

**Степанова Мария Андреевна**

бакалавр социол. наук, магистрант

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **УПРАВЛЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЕЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: в статье рассмотрены вопросы, касающиеся процесса адаптации новых сотрудников в организации. Работа, возможно, позволит начинающим специалистам в сфере управления персоналом немного подробнее и тщательнее разобраться в теории процесса адаптации новых сотрудников. Одну из главных ролей в процессах мотивации и управления персоналом играет введение в должность нового сотрудника. Самыми важными и сложными для вновь прибывшего сотрудника являются первые дни пребывания на новом рабочем месте. Доступная и адекватная программа адаптации обязательна в организации для сокращения числа ошибок в процессе введения в новую должность, снижения уровня организационных конфликтов и возможностей некорректного поведения среди персонала. Статья имеет немаловажное значение для понимания теоретического аспекта управления процессом адаптации в организации.*

*Ключевые слова: адаптация, работник, персонал, сотрудник, управление адаптацией, опросные методы, неопросные методы, условия труда.*

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена тем, что человеческий фактор в управлении социальными системами играет значимую роль в процессе функционирования организации. Адаптация персонала в любой организации является необходимым и важным элементом процесса управления. Когда на предприятии появляется новый сотрудник, у него появляется необходимость принять действующие на предприятии организационные требования: режим труда и отдыха, различные положения, должностную инструкцию, приказы, распоряжения администрации и т. д. Также он вынужден принять социально-

экономические условия, предоставляемые ему предприятием. Он должен по-новому оценить свои взгляды, привычки, ценностные ориентации и при этом соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую данной организации линию поведения.

Важность мероприятий по адаптации работников в настоящее время недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами. На сегодняшний день многие как государственные, так и коммерческие организации совсем не имеют даже базовых программ адаптации. Но значимость вопроса адаптации еще больше возрастает в условиях самофинансирования и самокупаемости предприятий. Это сопровождается значительным высвобождением и перераспределением рабочей силы, увеличением числа работников, вынужденных либо осваивать новые профессии, либо менять свое рабочее место и, соответственно, коллектив.

Основой процесса адаптации сотрудника является устранение противоречий между возможностями работника и условиями среды, предоставленными организацией. От этого будет зависеть успешность осуществления данного процесса. Ведь адаптация работника в организации представляет собой очень многосторонний процесс. Сотрудник приспосабливается к содержанию труда и условиям трудовой деятельности, к новой социальной среде. Работник совершенствует свои деловые и личностные качества, сопоставляя их с ценностями, принятыми в новой организации. Процесс адаптации требует от работника и коллектива взаимной активности, заинтересованности и совместной работы, что способствует её успешному завершению.

Вновь прибывший в организацию сотрудник включается в систему внутриорганизационных отношений и выполняет в ней сразу несколько ролей. Каждая роль предполагает наличие определенных норм и правил поведения, требований и установок, которые определяют позицию сотрудника в новом коллективе. В зависимости от того, какую позицию занимает сотрудник, от него ожидается определенное поведение. Когда работник попадает в новую организацию,

он уже имеет перед собой цели, у него есть потребности и он следует определенным нормам поведения в обществе, а также адаптируется к целям и нормам поведения, принятым в организации. В свою очередь, он предъявляет требования к организации, условиям труда в ней, процессу адаптации.

Методы исследования процесса адаптации можно разделить на две группы: неопросные и опросные. Рассмотрим инструменты этих методов более подробно.

#### *Наблюдение.*

Проследить протекание процесса адаптации позволит разработанный лист адаптации. Зачастую в нем отражены такие параметры, как общие данные о сотруднике, социально-психологический портрет личности, оценка факторов, влияющих на адаптацию, анализируемых руководителем, взаимодействие с сотрудниками и руководителями, оценка профессиональных качеств и способностей сотрудника.

Структура наблюдения за процессом адаптации позволяет повысить вероятность устранения негативных проявлений, которые могут привести к менее успешному её протеканию. Наблюдение за тем, каким образом протекают адаптационные процессы, позволит найти индивидуальный подход к новому сотруднику в ходе адаптационных мероприятий, так как программа адаптации достаточно мобильна и гибка, что позволяет вносить различные изменения в зависимости от возникающих ситуаций.

#### *Анализ документов.*

Анализ документов проводится с целью первичного ознакомления с организацией, исследования существующей системы закрепления новых сотрудников в организации или на предприятии и внутренних условий для более эффективного включения вновь прибывших работников в профессиональную деятельность и жизнь предприятия. При проведении исследования можно рассмотреть пакет документов, регламентирующих порядок мероприятий процесса адаптации нового сотрудника. Ознакомиться с анкетами людей, которые эти меропр-

ятия осуществляют, и кто является непосредственным наставником нового сотрудника, и те, кто этот процесс организует и контролирует. Это инструменты, которые они используют в своей работе.

Опросные методы исследования, в свою очередь, основаны на получении вербальных откликов от его участников на применяемые воздействия. Они осуществляются с помощью особых исследовательских инструментов – бесед, опросов, интервью, тестов.

#### *Анкета.*

Анкетирование – это процедура проведения опроса в письменной форме с помощью заранее подготовленных бланков. Анкеты самостоятельно заполняются респондентами.

Данный метод имеет несколько достоинств, таких как большая скорость получения обратной связи и возможность организовать исследование массово. Также трудоемкость процедур по подготовке, организации и проведению исследований, обработке результатов достаточно мала. Личность и поведение человека, проводящего опрос, абсолютно не оказывает никакого влияния на респондента.

Однако анкетированию свойственны и существенные недостатки, такие как отсутствие личного контакта, которое не позволяет внести мгновенные корректировки в порядок и формулировку вопросов в зависимости от выбранных ответов или поведения респондентов. Также не всегда высок уровень достоверности, а значит, на итоги опроса влияют установки и мотивы респондентов или их желание выглядеть в более выгодном свете.

В ходе исследования были рассмотрены основные теоретические аспекты адаптации работников организации, а также методики исследования процесса адаптации работников в организации. Данные результаты могут способствовать усовершенствованию и более глубокому изучению процесса адаптации на предприятии.

В результате проведенного исследования было выяснено следующее.

Трудовая адаптация персонала является процессом приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, а также совершенствования деловых и личных качеств работников.

Управление трудовой адаптацией персонала – процесс целенаправленного воздействия на взаимное приспособление работника и организации для повышения скорости и успешности адаптации. Условия успешной адаптации персонала заключаются как в качественном уровне работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников, объективности деловой оценки персонала, так и в чёткости и эффективности организационного механизма управления процессом адаптации.

Таким образом, эффективно и грамотно организованная система адаптации персонала в организации позволит новому сотруднику наиболее эффективно вникнуть в должность, ознакомиться с существующими в организации регламентами, а также с его новым функционалом, что в целом приведёт к сокращению издержек на персонал организации.

### *Список литературы*

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2018. – 64 с.
2. Управление процессом адаптации сотрудников торговой компании: инструментальный аспект: материал научного исследования по теме лекции «Управление адаптацией персонала» по дисциплине «Основы управления персоналом» / Н.А. Александрова. – Екатеринбург: УрГУПС, 2011. – 12 с.
3. Управление персоналом / под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2017. – 500 с.
4. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2015. – 695 с.