

Баландина Д.А.

студент магистратуры

3 курс, Институт магистратуры

ФГБОУ ВО «БГТУ им. В.Г. Шухова»

Россия, г. Белгород

Научный руководитель: Резниченко С.В.

кандидат технических наук, доцент

доцент кафедры «Стандартизации и управления качеством»

ФГБОУ ВО «БГТУ им. В.Г. Шухова»

Россия, г. Белгород

АДАПТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА ТЕХНИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ В МАЛОМ КОЛЛЕКТИВЕ

***Аннотация:** в статье отражён процесс прохождения периода адаптации новым сотрудником отдела технического контроля в малом коллективе.*

***Ключевые слова:** адаптация, новый сотрудник, малый коллектив, HR – сотрудник, отдел технического контроля, наставник.*

***Annotation:** The article reflects the adaptation process passing by the new employee of the technical inspection department in the small team.*

***Key words:** adaptation, new employee, the small team, HR – specialist, technical inspection department, tutor.*

Объектом исследования являются процессы, связанные с образованием малого коллектива, а именно процессы адаптации нового сотрудника. Это не столько проблема образования малого коллектива, сколько «присоединение» к нему нового человека.

Адаптация в коллективе – это процесс внедрение и привыкание к нормам, правилам и традициям группы, а также к профессиональному функционалу и задачам подразделения. В таком состоянии индивид может прибывать от двух недель до трех месяцев в зависимости от профессиональной

подготовки, опыта работы и психологических особенностей сотрудника. Продолжительность адаптации называется адаптационным периодом. Очень важно в этот период «не упустить» сотрудника, т.е. необходимо обеспечить повышенное внимание как со стороны руководства, так и со стороны прежних сотрудников в донесении новой информации об организации ее структуре, руководства и корпоративной культуры, а также должностных обязанностей, правил, норм и традиций непосредственно подразделения.

Хорошо продуманная программа адаптации имеет ряд характеристик: она основательно спланирована, в ней подробно и глубоко отражено содержание, а роли причастных лиц к процессу четко распределены.

Возможный вариант программы адаптации нового сотрудника ОТК можно представить следующим образом:

