

профессионально-трудовые, самоопределения, социально-бытовые, социально-правовые, социально-воспитательные, социально-психологические. Проблемы управления жизнеустройством воспитанников детских учреждений связаны с выделением управляющей и управляемой подсистем.

Список литературы

1. Дутова О.В. Социальная адаптация детей-сирот средствами социально-культурной деятельности [Текст] / О.В. Дутова // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 6. С. 363-366.
2. Миночкина А.С. Повышение уровня социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] / А.С. Миночкина // Гуманитарные и социальные науки. 2012. № 4. С. 163-173.
3. Безенкова Т.А Проблемы социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей [Текст] / Т.А. Безенкова // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2014. – Т. 3. № 6. – С. 69-73.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА БЕЗ ИНВЕСТИЦИЙ

Целютина Т.В.

канд. сои. наук, доцент

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет*

Авилова Ж.Н.

канд. сои. наук., доцент

*Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова*

Рассматривая управление адаптацией в качестве перспективной инвестиции в трудовой потенциал для достижения социально-экономического благополучия организации и повышения качества жизни персонала, отметим, что необходимо укреплять такие навыки персонала готового к изменениям как: способность к активному обучению и умение применять обучающие стратегии; критическое и аналитическое мышление, способность к анализу; умение быстро решать проблемы,

формировать идеи и управлять пользовательским опытом; умение программировать решения и мн.др. Как результат – повышение уровня вовлеченности персонала и решение проблем дефицита компетенций в сферах реализации многообразных видов трудовой адаптации.

Адаптация – это, прежде всего, взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда. В современной практике HR менеджмента выделяют два направления адаптации: первичная и вторичная.

Первичная адаптация – это процесс ввода сотрудника в новую систему профессиональной деятельности. Ориентирована прежде всего на молодые кадры, не имеющие трудового опыта.

Вторичная адаптация – процесс приспособления работников, которые имеют опыт профессиональной деятельности. Необходимость быстрой перенастройки связана с изменениями объекта деятельности, своей профессиональной роли. Например, переход на должность руководителя. Другой пример, в организации внедряются новые инновационные технологии по бережливому производству (проектному управлению), следовательно, возникает необходимость приспособления и включенности работников в организационные изменения.

В рамках проблематики, нас интересует профессиональная вторичная адаптация. Каждый вид адаптации имеет совокупность показателей, отражающих задачи и возможные результаты, которые должны быть достигнуты сотрудниками.

Факторы трудовой адаптации – это ресурс, движущая сила управленческого процесса. Руководители, в процессе организации и управления адаптацией, должны учитывать факторы и условия, влияющие на содержание, методы, сроки, темпы и результаты адаптации (рис. 1).

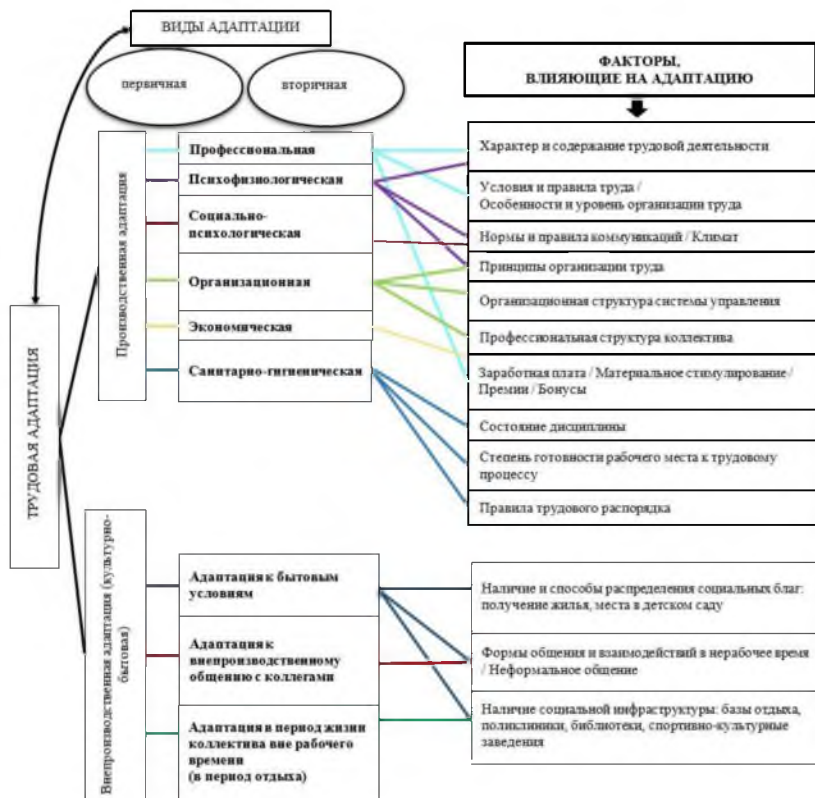


Рис. 1. Факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала

Технология процесса управления адаптацией – самый сложный организационный элемент, требующий разработки инновационных Программ адаптации на основе современных методов и процедур.

