

Особенности процесса адаптации персонала в США и Японии

Толстошеев Н.Е., магистрант

Оренбургский государственный педагогический университет, Россия, Оренбург

Аннотация. В статье рассматриваются адаптация, ее виды и особенности процесса адаптации в Японии, США. Персонал — это ключевой фактор, который определяет успех компании. Современные руководители должны делать акцент не только на рабочий процесс, а в первую очередь, на сотрудников. Очень важно построить работу так, чтобы сотрудники чувствовали себя частью единой команды и стремились к лучшему вместе с компанией.

Ключевые слова: адаптация, организационная адаптация, психологическая адаптация, профессиональная адаптация, наставничество.

На сегодняшний день множество организаций говорят, что они развивают кадровый ресурс, ведут качественную кадровую политику, проводят обучение персонала и т.д. Но не все организации способны осуществлять процесс адаптации сотрудников на необходимом уровне, хотя от правильно выстроенной системы управления адаптацией зависит повышение общей эффективности управления персоналом.

Адаптацией персонала называют организованный процесс введения нового сотрудника в новую трудовую среду. В широком смысле под адаптацией понимается приспособляемость к новой среде обитания.

Итак, адаптация — процесс приспособление индивидуума к новой профессиональной и организационной сфере из-за смены работодателя или перехода на другую должность. Адаптация включает: ввод в должность, знакомство с корпоративными правилами и этикой, психологическую интеграцию в коллектив [7].

Цель адаптации — максимально быстро и эффективно приспособить работника к организации и работе, чтобы достичь необходимые рабочие показатели.

Задачами адаптации персонала являются:

- снижение текучести кадров и сокращение расходов на подбор;
- сокращение расходов на мотивацию персонала;
- повышение лояльности [4].

Статистика свидетельствует, что новонаятый сотрудник уже на первых днях работы принимает решение уволиться, если его никто не знакомит с организацией и коллективом, так как чувствует себя «брошенным». У работников, с которыми никто не проводил адаптационную работу, снижается уровень мотивации и шанс на успешное прохождение испытательного срока, что ведет к ухудшению трудовой результативности. Новый сотрудник на новом месте хочет как можно быстрее начать выполнять должностные обязанности, снять тревожность и неуверенность, почувствовать себя частью компании. Выполнение этих желаний нового сотрудника позволит сократить расходы компании из-за простоя рабочего места, повысить качество выполняемых задач, повысить мотивацию.

Выделяют 4 вида адаптации: социальная, психологическая, профессиональная и организационная адаптации [1].

Социальная адаптация, при которой служащий знакомится с ценностями, нормами организации, ее

формальными и неформальными группами, лидерами, знакомится и включается в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе.

Психологическая адаптация, при которой служащий принимает особые глубинные установки и формат деятельности организации на уровне психики, а также знает трудовой распорядок, внутренние нормативные правила и иные требования работодателя и коллектива.

Профессиональная адаптация, при которой служащий овладевает определенным уровнем профессиональных навыков и умений, формируют у себя профессионально необходимые качества личности, развивает устойчивое положительное отношение к своей профессии. Она достигается, когда у служащего вырабатывается профессиональное мастерство, сноровка, достаточные, чтобы качественно выполнять свои функциональные обязанности и проявлять творчество в труде.

Организационная адаптация, при которой служащий осознает свою роль в общем производственном процессе. Она достигается, когда служащий знает, как функционирует его подразделение, свое место в организационной структуре, режим работы, систему управления, а также механизм функционирования организации в целом.

Рассмотрим особенности адаптации в США и Японии.

В Японии, как в стране со своеобразной культурой, имеется так же свой особенный подход к адаптации сотрудников. Как считают японские специалисты, наиболее эффективный метод адаптации — наставничество [5]. Руководители организаций стремятся привлечь молодых людей сразу после окончания школы потому что, как они считают, если отсутствуют какие-либо навыки в работе, отсутствуют различные влияния из других компаний молодые сотрудники не «испорчены» и готовы воспринимать и принимать правила поведения, которые приняты в этой организации. Новые сотрудники проходят обязательный двухмесячный курс начальной подготовки, который специально разработан самой фирмой. Каждый молодой специалист, принятый на работу, закрепляется за наставником, который является, как правило, выпускником того же университета, что и новый специалист. Наставник не только помогает в адаптации на новом рабочем месте и разрешении всевозможных конфликтах, также он бывает у своего подчиненного дома, знакомится с его семьей, узнает его хобби, можно сказать, становится членом его

семьи. Обычно, такое наставничество длится, пока сотруднику не исполнится 35 лет.