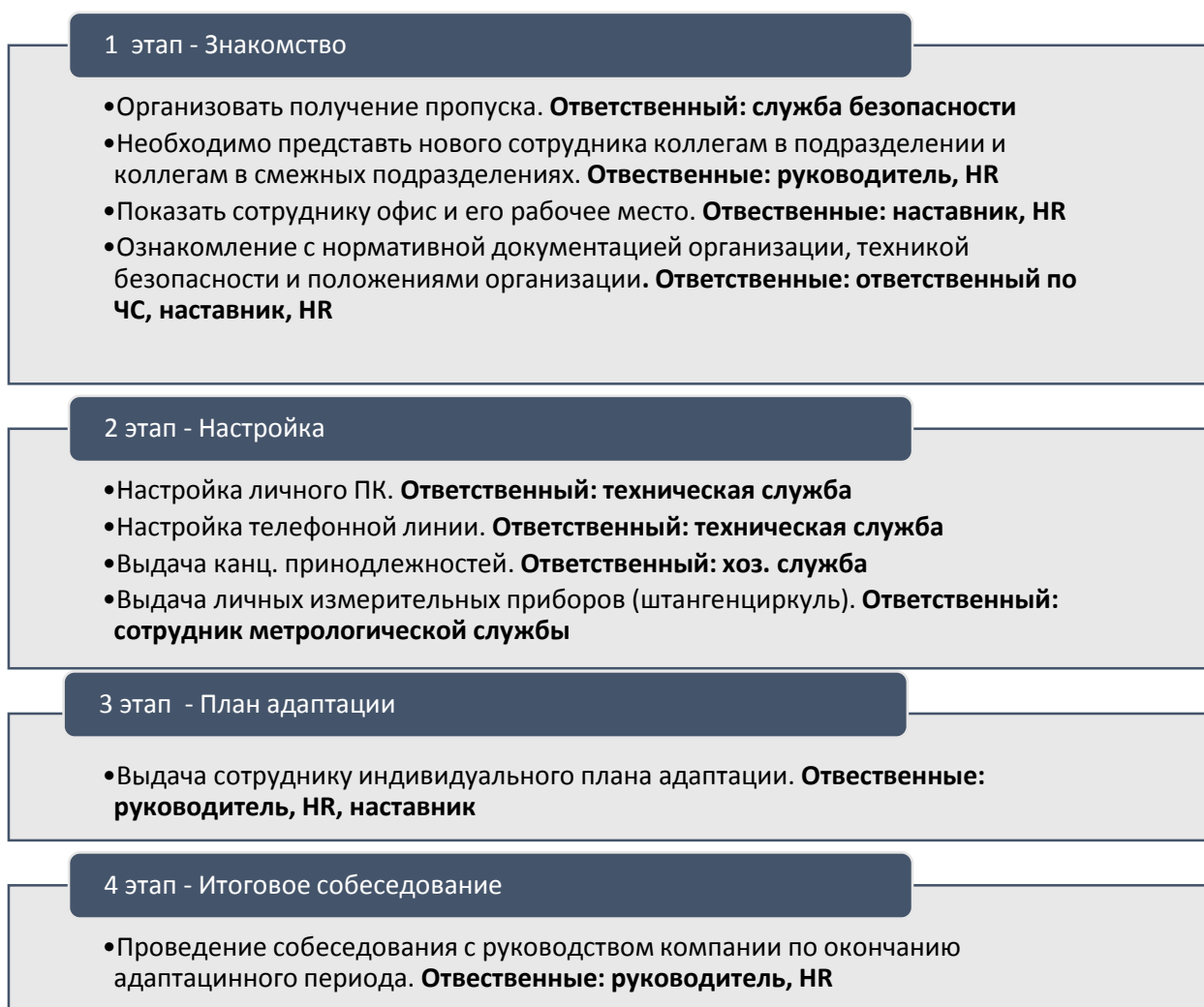


Рисунок 1. Программа адаптации сотрудника отдела технического контроля

Программа состоит из нескольких этапов:

1 этап – Знакомство. В первый рабочий день нового сотрудника знакомят с организацией и обеспечивают пропускной режим. В это день руководитель подразделения или HR – сотрудник проводится экскурсия по всему предприятию, знакомит нового сотрудника с расположением подразделений, с работниками смежных подразделений, представляет сотрудника коллегам разъясняя его производственные функции.

Одним из ответственных лиц этого этапа является HR – сотрудник (от англ. Human Resources, HR – человеческие ресурсы) – это специалист по работе с человеческими ресурсами компании. Он осуществляет подбор и найм персонала, отвечает за кадровое дело производство и оплату труда сотрудников, а главное именно HR несет ответственность за мотивацию работников процессе трудовой деятельности.

Ознакомившись организационным окружением, новый сотрудник попадает на свое рабочее место в отдел технического контроля, где за ним закрепляют наставника на период адаптации. Это должен быть ведущий специалист подразделения, работающий в организации не менее года. Который более подробно введет нового сотрудника в курс дела и к которому можно обращаться с любыми производственными и организационными вопросами.

2 этап – Настройка. Второй этап связан с организацией рабочего места, он включает в себя:

- техническую наладку персонального компьютера;
- создание персональной линии связи, телефонной линии;
- обеспечение сотрудника рабочими принадлежностями и измерительными средствами.

В распоряжение нового сотрудника передается все необходимые канцелярские принадлежности, для комфортной и эффективной деятельности. Также технической службой производится настройка ПК и всех рабочих настроек согласно области и уровню доступа к ресурсам компании. И конечно

сотрудником метрологической службы выдается личные измерительные приборы и приспособления, за которые он в дальнейшем несет полную ответственность. Параллельно новичка знакомят с традициями подразделения, его ненормативной политикой, т.е. происходит налаживание коммуникации нового сотрудника с коллективом.

3 этап – План адаптации. На третьем этапе наставник или HR специалист выдает новому сотруднику индивидуальный план адаптации, в котором подробно описан порядок действий необходимый для быстрого, безболезненного и комфортного внедрения сотрудника в организацию в целом и подразделение ОТК в частности. Сотруднику необходимо подробно ознакомиться с планом и выполнять все изложенные пункты по порядку. На этом этапе на наставника или HR сотрудника ложится ответственность за соблюдение новым сотрудником плана адаптации, а также заполнение необходимых пунктов плана. По окончании адаптационного периода высшему руководству предоставляется отчет, в котором отражается степень эффективности необходимой адаптации, дается оценка способностей нового сотрудника.

Данную характеристику будут учитывать при проведении итогового собеседования с высшим руководством, для принятия решения о сохранении нового сотрудника в подразделении ОТК.

4 этап – Проведение итогового собеседования. Собеседование проводится по итогам окончания адаптационного периода. Это контрольная точка для анализа возможностей нового сотрудника, осознании необходимости малого коллектива в нем. Руководство определяет насколько успешно сотрудник справляется со своими должностными обязанностями, как реализует себя в работе, и насколько эффективно он устанавливает коммуникативные связи с коллегами.

Для сотрудника это подведение итогов своих возможностей и перспектив, и определение с вопросом хочет ли он быть частью команды ОТК

данной организации. Если со стороны руководства и стороны сотрудника результаты положительны, новый сотрудник становится равноправным членом малого коллектива отдела технического контроля.

Внедрение нового человека в уже устоявшийся коллектив очень трудоемкий как психологический, так и эмоциональный процесс, затрагивающий и сотрудника, и коллектив. Это внутренняя перестройка налаженных каналов коммуникации, перестройка рабочего процесса зависящего от качеств нового человека - это стресс. Поэтому руководству подразделения и службе управления человеческими ресурсами просто необходимо разработать и применять программу адаптации для нового сотрудника подразделения. Она позволит быстро ввести сотрудника в курс дела и организовать эффективную и продуктивную работу всего коллектива. Для предотвращения экономических, денежных и психологических потерь всей организации.

Использованные источники:

1. Резниченко С.В., Управление персоналом: учебное пособие / С.В. Резниченко. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2012 – 205 с.
2. Веснин В.Р., Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Изд. Юристъ, 2001. – 496 с.
3. Огвоздин В.Ю. «Управление качеством. Основы теории и практики»: Учебное пособие, 6-е издание – М.: Изд. Дело и Сервис, 2009 – 304 с.