Представим результативные *методы адаптации*, которые, целесообразно использовать в условиях дефицита финансовых ресурсов.

№ 1 – это *наставничество и менторинг*;

№ 2 – обучение и переобучение; командные тренинги, кейсы, деловые игры;

№ 3 – карьерный коучинг (собственными силами);

№ 4 – тест-драйвы реальных обязанностей сотрудника;

№ 5 – геймификация;
 № 6 – инструктаж;
 № 7 – Digital-методы (на основе использования внутренних ресурсов);

№ 8 – ротация (системная и честная);

№ 10 – метод погружения в принятие управленческих решений;

№ 11 – метод вовлеченности через участие в процессах построения и развития корпоративной культуры [2] и многие другие.

Наставничество, как инструмент адаптации, объединяет процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Чтобы процесс наставничества был эффективным, а не имитационным, рекомендуется все его этапы проводить с учетом системы SMART (рис. 2).



Рис. 2. Процесс наставничества с учетом проектного подхода – системы SMART (составлено авторами)

Менторинг – это вид *неформального* управленческого наставничества; целенаправленные *развивающие* отношения, основанные на обмене опытом, передовыми знаниями и направленные на раскрытие возможностей, внутренних ресурсов. Это *добровольная* помощь одного человека другому в совершении значительных переходов между уровнями знания, работы или мышления. Важно – это поддерживающие *долгосрочные*

отношения, при которых все стороны заинтересованы в повышении результативности труда и качества жизни.

Менторинг необходим и результативен для: участников кадрового резерва; управления талантливыми сотрудниками (talent management в лучшем его понимании и исполнении) и лидерами (сложно, но возможно); победителей разных конкурсов (прежде всего, федеральных), рейтингов, грантов и т.д.; сотрудников с высоким уровнем инновационной готовности, желающих включаться в проектную и бережливую деятельность.

Основные участники менторинга:

№ 1 – «Ментор» (наставник, бизнес-консультант, гуру) – это, прежде всего, эксперт в своей сфере деятельности, который помогает менее опытному сотруднику развивать нужные профессиональные компетенции, полезные качества, избегать рисков (ошибок), моделировать карьеру. Это наставник, который добился очень больших успехов и *готов бесплатно* поделиться своими технологиями и секретами с другим сотрудником.

№ 2 – «Менти» (подопечный, стажер) - это сотрудник, замотивированный получать знания, новые компетенции и желающий включаться в организационные изменения, специалист, который нуждается в поддержке для достижения целей.

№ 3 – «Координатор» - это эксперт по процессу менторинга.

Ситуации, в которых менторинг работает на все 100%: переход на новый управленческий уровень; сложные, комплексные задачи; сложности с навигацией в корпоративной политике; сложности включенности в реализацию технологий бережливого производства; потребность в профессиональной поддержке; недостаток ролевых моделей; карьерное перепутье; необходимость повысить собственную «заметность», укрепить лидерские позиции [1].

Инструменты менторинга, из категории «минимум финансовых затрат, максимум доброй воли»: разбор кейсовых-ситуаций из практики ментора и менти; доступ к своей сети контактов (*связи* решают всё, в хорошем смысле этого слова); коучинг-сессии и коучинговые вопросы; шедоунг; прямой инструктаж и обучение действием; рассказывание историй (storytelling); транспарентная обратная связь; совместное посещения форумов, конгрессов, деловых встреч.

Ключевые показатели успешной адаптации персонала:

- Способность к деловому сотрудничеству, регулярный контакт с непосредственным руководителем и предоставление обратной связи.
- Оперативность предоставления информации и быстрота решения организационных вопросов.
- Качественное обучение. Заинтересованность в самообучении и моделировании карьерного роста.
- Высокий уровень инновационной готовности.
- Открытые коммуникации, продуктивность получения обратной связи от сотрудника и гибкое реагирование.
- Вовлеченность в развитие организационной культуры и принятие норм поведения, удовлетворенность социальной инфраструктурой организации [4,5].

Список литературы

1. Целютина Т.В. Культура бережливого производства как социально-экономический регулятор организационного поведения персонала / Т.В. Целютина, Т.А. Власова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 4-2. – С. 301-309
2. Tselyutina T.V., Vlasova T.A., Timokhina O.A., Maslova Y.V. Convergence of institutes of functional representation of group interests under transformation of social processes, quality of life, and human capital // Humanities and Social Sciences Reviews. – 2019. – Т. 7. – № 6. – Р. 111-117.
3. Герасименко О.А. Ключевые бизнес-компетенции как экономическая категория [Текст] / О.А. Герасименко, Ж.Н. Авилова // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2016. № 6. С. 273-277
4. V.V. Moiseev, T.V. Tselyutina, Zh.N. Avilova. Assessment of the human capital of the region in the conditions of transformation of economic processes. International Journal of interdisciplinary social science studies. 2019, 5(2). pp. 61-70. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44077499>