

**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. Основным инструментом – 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 «крестный 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 комфортного 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 WXBWE
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 XQAQNB.

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.