

April 2009 on the promotion of the use of energy from renewable sources.

2. European Renewable Energy Council. Renewable energy, Technology roadmap; URL: https://iet.jrc.ec.europa.eu/remea/sites/remea/files/renewable_roadmap.pdf (дата обращения: 17.12.2018).

3. Renewable energy in Europe 2017; https://www.researchgate.net/publication/316036404_Renewable_energy_in_Europe_2017_Percent_growth_and_knock-on_effects; (дата обращения: 17.12.2018).

4. Renewable energy policies in a time of transition; URL: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2018/Apr/IRENA_IEA_REN21_Policies_2018.pdf; (дата обращения: 15.12.2018).

5. *Renewable Energy Prospects for the European Union*; URL: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2018/Feb/IRENA_REmap_EU_2018.pdf; (дата обращения: 17.12.2018).

ПРОБЛЕМЫ ПОДБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Саенко Ирина Ивановна,

Доцент, кандидат экономических наук,

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет им.И.Т.Трубилина»,
г.Краснодар*

Севрюкова Анита Станиславовна,

4 курс, направление «Экономическая безопасность»

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет им. И.Т.Трубилина»,
г. Краснодар*

Чмырёв Виктор Павлович,

4 курс, направление «Экономическая безопасность»

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет им. И.Т.Трубилина»,
г. Краснодар*

АННОТАЦИЯ. В данной статье авторы отметили основные подходы при формировании и практической реализации в организациях (предприятиях) комплексной системы оценки персонала и была определена значимость оценки эффективности труда работников в общей системе управления персоналом и всего предприятия в целом. Также, было уделено внимание и трудовой адаптации.

ABSTRACT. In this article the authors noted the main approaches to the formation and practical implementation in organizations (enterprises) of an integrated personnel assessment system. Attention was also paid to labor adaptation.

Ключевые слова: подбор и оценка персонала, адаптация, трудовая адаптация персонала, этапы процесса адаптации.

Keywords: personnel selection and assessment, adaptation, labor adaptation of personnel, stages of the adaptation process.

Создание и успешная работа производства всегда связана с персоналом, работающим в организации. В подавляющем большинстве предприятий отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами приспособились заниматься преимущественно планированием численности работников предприятия. Главная задача таких служб – добиться того, чтобы на предприятии было столько работников, сколько должно быть в соответствии со штатным расписанием.

Однако сегодня отделам кадров необходимо добиваться уже не столько своевременного заполнения свободных рабочих мест, сколько поддерживать на соответствующем уровне объемы производства. Система работы с кадрами должна быть определена, спланирована и устроена на практике таким образом, чтобы добиваться стабильного увеличения в составе кадров организации людей, обладающих высоким уровнем знаний и умений, квалификации, физическими данными, а также следить за тем, чтобы таких высококлассных работников становилось все больше в каждом структурном подразделении.

Поэтому перед руководством предприятий часто стоит вопрос о необходимости совершенствования как структуры, так и состава персонала с целью

обеспечения его соответствия тактическим и стратегическим целям и задачам организации. Именно поэтому в нынешних условиях большое внимание уделяется как вопросу отбора персонала, так и процессу его адаптации, что порой становится сложным и проблематичным.[3]

Подбор и расстановка персонала подразумевает под собой соблюдение определенных в данных условиях пропорций по квалификации, социальной активности, возрасту, полу между работниками. В инструкциях по расстановке кадров также должны быть зафиксированы и социально – психологические аспекты совместимости сотрудников друг с другом.

Основной задачей подбора и расстановки персонала выступает решение проблемы оптимального размещения персонала в зависимости от выполняемых работ. При выполнении данной задачи необходимо учитывать пригодность работника к выполнению определенных видов работ, а для установления степени пригодности необходимо, с одной стороны, сформулировать требования, предъявляемые к конкретной работе, а с другой — принять во внимание личные качества работников.