Большую значимость в японских фирмах в адаптации играет воспитание корпоративной культуры, воспитание гордости за свою компанию. Руководители организаций стремятся воспитать в молодых сотрудниках так называемый «корпоративный дух», приобщая работников к делам фирмы, к ее атмосфере, знакомя их с задачами и миссиями фирмы [2].

В американских компаниях делается акцент на профессиональную составляющую, индивидуализм и большое внимание уделяется обучению сотрудников. Адаптация сотрудников начинается с первого же дня, новички проходят ознакомительную программу и в первый же день перед новичками ставится зада-

ча, работодатель рассчитывает, что в страхе не справиться с этой задачей, новый сотрудник начнет общаться с коллегами. В американских фирмах процесс адаптации, можно сказать, полностью противоположен японскому процессу, в Америке акцент делается на то, что сотрудник будет приспосабливаться к условиям работы самостоятельно, а руководители лишь следят, как сотрудник будет проявлять себя в различных ситуациях. Больше внимания уделяется обучению персонала, для повышения уровня профессиональной компетентности нового сотрудника, чтобы он быстро включился в работу не испытывая при этом проблем, но другие моменты адаптации остаются не тронутыми (организационная, социальная, психологическая) [3].

Таблица 1 - Сравнение американской и японской модели адаптации персонала [6]

Критерий	Япония	США
Доминирующее качество	Умение работать в «команде»	Индивидуализм
Критерии к продвижению по службе	Жизненный опыт, хорошее знание производства. Медленное должностное продвижение	Высокая квалификация, способность к обучению. Быстрое должностное продвижение
Отношение работника к фирме	Пожизненный найм, переход в другую фирму считается неэтичным поступком	Краткосрочный найм, частая смена работы.
Организация контроля	Мягкий неформализованный контроль	Четко формализованная жесткая структура контроля
Структура управления	Нестандартная, гибкая	Сурово формализованная
Отношения с подчиненными	Личный неформальный	Формальные
Ответственность	Коллективная	Индивидуальная

В отечественных организациях руководители уделяют недостаточное внимание адаптации персонала. В современных организациях наставничество практикуется лишь в крупных компаниях, а в остальных адаптации не уделяют должного внимания, скорее всего, из-за нежелания тратить время и материальные ресурсы на ее проведение.

Таким образом, адаптация — процесс приспособление индивидуума к новой профессиональной и организационной сфере из-за смены работодателя или перехода на другую должность, целью адаптации является — максимально быстро и эффективно

приспособить работника к организации и работе. Выделяют 4 вида адаптации: социальная, психологическая, профессиональная и организационная адаптации.

Главное задачей для российских компаний является использование положительного зарубежного опыта, таких стран как Япония и США, пытаясь изменить его под российские условия, учитывая менталитет и специфику деятельности. Только тогда удастся закрепить адаптацию как одну из важных функций управления персоналом.

Литература:

1. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Белоконова А.С. Кужукина Ю.С. Американская и Японская модели менеджмента и их применение в управлении российскими предприятиями [Электронный ресурс]. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32734999>
3. Власова Е.М. Модели корпоративного управления. Зарубежный опыт / Журнал European science, 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-korporativnogo-upravleniya-zarubezhnyy-our>
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Люберцы: Юрайт, 2016. - 513 с.
5. Пищулина Е.С. Особенности японской системы управления / Журнал Инновационная наука, 2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoy-sistemy-upravleniya>
6. Секу К. Адаптация нового персонала на предприятии / Научный журнал ГубГАУ, №115(01), 2015 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-novogo-personala-na-predpriyatii>
7. Цветаев В.М. Управление персоналом / М.: СПб: Питер, 2015. - 192 с.