнительно, либо являться мотивацией на развитие. Процесс адаптации состоит из двух этапов. Первый этап – знакомство с компанией и оперативное введение в должность. Второй этап – выход нового сотрудника на требуемый уровень профессиональных и личных компетенций, необходимых для подтверждения соответствия занимаемой должности. Контроль процесса

адаптации проводится с целью выявления и своевременного решения проблем, возникающих у новичков, а также устранения факторов, негативно влияющих на успешность адаптационных программ.

Первый срез производится по результатам исполнения индивидуального плана-графика введения в должность. Анализируется объем полученной информации новым сотрудником и оценка руководителей отделов, участвовавших в данном этапе адаптации. Последующие срезы осуществляются с помощью анкет и собеседований, которые позволяют проанализировать на данном этапе объем эффективности и результативности процесса адаптации, установить отрицательные факторы адаптации и принять оперативные меры по их устранению.

По окончании испытательного срока систематизируется и анализируется весь объем полученной информации, на основании полученных результатов процесса адаптации и принимается обоюдное окончательное решение: работодатель определяет, устраивает ли его работник, а работник — устраивают ли его условия работы в данном коллективе.

Для более подробного изучения мы провели анкетирование. Участниками анкетирования стали специалисты, которые работают в ООО «Магазин малого кредитования» более 3 месяцев — 36 человек, и молодые специалисты, которые работают в компании менее 3 месяцев — 24 человека. Анкетирование проводилось в трех подразделениях: контактном центре, департаменте взыскания и офисах финансовой помощи. Всего в анкетировании приняло участие 60 сотрудников ООО «Быстроденьги».

На основе выводов из анализа состояния системы управления адаптацией персонала в ООО «Магазин Малого Кредитования» нами определены недостатки этой системы: система адаптации введена, но не реализуется на практике в полной мере; не во всех подразделениях введена система наставничества; создание механизма оценки профессиональных и управленческих компетенций сотрудника; повышение лояльности сотрудника к компании как работодателю; нет системы оценки сотрудников в период адаптации и критериев завершения процесса трудовой адаптации; высокая текучесть персонала; низкая информированность о компании, как о работодателе и негативное отношение к микрофинансовым организациям.

Полноценная система адаптации персонала выгодна и сотрудникам, и компании. Для компании создание системы адаптации персонала полезно тем, что сокращается период привыкания работника к новому

месту работы, и он быстрее достигает нужного уровня производительности. К тому же, система адаптации персонала сокращает вероятность возникновения серьезных проблем, связанных с ошибками новых сотрудников, экономит время опытных работников, которым больше не нужно опекать новичка, и минимизирует текучесть кадров. Для сотрудников система адаптации персонала также очень важна: с помощью адаптационных мероприятий они могут быстрее влиться в коллектив, приобрести необходимые знания и навыки, преодолеть стресс и повышенную тревожность, получить поддержку и обрести уверенность в своих силах и своей важности для общего дела.

Список литературы

1. Коханов Е.Ф. Отбор персонала и введение в должность. — М.: Изд. ЭКСМО — Пресс, 2004. — 684 с.
2. Российский статистический ежегодник 2013: Стат. сб. / Росстат. — М., 2013. — 717 с.
3. Сопоев С.А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: диссертация канд. соц. наук / С.А. Сопоев. — М., 2013. — 133 с.
4. Современные проблемы кадровой политики и управления персоналом в России. Социологический анализ: Монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. — М.: Изд-во РАГС, 2009. — 248 с.
5. Шилина А.Ю. Адаптация работников к социальным взаимодействиям в рамках организации: управленческий аспект [Электронный ресурс]: Дис. ... к.э.н.: 22.00.08 / А.Ю. Шилина. — М.: 2009. — (Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. — Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/adaptatsiya-rabotnikov-k-sotsialnym-vzaimodeistviyam-v-ramkakh-organizatsii-upravlencheskii-ixzz2vp3PDUMc>).

References

1. Kohanov E.F. Otbor personala i vvedenie v dolzhnost'. M.: Izd. JeKSMO Press, 2004. 684 p.
2. Rossijskij statisticheskij ezhegodnik 2013: Stat.sb. / Rosstat. M., 2013. 717 p.
3. Sopoev S.A. Adaptacija molodyh specialistov v sovremennyh rossijskih organizacijah: dissertacija kand.soc.nauk / S.A. Sopoev. M., 2013. 133 p.
4. Sovremennye problemy kadrovoj politiki i upravlenija personalom v Rossii. Sociologicheskij analiz: Monografija / A.I. Turchinov, K.O. Magomedov M.: Izd-vo RAGS, 2009. 248 p.
5. Shilina A.Ju. Adaptacija rabotnikov k social'nym vzaimodejstvijam v ramkah organizacii: upravlencheskij aspekt [Elektronnyj resurs]: Dis. ... k.е.н.: 22.00.08 / A.Ju. Shilina, M.: 2009. (Nauchnaja biblioteka dissertacij i avtoreferatov disserCat. Rezhim dostupa: <http://www.dissercat.com/content/adaptatsiya-rabotnikov-k-sotsialnym-vzaimodeistviyam-v-ramkakh-organizatsii-upravlencheskii-ixzz2vp3PDUMc>).

Рецензенты:

Капканщиков С.Г., д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Экономическая теория», ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет», г. Ульяновск;

Мальгин В.А., д.э.н., профессор кафедры «Экономическая теория» Института экономики, управления и права, г. Казань.

Работа поступила в редакцию 31.12.2014.