

Козлова Татьяна Владимировна

студентка

Научный руководитель

Рябова Марина Анатольевна

канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный
педагогический университет им. И.Н. Ульянова»

г. Ульяновск, Ульяновская область

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ АДАПТАЦИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в исследовании анализируется проблематика эффективной адаптации новых кадров в корпоративную среду, что является фундаментальным аспектом успешной деятельности организаций в современном мире.

Ключевые слова: адаптация персонала, программы адаптации, корпоративная культура, текучесть кадров, наставничество, цифровые технологии, управление персоналом, профессиональное развитие.

В рамках управления персоналом одной из ключевых задач является адаптация новых сотрудников к рабочей среде. Процесс адаптации представляет собой комплекс мероприятий, направленных на интеграцию работника в организационную структуру и корпоративную культуру, а также на его знакомство с профессиональными и социально-экономическими аспектами деятельности компании. Эффективность адаптационного процесса оказывает существенное влияние на общую производительность труда и результативность работы персонала. Правильно построенная система адаптации компании позволяет решать самые сложные проблемы в области управления человеческими ресурсами. Это может быть тревожность, неуверенность персонала, неполную ориентацию персонала в рабочей обстановке, текучесть кадров и т. д.

Адаптация представляет собой процесс, в ходе которого новые члены организации приспосабливаются к ее корпоративной культуре, коллективу и своим должностным обязанностям. Важно, чтобы этот процесс был управляемым, т. е. представлял собой комплекс организованных мероприятий, позволяющих работнику быстрее достичь установленных стандартов корпоративного поведения и необходимых показателей выполнения работы [1, с. 27].

Актуальность разработки программ адаптации для различных категорий персонала обусловлена множеством факторов, влияющих на современный рынок труда. В условиях высокой текучести кадров и постоянных изменений в бизнес-среде, эффективные программы адаптации становятся важным инструментом для обеспечения плавного входа новых сотрудников в коллектив.

Разработка программы адаптации персонала – это комплексная задача, зависящая от размера компании, её организационной структуры и эффективности управления. Программа включает два основных направления.

1. Первичная адаптация предназначена для новичков без опыта в данной области. Она критична для формирования у нового сотрудника положительного отношения к организации. Игнорирование этого этапа может увеличить стресс у новичка, отрицательно влияя на его мотивацию и работу. Часто компании тратят много ресурсов на отбор, но недооценивать поддержку новых сотрудников в период адаптации.

2. Вторичная адаптация ориентирована на специалистов с опытом в соответствующей области.

Адаптация новых сотрудников в корпоративной среде является ключевым фактором, влияющим на их профессиональное развитие и общую эффективность организации. Она способствует адаптации в коллектив, освоению бизнес-процессов и корпоративной культуры, а также формированию уверенности и комфорта на новом месте.

Для успешной адаптации используются различные методы. Основной инструмент – программа адаптации, включающая обучающие семинары, тренинги и презентации, ускоряющие привыкание к рабочим условиям и задачам. Важ-

ным методом является система наставничества, при которой новому сотруднику назначается наставник. Наставник знакомит с коллегами и партнерами, организует обучение и отвечает на вопросы, способствуя адаптации в коллектив. Также проводятся корпоративные и тимбилдинговые мероприятия, которые помогают новому сотруднику быстрее наладить профессиональные контакты и укрепить доверительные отношения [2, с. 96].

Современные организации активно используют цифровые технологии для адаптации, включая вебинары, онлайн-курсы и электронные программы, обеспечивающие доступ к информационным ресурсам и учебным материалам в любое время и из любого места.

Разработка эффективной программы адаптации персонала является ключевым элементом в системе управления человеческими ресурсами. Для создания такой программы необходимо провести детальный анализ международного опыта, включая практики, используемые в таких странах, как Великобритания, Соединенные Штаты Америки и государства Европейского Союза.

В рамках исследования были выделены следующие методы адаптации, заслуживающие внимания: метод «Secondment», который предусматривает приобретение новых профессиональных навыков через временное переведение сотрудника на другую должность; метод «Buddying», базирующийся на принципах наставничества и поддержки; а также инновационные подходы к обучению, такие как e-learning и blended learning, которые способствуют повышению гибкости и вовлеченности сотрудников в процесс обучения. Отмечается, что методы shadowing и secondment находят широкое применение в многочисленных организациях, что является подтверждением их высокой эффективности [4, с. 312].

