

*Куценко В.Д.,
студентка 5 курса, кафедра государственного
управления и менеджмента
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье представлены современные проблемы адаптации персонала. Теоретически обобщаются подходы к пониманию сущности адаптации персонала, актуализируется роль руководителя в данном процессе. Рассматриваются виды адаптации персонала и основные причины дезадаптации. Адаптация представляется как необходимое условие успешного развития персонала и организации.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, персонал, организация.

*Kutsenko V. D.,
5th year student, Department of Public
Administration and Management
The Bryansk Branch of RANEPA, Russia, Bryansk*

MODERN CHALLENGES OF PERSONNEL ADAPTATION IN ORGANISATION

Annotation: The article presents modern challenges of personnel adaptation. The approaches to understanding of personnel adaptation are theoretically generalised in the article, the role of the leader in this context is updated. The article examines the types of personnel adaptation as well as the main reason for disadaptation. Adaptation is considered as a necessary condition for the successful development of personnel and organization.

Key words: professional adaptation, personnel, organization.

Процесс адаптации к работе является важным периодом в жизни каждого работника. В первое время на новом рабочем месте может появиться большая вероятность того, что сотрудники могут испытывать стресс, связанный с отсутствием определенных знаний и умений, нахождением в непривычной им обстановке и новой среде.

Правильно реализованный процесс адаптации вновь принятого персонала играет большую роль, как для него, так и для самой компании, в которой он начнет работать. «Новички» должны адаптироваться к новой роли, задачам на рабочем месте, к коллективу и руководству. Это важный период в профессиональной деятельности работников, поскольку является началом карьеры в их жизни.

Строго организованная реализация процесса адаптации определяет эффективность последующей деятельности на рабочем месте, а ее отсутствие может привести к нежелательным отношениям работника. Поэтому подготовка работника к выполнению профессиональных обязанностей должна целенаправленно планироваться и осуществляться на основе применения различных методов, форм и подходов к процессу адаптации. Также необходимо создать соответствующие условия работнику для адаптации на новом рабочем месте.

Многие ученые, такие как Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, М.Х. Мескон, Ю.Г. Одегов, В.В.Травин, Ф. Хедоури и другие большое внимание уделяли проблемам адаптации персонала в организации.

Существует множество определений и видов «адаптация» (на латинском *adaptio* - приспособление).

Исследователи В.А. Сластенин и В.П. Каширин считают, что профессиональная адаптация – это процесс адаптации сотрудника к новым условиям его рабочей среды и освоения профессиональной деятельности [1].

В своей книге А.Я. Кибанов определяет «адаптацию» как основанную на последовательном принятии индивидом организационных, профессиональных и экономических условий труда совместное приспособление сотрудника и компании [2].

Основная цель процесса адаптации состоит в том, чтобы помочь новому сотруднику усвоить и принять особенности организации, путем информирования о моделях поведения. Для достижения этого эффекта правильно реализованный процесс адаптации должен позволить работнику познакомиться с организацией в различных ее аспектах: с её целями, структурой, правилами, процедурами, преобладающими привычками, особенностями и принципами системы мотивации.

Важно обозначить объем задач и ожиданий, связанных с работой на данной должности, познакомить других сотрудников, с которыми вновь нанятый работник будет взаимодействовать на протяжении всего рабочего времени и ознакомить его с методами работы, используемыми в организации для выполнения задач.

Профессиональная адаптация представляет собой сложный процесс, так как на него влияют следующие факторы – это объём работы, влияние рабочей среды, разнообразие деятельности, личностные качества сотрудника, вовлеченность в работу [3].

Следовательно, адаптация – это взаимосвязанный процесс, который отражает сложность и многомерность приспособления, успех которого определяется двумя сторонами, как сотрудником, так и организацией.

Рассмотрим классификацию видов адаптации персонала, автором которой является Е.Н. Кобцева:

1. Профессиональная адаптация подразумевает освоение нового сотрудника по его специальности, приобретение и пересмотр необходимых профессиональных навыков и умений. Профессиональная адаптация персонала зависит от технологичности «новичка», уровня

подготовки его рабочего места и наличия необходимых рабочих материалов.

2. Социально-психологическая адаптация представляет собой результат адаптации человека, основанный на совместимости людей, способности работать в команде, приобщение личности к новому обществу.

3. Психофизиологическая адаптация представляет собой процесс приспособления человека к меняющимся условиям на работе в зависимости от его психофизиологических особенностей

4. Экономическая адаптация – процесс, позволяющий новому сотруднику приспособиться к системе материального вознаграждения, денежному стимулированию, к оплате труда на конкретной должности в организации.

5. Организационная адаптация означает ознакомление сотрудника с должностной инструкцией и понимании места его должности в организационной структуре компании и ролей в производственном процессе [5].

В не зависимости от того какую программу адаптации внедрила та или иная компания для новых работников, как показывает практика многие организации совершают большое количество ошибок, а именно: излишнее насыщение информации нового работника, с стороны руководителя недостаточное внимание к сотруднику и недостаточная мотивация к работе, ряд проблем возникает с работой документов, стеснения обратиться к коллегам, чтобы обратиться за помощью, отсутствие понимания прохождения испытательного срока, не изучается организационная культура, недостаточная обратная связь от коллег или вышестоящих руководителей и др.

Чтобы новые сотрудники не сталкивались с такими трудностями в процессе адаптации, необходимо информировать их об истории развития компании, познакомить с её миссией, целями, организационной

структурой, организационной культурой, особенностями взаимоотношений между сотрудниками, провести инструктаж, ознакомить с системой документооборота. Руководитель организации должен понимать, что «новичку» предстоит пройти долгий путь проб и ошибок, чтобы стать высококвалифицированным сотрудником. Важно, чтобы новый персонал не боялся проявлять себя, доказывая всем свои способности и навыки в работе.

Таким образом, адаптация достигается тогда, когда человек начинает понимать свою роль на рабочем месте, повышает эффективность и результативность работы. Очень важно понимать ценность процесса адаптации и также уметь грамотно организовывать его, чтобы пройденный путь в период адаптации работников способствовал успешному развитию в организации.

Использованные источники:

1. Сластенин В.А. Психология и педагогика / В.А. Сластенин, В.П. Каширин. – 4-е изд., стер. – М. : Академия, 2006. – 477 с.
2. Дятлов В.А. Управление персоналом / Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. – Москва : Приор, 1998. – 511 с.
3. Ежукова И. Ф. Трудовая адаптация сотрудников / И.Ф. Ежукова // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2017. – №S1. – С. 6-11.
4. Гелета И.В. Коваленко А.В. Экономика и социология труда / И.В. Гелета, А.В. Коваленко. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2017. – 247 с.
5. Кобцева Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е.Н. Кобцева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2008. – №1. – С. 100-104.