

Мутугулина Нелли Игоревна

ассистент

Институт гуманитарных и социальных наук
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

г. Уфа, Республика Башкортостан

DOI 10.31483/r-152070

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ, ВИДЫ

***Аннотация:** в статье рассмотрена адаптация персонала как неотъемлемый элемент кадрового менеджмента предприятия. Выделены основные цели адаптации, которые оказывают положительное воздействие на эффективность работы сотрудников и организации в целом. Описываются различные виды классификации адаптации. Анализируются факторы и условия, влияющие на успешность адаптации. Упоминаются преимущества, которые получает компания с хорошо организованной системой адаптации.*

***Ключевые слова:** адаптация персонала, кадровый менеджмент, цели адаптации, классификация адаптации, организация.*

В современном быстроменяющемся мире адаптация персонала в организации является ключевым и необходимым элементом кадрового менеджмента. Когда человек устраивается на работу в конкретную компанию, он сталкивается с необходимостью соблюдать её внутренние нормы: график работы и отдыха, установленные порядки, правила трудового распорядка, должностные обязанности, а также распоряжения руководства. Помимо этого, работник принимает предлагаемые социальные и экономические условия труда. Ему приходится переосмыслить свои убеждения и привычки, сопоставить их с принятыми в коллективе нормами и традиционными моделями поведения, чтобы сформировать адекватный подход к взаимодействию внутри команды. К сожалению, важность процесса адаптации новых сотрудников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода.

Сотрудники кадровых служб не просто недооценивают важность психологической и физической адаптации сотрудника на новом рабочем месте. Однако адаптация позволяет снижать текучесть кадров в организации, уменьшает количество возможных издержек и предотвращает возможность совершения новыми сотрудниками серьезных ошибок в производстве, которые могли бы в перспективе отразиться на организации крайне негативно. А это, на наш взгляд, является важными элементами успеха любой организации на современном высококонкурентном рынке. Начиная с определения термина «адаптация», стоит обратиться к экспертам. Профессор А.Я. Кибанов трактует понятие адаптации как «интеграцию в профессиональные, социальные и организационные условия предприятия» [4, с. 301].

Следовательно, можно сделать вывод, что адаптация персонала представляет собой процесс взаимного приспособления работника и организации, включающий постепенное вовлечение нового сотрудника в производственный процесс в условиях, отличающихся новыми профессиональными, психофизиологическими, социально – психологическими и бытовыми аспектами трудовой деятельности и отдыха. Понятие «адаптация» охватывает широкий спектр значений и используется в различных научных дисциплинах. К примеру, социология и психология выделяют социальную и производственную адаптацию. Эти виды адаптации частично пересекаются, однако каждый из них обладает своими уникальными областями применения: социальная активность выходит за пределы производственной среды, тогда как производственная адаптация охватывает технические, биологические и социальные аспекты. Адаптационный процесс сотрудника является двусторонним и длится достаточно долго, занимая от нескольких недель до нескольких месяцев. В этот период происходит установление контактов между сотрудником и предприятием: получение необходимых профессиональных знаний, освоение специфики выполнения должностных обязанностей, знакомство с существующей корпоративной культурой, налаживание отношений с коллегами, а также принятие нового члена коллектива [2, с. 75]. Основными целями адаптационного процесса являются:

1) снижение периода выхода на полную производительность, т.к. быстрое включение нового сотрудника в рабочие процессы позволяет уменьшить время, необходимое для освоения профессиональных обязанностей;

2) уменьшение текучести кадров, т.к. качественно проведенная адаптация способствует снижению вероятности ухода сотрудника из-за трудностей интеграции в коллектив или понимания требований организации;

3) повышение лояльности сотрудников, т.к. адаптированный сотрудник чувствует себя комфортно в новой среде, что повышает его приверженность компании и готовность вкладываться в её развитие;

4) формирование корпоративной культуры, т.к. правильно проведенный процесс адаптации позволяет передать ценности и стандарты компании новым сотрудникам, укрепляя корпоративную идентичность;

5) инвестиции в будущее компании, т.к. прошедшие процесс адаптации сотрудники работают эффективнее и дольше остаются в организации, снижая затраты на подбор и обучение новых работников. Классификация адаптации осуществляется по следующим критериям, которые зависят от характера и направленности процессов.

1. По направлению воздействия на сотрудника [3, с. 94]:

– профессиональная адаптация, которая связана с овладением сотрудником профессиональными знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения рабочих обязанностей;

– психофизиологическая адаптация, относящаяся к привыканию сотрудника к новым для себя физическим нагрузкам, режиму труда и отдыха, а также к рабочим условиям (температура, шум, освещённость и т. п.);

– социально-психологическая адаптация, подразумевающая интеграцию нового сотрудника в коллектив, принятие корпоративных норм и ценностей, установление межличностных отношений с коллегами;

– организационная адаптация, которая касается ознакомления сотрудника с внутренней структурой компании, основными бизнес-процессами, корпоративной культурой и целями организации.

