

53. Управління адаптацією персоналом на підприємствах туристичної сфери

Марія Слюсар, Наталія Погуда

Національний університет харчових технологій, Київ, Україна

Вступ. Мета роботи полягає у визначенні особливостей процесу адаптації, в аналізі адаптації персоналу та дослідженні основних проблем, які виникають у нових співробітників у процесі прийому на нову роботу. Кожна компанія у процесі свого створення і розвитку зіштовхується з такими важливими аспектами діяльності з управління персоналом, як підбір, оцінка, навчання та мотивація персоналу, і не тільки стикається, а й активно розвиває ці напрямки. Разом з тим досить рідко приділяється увага такому питанню, як адаптація нових співробітників і персоналу в цілому, незважаючи на важливість цього напрямку для діяльності всієї організації.

Матеріали і методи. У процесі дослідження були використані дані інформаційних інтернет-ресурсів, періодичні видання, підручники. Основними методами, які були застосовані є метод аналізу та синтезу, узагальнення та порівняння.

Результати. Адаптація на туристичному підприємстві відображає той стан, який відчуває кожен, потрапляючи в нове, чуже, невідоме середовище. Процес адаптації нових співробітників не повинен проходити безконтрольно. Основна відповідальність за адаптацію співробітників, так як це тісно пов'язано з іншими аспектами управління персоналом: пошуком і відбором, навчанням, оцінкою і організаційною культурою, - лягає на менеджерів з персоналу. І якщо розробка і контроль адаптаційної програми здійснюються спеціально підготовленим співробітником служби персоналу, то процес відбувається з максимальною ефективністю.

Адаптаційний період в першу чергу, це дуже сильний стрес, який частіше відчувається на підсвідомому рівні. Будь-які негативні емоції, що з'являються на початку роботи, можуть негативним чином позначитися на всій подальшій діяльності. Якщо людина все ж намагається залишитися і адаптуватися на підприємстві, то негативні емоції погано позначаються на мотивації працівника і, як наслідок, продовжують період адаптації, лише після якого співробітник почне ефективно працювати в колективі.

Нові працівники в організації стикаються з великою кількістю труднощів, таких як виконання окремих функцій, особливості умов праці, взаємовідносини з колегами по роботі і з вищим керівництвом та ін. Все це вимагає проведення спеціальної процедури введення нового працівника в організацію для усунення більшості проблем, які виникають на початку роботи. Виконання процедур адаптації може суттєво активізувати творчий потенціал працюючих і посилити дії корпоративної культури організації.

Управління трудовою адаптацією персоналу - процес цілеспрямованого впливу на взаємне пристосування працівника й організації для підвищення швидкості та успішності адаптації. Успішність адаптації персоналу - досяжність бажаних результатів процесу адаптації. Успішна адаптація характеризується: нормальною тривалістю; задоволеністю працею; виконанням співробітником вимог, що пред'являються до посади або робочого місця; визнання колективом соціальної ролі співробітника який адаптується.

Для того щоб допомогти працівнику адаптуватися на новому місці невід'ємною частиною є заохочення. Наставництво - один з найбільш ефективних методів адаптації. Наставник спрямовує дії нового співробітника в даній ситуації в туристичній галузі, реалізуючи принцип «Роби, як я!». Наставництво - це навчання особистим прикладом, практична передача професійних та інших навичок і знань від старшого до молодшого, від більш досвідченого менш досвідченому. Крім матеріального заохочення, для спеціаліста, обраного на роль наставника, визнання його заслуг - найважливіша частина мотивації. Це підвищує самооцінку людини і його авторитет серед колег.

Висновки. Підводячи підсумки можна сказати, що, навіть якщо адаптаційна програма розроблена з урахуванням всіх необхідних для компанії факторів, - безумовно, не можна забувати про співробітників і після трьох місяців первинної адаптації, потрібно піклуватися про їх розвиток, стежити за мотивацією, і тоді в туристичній компанії буде здоровий і плідний.