Корпорации Японии демонстрируют эффективные методики адаптации новых сотрудников в корпоративную среду. Процесс адаптации включает в себя специализированное обучение, продолжительность которого может составлять несколько месяцев. Каждому новичку назначается наставник, или «крёстный отец», который, как правило, является выпускником того же учебного заведения [7, с. 23]. Этот наставник оказывает поддержку в освоении рабочих

процессов, установлении профессиональных связей и разрешении возможных конфликтных ситуаций. Наставничество продолжается до достижения подопечным возраста 35 лет. Существенное значение придаётся также созданию корпоративной культуры, включающей в себя дресс-код, корпоративный девиз и, в отдельных случаях, гимн. Программа адаптации новых сотрудников длится приблизительно три месяца и охватывает традиционные церемонии, такие как официальное приветствие новых членов коллектива и обеспечение их комфорtnого пребывания.

В Соединённых Штатах Америки корпоративные структуры делают акцент на профессионализме и индивидуализме сотрудников, а также на систематическом обучении. Процесс адаптации новых работников начинается с первого рабочего дня, когда они вовлекаются в выполнение реальных задач, что способствует их быстрому взаимодействию с командой и адаптации к рабочей среде. Тем не менее, руководство ожидает от новых сотрудников инициативности в процессе адаптации, концентрируя внимание на мониторинге их профессионального поведения и повышении квалификации [8, с. 28].

Интеграция указанных методов в программу адаптации персонала может значительно улучшить процесс адаптации новых сотрудников в корпоративную среду, повысить их профессиональную подготовленность и способствовать быстрому усвоению корпоративных ценностей и культуры. При этом важно адаптировать выбранные методы к специфике и потребностям организации для достижения оптимальных результатов [5, с. 88].

Методы и инструменты адаптации персонала в компании существенно влияют на успешность адаптации и удержание квалифицированных специалистов. Эффективная адаптация способствует быстрому освоению новыми сотрудниками необходимых профессиональных навыков и знаний, создавая условия для их долгосрочного развития в компании [6, с. 165].

Процесс адаптации новых сотрудников важен для успешного функционирования компании и повышения её конкурентоспособности, предоставляя ряд преимуществ.

Во-первых, он позволяет новым сотрудникам быстрее войти в рабочий ритм и начать приносить пользу компании, что ускоряет достижение целей. Быстрая адаптация экономит время и ресурсы на обучение и поддержку.

Во-вторых, эффективная адаптация способствует созданию позитивного рабочего климата и корпоративной культуры. Успешное вливание в коллектив повышает чувство принадлежности и уверенности у новых сотрудников, что мотивирует и повышает эффективность всей команды, улучшая коммуникацию и снижая конфликты.

В-третьих, эффективная адаптация помогает сохранять и привлекать талантливых специалистов. Забота о сотрудниках и создание условий для комфортной адаптации способствуют их удержанию, так как талантливые сотрудники предпочитают компании, где их ценят и поддерживают, помогая реализовать потенциал. Эффективная адаптация новых сотрудников приносит множество преимуществ компании: ускоряет достижение целей, улучшает атмосферу, способствует удержанию талантов и повышает эффективность коллектива [3, с. 40].

Таким образом, адаптация персонала – ключевой процесс для любой организации. Он сложен и многоаспектен, включает в себя неоднозначные явления, временные рамки и возможные конфликтные ситуации, что может привести к снижению трудовой эффективности.

Список литературы

1. Авду А.Б. Понятие и виды адаптации персонала в организации / А.Б. Авду // Вестник науки. – 2024. – Т. 4. №6 (75). – С. 27–34. EDN WXBEWE
2. Виноградова М.Б. Анализ мировой и российской практики адаптации персонала / М.Б. Виноградова // Мировая наука. – 2023. – №5 (74). – С. 96–100. EDN QQXKAM
3. Гук Д.П. Адаптация персонала в организации в современных условиях / Д.П. Гук // Материалы Афанасьевских чтений. – 2024. – №1 (48). – С. 37–41. EDN XCSZWS

4. Хачетлова А.А. Зарубежный опыт адаптации персонала в организации / А.А. Хачетлова // Обществознание и социальная психология. – 2022. – №12 (42). – С. 312–316. EDN BIAEQB
5. Ященко А.И. Методы исследования и критерии эффективности управления адаптацией персонала / А.И. Ященко // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2023. – №3 (26). – С. 88–95. EDN KNRFJD
6. Рябова М.А. Особенности стимулирования персонала в управлении промышленным предприятием / М.А. Рябова // Социальная политика и социология. – 2013. – №1 (91). – С. 165–177. – EDN RWGTRX.
7. Рябова М.А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии (организации): учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: ООО «Регион-Инвест», 2018. – 100 с. – ISBN 978-5-86045-956-4. – EDN XQAQHB.
8. Рябова М.А. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие / М.А. Рябова, Е.Г. Куликова. – Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, 2017. – ISBN 978-5-86045-910-6. – EDN ZVQAAR.