При этом, подбор и прием персонала является дорогостоящим процессом поскольку на нового сотрудника необходимо потратить часть средств. Поэтому организация заинтересована в том, чтобы новый сотрудник не освободился со своей должности. [1]

Большинство потенциальных работников, особенно молодых специалистов в это время осознает, что имеющихся знаний недостаточно для полноценного выполнения будущих должностных обязанностей и поэтому необходимо изучить особенности своей профессии, самосовершенствоваться. Для успешного процесса адаптации новых специалистов им необходима поддержка старших коллег, они нуждаются в помощи наставника на первых этапах осуществления своей деятельности. [4][5]

Многие организации заинтересованы в способных молодых специалистах потому, что их можно воспитать в профессиональном плане и сделать из них высококвалифицированных специалистов, которые в будущем принесут хорошие результаты своей деятельностью. Но эффективность работы организации зависит не только грамотно проведенной работы кадровой службой при подборе и отборе новых сотрудников, но и тем, какое внимание уделяется руководством процессу адаптации нового персонала. Из этого следует, что одним из важнейших пунктов в работе менеджера по персоналу должна быть программа ведения системы адаптации, функциональность которой возрастает в условиях существующего рынка труда. Большинство организаций, несмотря на внедренную адаптацию для принятых сотрудников, совершают ряд ошибок:

1) Отсутствие целей в работе организации ограничивает формирование целей адаптации персонала: «С какой целью осуществляется адаптация?», «Какие результаты она преследует?»;

2) Отсутствие системы адаптации новых работников;

3) Системы адаптации не разделены и не модифицированы под разные классы сотрудников: не учитываются особенности программы адаптации для каждой категории персонала;

4) Избыточное насыщение нового сотрудника информацией и свежими знаниями;

5) Отсутствие четко установленных временных рамок прохождения испытательного срока;

6) Отсутствие или недостаточная мотивация со стороны непосредственного руководителя нового сотрудника;

7) Не изучается продуктивность корпоративной системы адаптации, не корректируется в соответствии с изменениями в компании;

8) Отсутствие четко разработанных критериев оценки результативности прохождения будущими сотрудниками процесса адаптации;

9) Неопределенность, связанная с тем, кто должен быть задействован в процессе адаптации и ответственный за это;

10) Отсутствие качественной обратной связи в системе адаптации организаций, связанной с отслеживанием промежуточных и финальных результатов.

Для упрощения процедуры интеграции нового сотрудника можно предложить выполнять набор мер, которые позволят сократить период адаптации и за короткий промежуток времени стать органичной частью организации. Такими направлениями могут быть: Проведение беседы руководителя подразделения с сотрудниками отдела о появлении нового человека, подготовка рабочего места, проведение экскурсий подразделениями компании;

1) Подробное ознакомление нового работника с особыми технологиями и процедурами работы подразделения, в котором он будет работать;

2) Проведение запланированных встреч для обсуждения об условиях работы с непосредственным руководителем;

3) Точное определение сроков проведения испытательного срока, а также план работ, запланированных на него;

4) Разработка мероприятий на основании личного плана профессионального и служебного роста сотрудника.

Эффективность финансово – экономической деятельности предприятия напрямую зависит от качественного подбора персонала. В связи с этим предполагаемые кандидаты проходят процедуру оценки, где по её итогам комплектуется штат сотрудников, который в дальнейшем выведет организацию на требуемый уровень работы. Формирование в организациях комплексной системы оценки труда является актуальной, и в то же время сложной многофункциональной задачей. [2]

По нашему мнению, все приложенные усилия по формированию штата сотрудников окупятся большим экономическим и социальным эффектом, а также сплоченностью коллектива, что немало важно для эффективности работы предприятия.

Список литературы:

1. Гоулман Дэниел Эмоциональный интеллект в бизнесе; Манн, Иванов и Фербер - М., 2018. - 512с.

2. Дэли Питер, Уоткинс Майкл, Ривс Кейт Первые 90 дней на государственной службе; Калидос Пабблишинг - М., 2015. - 296 с.

3. Нил Томас МВА в кармане. Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления; Альпина Пабблишер - М., 2016. - 363 с.

4. Разработка эффективной системы мотивации персонала на основе внедрения современных методов стимулирования труда Дьяков С.А., Саенко И.И. экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). с. 773-782.

5. Роль системы отбора персонала в формировании человеческого капитала современной организации Саенко И.И., Михеева В.А. политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 127. с. 330-339.