

ВЛИЯНИЕ ПРОЦЕССОВ ПОДБОРА И АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА УРОВЕНЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ КОМПАНИИ

**Аширова Г.С., Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург
Научный руководитель: к.ю.н., доцент Воронина М.Ф.,
Университет ИТМО, г. Санкт-Петербург**

Персонал как важное составляющее любой компании обеспечивает эффективное использование ресурсов, которыми располагает организация, и в конечном счете оказывает влияние на эффективность трудового процесса в целом. Однако вопрос удержания сотрудников на рабочем месте для многих организаций является серьезной проблемой. Исследуя различные источники по поиску вакансий, можно заметить, что одна и та же организация размещает одну и ту же вакансию в различных источниках с частой периодичностью. Такое положение дел может говорить о том, что компания страдает высокой текучестью кадров.

Цель работы заключается в изучении роли процессов подбора и адаптации персонала в организации и выявлении их взаимосвязи с показателем текучести кадров.

Особое внимание при исследовании текучести кадров требуется уделить физической и психологической стороне этой проблемы. Именно физическая и психологическая текучесть кадров могут оказать влияние на эффективность деятельности компании, так как они влекут за собой либо отвлечение внимания сотрудника от трудовой деятельности, либо же и вовсе увольнение сотрудника из компании. Причин увольнения сотрудника из компании достаточно много. Это может быть и неудовлетворенность оплатой труда, неудовлетворённость руководством, отсутствие комфортных условий труда и т.д. Однако часто корень проблемы заложен на начальном этапе работы с кадрами, а именно на стадии подбора и адаптации вновь принятых сотрудников.

Некачественный подбор объясняется множеством причин: как можно скорее закрыть свободное вакантное место со стороны работодателя или же просто недостаточное информирование сторон. В большинстве случаев такой подход рано или поздно приведет к увольнению. Некорректно организованная система адаптации или, вообще, её отсутствие вызывает преждевременное увольнение еще на испытательном сроке. На результате опросов и исследований было выявлено, что перед выходом на новое место работы чувство уверенности у человека бывает высоким, но в связи с утратой прежнего статуса и авторитета падает до минимума. Новый сотрудник в первые же дни приходит на новое место работы с опасениями, обусловленных страхом потерять работ, не справиться с поставленными задачами, услышать в свой адрес негативную оценку со стороны нового коллектива или руководства.

В работе решены следующие вопросы: исследованы причины высокой текучести кадров, а именно некорректно разработанная система подбора и адаптации персонала, выявлена взаимосвязь данных процессов с показателем текучести кадров в организации. Как решением данной проблемы, возможно проведение собеседований при увольнении или же заполнение опросника, в процессе которого будет возможность выяснить причины увольнения и, следовательно, их устранение.