

*Мустафаева К.Ф.,  
студентка  
Петрушко Е.Н., к.э.н., доцент,  
доцент кафедры Управления  
ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет имени  
дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова»,  
научный руководитель*

### **ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Адаптация персонала является важнейшим элементом системы управления персоналом. Актуальностью данной работы является то, что процесс адаптации персонала призван облегчить «внедрение» новых работников в деятельность организации. Адаптация является важной составной частью системы подготовки кадров и является регулятором связи между системой образования и производством. Мероприятия, проводимые по адаптации персонала в организации, направлены на покрытие потребностей организации в качественной и количественной рабочей силе с целью повышения их прибыльности и конкурентоспособности, с использованием минимальных затрат.*

*Процесс адаптации, адаптация, профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, социально-организационная адаптация, психофизиологическая адаптация, служба персонала.*

*Mustafaeva K.F.,  
student  
Petrushko E.N., Ph.D., Associate Professor  
Associate Professor, Department of Management*

*State Budgetary Educational Institution of Higher Education of the Moscow Region «Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-cosmonaut A.A. Leonova»,  
scientific adviser*

## **FEATURES OF IMPROVING THE SYSTEM STAFF ADAPTATION**

*Adaptation of personnel is the most important element of a HR management system. Relevance of this work is that process of adaptation of personnel is to facilitate «introduction» of new workers in activity of the organization. Adaptation is an important component of system of training and is the communication regulator between an education system and production. The events held on adaptation of personnel in the organization direct to a covering of requirements of the organization for qualitative and quantitative labor for the purpose of increase in their profitability and competitiveness, with use of the minimum expenses.*

Adaptation process, adaptation, professional adaptation, social and psychological adaptation, social and organizational adaptation, psychophysiological adaptation, service of personnel.

Понятие «адаптация» – одно из ключевых в научном исследовании живого организма, так как именно механизмы адаптации, выработанные в результате эволюции, обеспечивают возможность существования организма в постоянно меняющихся условиях среды обитания.

Понятие «адаптация» возникло в XIX в. и использовалось только в биологии. Проблема адаптации впервые выдвинута и обоснована биологами Ж. Ламарком, Ж. Сент-Илером, Ч. Дарвином.

Под адаптацией в биологии понимали приспособление живых организмов к окружающей среде.

В ходе развития науки проблема адаптации вышла за рамки биологии и стала проникать в медицину, социальную психологию и социологию.

В целом понятие адаптации отражает основные закономерности, обеспечивающие существование и развитие различных систем при определенном взаимодействии внутренних и внешних условий их существования.

Многочисленное разнообразие видов адаптации зависит от рассматриваемых критериев. Кроме того, многообразие определений адаптации отталкивается от результатов исследования в различных областях науки.

Адаптация персонала – это процесс ознакомления сотрудника с целями, стратегией, работниками, а также деятельностью всей организации, и выработки соответствующего поведения в соответствии с требованиями компании, иными словами, установление взаимоотношений между организацией и сотрудником на самом первом этапе совместной работы.

Целями адаптации являются:

- возможность более быстрого достижения каких-либо показателей в работе, желаемых для организации, а непосредственно и для руководителя;
- уменьшение стартовых издержек. Человек, пришедший в организацию, обычно не знает о том, как построена работа в организации. Пока новый работник выполняет возложенные на него обязанности менее эффективно, чем более опытные сотрудники, его труд требует от предприятия значимые затраты. Эффективная адаптация снизит эти первоначальные затраты и даст возможность новому сотруднику более эффективно выполнять данную ему работу;
- вхождение работника в новый для него рабочий коллектив, неформальную его структуру и ощущение человека членом команды данной организации;
- снижение у нового сотрудника неуверенности и тревожности, которые он испытывает при вхождении в новую компанию. Здесь под

неуверенностью и тревожностью понимается боязнь испытать провалы в работе;

- сохранение новых кадров в компании. Работник, который не смог освоиться в новой для него организации, может отреагировать на это увольнением;

- возможность экономии времени, как работодателя, так и рядовых работников. Сотрудник, который мало адаптирован к работе в компании, занимает большое количество времени на помощь, которая требуется ему в процессе выполнения возложенной на него работы и обязанностей;

- одной из целей адаптации нового сотрудника является развитие у него чувства удовлетворенности работой;

- снижение издержек по поиску нового персонала;

- формирование кадрового резерва.

В зависимости от взаимоотношений «субъект – объект» адаптация подразделяется на:

- активную
- пассивную.

По критерию воздействия на работника адаптация бывает:

- прогрессивная;
- регрессивная адаптация.

В зависимости от уровня адаптации различают:

- первичную;
- вторичную.

От отношения к сотрудникам адаптация реализовала себя в следующих видах:

- конформизм;
- мимикрия;
- адаптивный индивидуализм;

- отрицание.

В зависимости от направления адаптации выделяют:

- производственную;
- непроизводственную.

В свою очередь эти два вида адаптации подразделяются на подвиды:

- профессиональная;
- психофизиологическая;
- социально-психологическая;
- экономическая;
- экспресс-адаптация.

Все виды адаптации тесно связаны между собой и представляют целостную систему, но значимость отдельных видов неодинакова.

Процесс адаптации включает в себя четыре этапа:

- 1) оценку уровня подготовленности новичка;
- 2) знакомство его с организацией;
- 3) действенная адаптация;
- 4) функционирование.

Процесс адаптации имеют сложную структуру, в которой выделяют следующие составляющие:

- овладение системой профессиональных знаний и навыков,
- овладение своей профессиональной ролью,
- выполнение требований различных видов дисциплины,
- удовлетворенность выполняемой работой,
- интерес к работе,
- стремление к совершенствованию в выбранной профессии,
- информированность,
- ощущение психологического комфорта и безопасности,
- чувство справедливости совершаемых обменов,

- взаимопонимание с руководством.

Управление процессом адаптации – это активное влияние на факторы, которые предполагают ход и сроки адаптации, а также снижение негативных последствий, возникающих в данном процессе.

Основу процесса управления адаптацией составляет определенная технология, которая включает конкретизацию подхода к каждому работнику, определение значимости той или иной стороны адаптации для конкретных условий производственной среды, разработку соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения. Необходимость управления адаптацией предопределяется максимальным ущербом как для организации, так и для сотрудников, а его возможность доказана опытом отечественных и зарубежных предприятий и компаний.

Для руководства же информация о том, как организован в организации процесс адаптации нового сотрудника, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

Следует отметить, что большинство крупных организаций уделяют большое внимание такому важному процессу, как адаптация. Ведь в большей степени от нее и будет зависеть будущее организации.

В связи с этим можно выделить основные типы предприятий по способу адаптации:

- предприятия, в которых нет четкой системы адаптации,
- организации, где присутствуют элементы адаптации и компании,
- где система адаптации разработана, внедрена и успешно функционирует.

Показатель успешной адаптации разных типов работников будет выражаться в высоком социальном статусе в данной среде и удовлетворенностью сотрудников этой средой в целом. Показателем низкой адаптации является перемещение работника в другую среду или отклоняющееся социальное поведение.

### **Использованные источники:**

1. Вершинина, Т.Н. Производственная адаптация рабочих кадров. Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. - Новосибирск: Наука, 2019.
2. Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала: учебное пособие. Вологда: Легия, 2020.
3. Латуха М. О. Адаптация персонала // Справочник кадровика. 2018. № 4.
4. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2019.