2. По типу воздействия на сотрудника [4, с. 206]: первичная адаптация, которая применима к новым сотрудникам, впервые вступающим в трудовые отношения с данной организацией; вторичная адаптация, возникающая при изменении должности, переходе в другой отдел или смене обязанностей уже работающего сотрудника.

3. По продолжительности адаптационного процесса сотрудника: краткосрочная адаптация, занимающая небольшой временной промежуток (до одного календарного месяца) и предполагающая быстрое погружение в рабочую среду; долгосрочная адаптация, занимающая длительное время (от трёх месяцев и более) и затрагивающая глубокое усвоение всех аспектов профессиональной и социальной жизни в организации.

4. По степени вовлечённости сотрудника в процесс: активная адаптация, когда сам сотрудник проявляет инициативу в процессе адаптации, стремясь как можно скорее освоить новые знания и войти в коллектив; пассивная адаптация, когда сотрудник участвует в процессе минимально, а инициатива исходит преимущественно от работодателя.

5. По уровню значимости процесса: поверхностная адаптация, охватывающая базовые аспекты, такие как знание основных правил и процедур компании; глубокая адаптация, предполагающая полное погружение в корпоративную культуру, осознание миссии и стратегических целей компании. Система адаптации персонала является ключевым элементом общего управления человеческими ресурсами в организации. Эта система представляет собой набор мероприятий, направленных на помощь сотрудникам справляться со стрессом и напряжённостью, вызванными новыми условиями работы, непривычной обстановкой, незнакомым окружением и дополнительными обязанностями. Как правило, процесс адаптации занимает от четырех до восьми недель, однако отсутствие должной системы адаптации вынуждает сотрудников тратить силы не на выполнение непосредственных трудовых функций, а на привыкание к коллективу и новым условиям, что ведет к финансовым потерям для компании. Именно поэтому современные компании уделяют особое внимание разработке эффективных

программ адаптации [5, с. 154]. Информация о качестве адаптации новых сотрудников в подразделении может служить индикатором уровня развития коллектива, его сплоченности и внутренней интеграции для руководителей. Успех процесса адаптации напрямую зависит от того, насколько успешно сотрудник воспринимает и принимает нормы и ценности коллектива, а также насколько быстро он входит в свою новую социальную роль. Не стоит преуменьшать важность адаптации. Новичку бывает непросто привыкнуть к новому рабочему месту, условиям и коллегам. Чем дольше он адаптируется, тем хуже это сказывается как на нём самом, так и на работодателе. Часто сотрудники, решившие покинуть новое место работы в течение первого года, принимают это решение ещё в первые недели. Это наглядно демонстрирует проблемы, возникающие при отсутствии эффективной программы адаптации. Во-первых, как уже было упомянуто выше, адаптация снижает текучесть кадров. Когда сотрудник испытывает дискомфорт на новом месте, мысль о смене работы становится вполне реальной. Однако успешная интеграция в коллектив и благоприятная атмосфера способствуют долгосрочной привязанности к компании. Во-вторых, адаптация позволяет минимизировать затраты. Работник, не прошедший полноценную адаптацию, редко показывает высокую продуктивность, что влечет дополнительные издержки. Чем быстрее он адаптируется, тем скорее начнёт работать эффективно. В-третьих, адаптация облегчает нагрузку на руководство, которая образуется с появлением новенького в трудовом коллективе. Хотя руководителю несложно разъяснить сотруднику тонкости работы, гораздо рациональнее разработать программу адаптации, чтобы новичок быстрее освоился и начал взаимодействовать с различными отделами. В-четвертых, правильная адаптация поможет снизить уровень стресса у нового сотрудника и повысить его удовлетворённость работой, что позитивно сказывается на деятельности компании в целом. Таким образом, внедрение системы адаптации в организации играет ключевую роль, поскольку позволяет компании сокращать издержки, уменьшать текучесть кадров и предотвращать серьёзные ошибки со стороны сотрудников. Получаемая выгода оправдывает приложенные усилия. Представленные этапы адаптации носят общий и

условный характер и могут различаться в зависимости от особенностей адаптируемых сотрудников.

Список литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: Инфра-М, 2015. – 638 с.
2. Руденко Ю.В. Формирование адаптации персонала на предприятии // Научный журнал. – 2017. – №2. – С. 75–76. EDN YRXQVN
3. Ивановская Л.В. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. – М.: Инфра-М, 2013. – 695 с.
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискина. – М.: Омега-Л, 2013. – 263 с.
5. Дейнека А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К, 2015. – 288 с. EDN TZPAGJ