

Виноградова Маргарита Борисовна  
студент магистратуры  
НОЧУ ВО «Московский экономический институт»,  
Россия, г. Москва  
Научный руководитель Сираждинов Р.Ж., к.э.н.

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация.* В статье рассмотрены основные подходы к адаптации персонала на современном этапе. Проведен анализ основных аспектов трудовой адаптации. Сделаны выводы о перспективах развития механизмов управления трудовой адаптации персонала.

*Ключевые слова:* персонал, трудовая адаптация, аспекты трудовой адаптации.

Vinogradova M.B.

## **SOME ASPECTS OF STAFF LABOR ADAPTATION**

*Annotation.* The article considers the main approaches to the adaptation of personnel at the present stage. The analysis of the main aspects of labor adaptation is carried out. Conclusions are drawn about the prospects for the development of mechanisms for managing the labor adaptation of personnel.

*Key words:* personnel, labor adaptation, aspects of labor adaptation.

Адаптация персонала – процесс приспособления сотрудника к новой среде, в рамках которого происходит активное знакомство с бизнес-процессами организации и изменение поведенческих характеристик в соответствии с новой средой.

Рассмотрим аспекты адаптации более подробно.

1. Социальная адаптация относится к построению долгосрочных отношений с работодателем и с новой рабочей командой, включением в социальную среду организации, пониманием новых социальных ролей, принятием норм и ценностей коллектива. Социальная адаптация проходит следующие этапы: взаимодействие с руководством и коллективом, принятие философии коллектива, норм и ценностей, гармонизация собственных интересов и интересов коллектива

2. Организационная адаптация характеризуется активным привлечением нового сотрудника в профессиональную деятельность в новой для него среде. В рамках процесса усваиваются нормы и условия трудовой деятельности. Специалисты отмечают, что это один из самых сложных видов адаптации персонала: новым сотрудникам тяжело менять режим и способ исполнения трудовой деятельности.

3. Производственная адаптация представляет собой знакомство с системой менеджмента предприятия, места подразделения и должности нового сотрудника в организационной структуре предприятия

4. Экономическая адаптация - процесс ознакомления с уровнем заработной платы и режимом ее выплаты.

5. Профессиональная адаптация предполагает обучение и освоение новых знаний, умений и навыков, которые потребуются в профессиональной деятельности. Профессиональная адаптация начинается с того, что после комплексной оценки нового сотрудника (опыт, знания, умения навыки) определяют подходящую форму обучения. Например, отправляют на обучающие курсы, назначают наставника или проводят обучение на тренажере-симуляторе. Следует отметить, что учиться заново всем аспектам профессии легче, чем переучивать годами сложившиеся навыки работы. Поэтому многие компании выбирают стратегию найма выпускников и работников без опыта работы.

6. Психофизиологическая адаптация – процесс, который предполагает приспособление к новым физиологическим условиям труда:

психическим и физическим нагрузкам. Успешность прохождения данного процесса зависит от личных качеств нового сотрудника. Необходимо уделить внимание психофизиологической адаптации в следующих ситуациях:

а. График работы по сменам. Если новый сотрудник никогда не сталкивался с работой по сменам, ему будет тяжело переключиться на новый режим работы

б. Изменение графика работы. В случае, когда время работы увеличивается или рабочее время сдвигается, новому сотруднику бывает сложно адаптироваться к новому рабочему графику.

с. Свободный график работы. Необходимо обговорить с сотрудником сверхурочные работы и методы контроля, особенно если до этого у него был нормированный рабочий день.

д. Длительные рабочие командировки. Длительное отсутствие может стать причиной стресса для нового сотрудника.

е. Работа в группах, проектная работа. Необходимо подготовить сотрудника к наличию больших нагрузок во время сдачи проектов.

Несмотря на многообразие аспектов адаптации, все эти процессы взаимосвязаны и требуют единого и комплексного подхода, который обеспечит быстрое и эффективное привыкание новичка к организации.

Специалисты, которые не были должным образом адаптированы в организации, нуждаются в гораздо большем руководстве и обучении и, следовательно, обходятся компании дороже с точки зрения усилий, времени и денег. Более того, сотрудники, которые имели отрицательный опыт прохождения процесса адаптации, скорее всего, покинут компанию в течение первого года. Более структурированный процесс приема на работу делает сотрудников счастливее, увереннее и сильнее, они чувствуют себя более заинтересованными в стратегии и целях компании. Чувство вовлеченности ведет к повышению производительности труда и снижению текучести кадров. Все сказанное позволяет сделать вывод, что игнорирование процесса адаптации может оказать негативное влияние на итоговые показатели

организации, такие как эффективность работников и увеличение расходов, связанных с наймом и переподготовкой замещающих сотрудников.

Длительность адаптационного процесса у разных групп сотрудников различна: у исполнителя адаптация длится 1-1,5 месяца, у специалиста 2-3 месяца, у менеджера среднего звена 3-6 месяцев, у высшего менеджмента 8-12 месяцев. При стихийном и неконтролируемом процессе адаптации сроки вовлечения сотрудника в должность могут достигать 2 лет. Применение различных методик адаптации позволяют облегчить процесс вхождения новичка, а также активизируют опытных сотрудников.

На практике управлением адаптацией малого предприятия занимается руководитель компании. Если рассматривать крупные предприятия, то функция управления адаптацией принадлежит службе управления персоналом. В некоторых компаниях существуют отдельные подразделения, которые занимаются управлением профессиональной ориентацией и адаптацией. Одной из главных задач таких подразделений является разработка общих и специальных программ адаптации. Программа адаптации – комплекс мероприятий по вовлечению нового сотрудника в рабочий процесс организации.

Таким образом, процесс адаптации является важным элементом системы управления персоналом, который помогает удержать сотрудников и построить долгосрочные взаимовыгодные отношения с новичками. Работодателям важно обратить внимание на процесс проектирования программ адаптации и учитывать факторы и критерии адаптации.

#### **Список литературы**

1. Болдырева Н.В., Голованов М.М. ВОПРОСЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА К МЕНЯЮЩИМСЯ УСЛОВИЯМ // Вестник «ИМЦ». 2019. №2 (23). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/voprosy-adaptatsii-personala-k-menyayuschimsya-usloviyam>
2. Завьялов Никита Сергеевич Процесс адаптации персонала и его значение для организации // Скиф. 2019. №6 (34). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-adaptatsii-personala-i-ego-znachenie-dlya-organizatsii>

3. Петрова Елена Александровна, Макарова Вера Васильевна Оценка эффективности адаптации персонала в производственной компании // Экономика труда. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-adaptatsii-personala-v-proizvodstvennoy-kompanii>
4. Соловьева Нелли Сергеевна, Болотова Ольга Владимировна ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ // Скиф. 2020. №12 (52). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-adaptatsii-personala-v-organizatsii>