

УДК 005.95/96

*Козлов Ю.С.,
студент 3 курса, кафедра государственного управления и
менеджмента*

*Батарчук Д.С., кандидат педагогических наук, доцент
Брянский филиал РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: В статье рассматривается адаптация персонала как условие успешного функционирования организации. Анализируются существенные характеристики понятия адаптации. Проблема адаптации является одной из важных направлений управленческой деятельности в современной организации. Актуализируется роль адаптации персонала в качестве важного показателя эффективности функционирования организации.

Ключевые слова: адаптация, персонал, управление персоналом, трудовая деятельность.

*Kozlov Yu.S.,
3th year student, Department of Public Administration and
Management
Batarchuk D.S., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
The Bryansk Branch of RANEPА, Russia, Bryansk*

ADAPTATION OF PERSONNEL AS A CONDITION FOR EFFECTIVE WORK

Annotation: The adaptation of personnel as a condition for the successful functioning of the organization considers in the article. The essential

characteristics of the concept of adaptation are analyzed. The problem of adaptation is one of the important areas of management activity in a modern organization. The actualized role of personnel adaptation is as an important indicator of the effectiveness of the organization's functioning.

Keywords: adaptation, personnel, personnel management, labor activity.

Настоятельная потребность в исследовании процесса адаптации обусловлена организационной необходимостью эффективного приспособления принятых в организацию работников и возникающими сложностями оказывающими влияние на успешность профессиональной деятельности «новых» сотрудников и организации в целом.

Адаптация является важным процессом как для каждого «нового» сотрудника, так и для организации. Процесс адаптации влияет на взаимообусловленный эффект, так как от адаптивности персонала зависит успешность организационной социализации, включенности в организационные проблемы, сферу своей профессиональной деятельности, круг обязанностей.

Современные организационные требования могут быть различными, в зависимости от специфики деятельности, структуры управления, профессиональных обязанностей, стиля и других особенностей. В этой связи повышается роль адаптации и в особенности управления процессом адаптации персонала, поиске перспективных способов, способствующих эффективности адаптационных программ.

Современные исследования в области адаптации персонала актуализируют повышенную потребность в создании условий для успешной адаптации персонала, поскольку, с одной стороны период адаптации является проверочным этапом начала трудовой деятельности, с другой стороны формируется готовность к выполнению профессиональных обязанностей и активность профессионального взаимодействия с коллегами и руководством.

Исследователи в области управления персоналом Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин акцентируют свое внимание на присущем процессу адаптации обязательном изменении поведения сотрудника [1].

Ученые отмечают, что адаптация, процесс, в ходе которого происходит изменение сотрудника в результате ознакомления с профессиональной деятельностью и направлениями работы организации, изменения поведения персонала в соответствии с организационными требованиями.

Авторы (Т.Ю. Базаров и Б.Л. Ерёмин) определяют адаптацию как процедуру, которая очень важна как для самого работника, так и для компании. Она дает возможность облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Исследователи выделяют в процессе адаптации четыре этапа:

- проведение оценки уровня готовности вновь поступившего работника с целью разработки эффективной программы адаптации. Период адаптации становится минимальным, в случае профессиональной подготовленности и наличия опыта работы в подобных отделах;

- практическое ориентирование и ознакомление работника с профессиональными обязанностями и организационными требованиями;

- действенная адаптация – состоит в приспособлении новичка к своему статусу посредством его включения в конструктивное межличностное взаимодействие;

- процесс функционирования является итоговым в адаптации и характеризуется переходом сотрудника к бесперебойной работе.

Процедура введения сотрудника в новый коллектив призвана снизить количество проблем, возникающих на начальном этапе работы. Показателями высокого уровня адаптации можно определить высокий статус индивида в рабочей среде, а так же удовлетворённость средой в целом; показателем низкой адаптации – текучесть кадров, нежелание идти

«на контакт» в новом коллективе.

В контексте исследования интересен подход А.П. Егоршина относительно сущности процесса адаптации персонала. В своих трудах автор выделяет категории коллективной и индивидуальной адаптации.

Под адаптацией исследователь понимает двусторонний процесс с одной стороны привыкание трудового коллектива к изменению внешних и внутренних условий с другой – приспособление работника к коллегам и своему рабочему месту [2].

Как отмечает О.И. Марченко, целью адаптации в рамках организации является быстрое приспособление вновь прибывшего сотрудника к организационным условиям, коллективу, нормам поведения и своей профессиональной деятельности.

В связи с этим исследователь выделяет задачи адаптации:

- увеличение эффективности профессиональной деятельности сотрудника;
- повышение организационной эффективности;
- уменьшение текучести кадров;
- формирование удовлетворенности сотрудников профессиональной деятельностью;
- повышение лояльности персонала;
- снижение организационных конфликтов [3].

В.В. Смирной отмечает, что главной целью адаптации персонала является быстрое привыкание к своей профессиональной деятельности и рабочему месту на длительный срок. Среди основных адаптационных задач автор выделяет:

- увеличение лояльности к организации;
- снижение уровня тревожности и стресса;
- повышение удовлетворенности результатами своей

профессиональной деятельности;

- конструктивное межличностное взаимодействие;
 - эффективное выполнение своих профессиональных обязанностей
- [4].

Многие авторы в своих работах утверждают об адаптации, в которой работник приспосабливается к новому рабочему месту, хотя в процессе адаптации происходит взаимное взаимодействие работника и организации.

А.Я. Кибанов определяет адаптацию как взаимное привыкание сотрудника и организации, которое основано на вработываемости работника в новых условиях профессиональной деятельности [5].

Исследователи в области управления персоналом Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова сводят цели адаптации к следующему:

- уменьшение стартовых издержек, связанных с процессом адаптации;
- снижение уровня тревожности у новых сотрудников;
- снижение текучести кадров, за счет увеличения лояльности персонала;
- формирование конструктивного отношения к своей профессиональной деятельности [6].

В условиях организации адаптация выступает как процесс, которым необходимо управлять. Нами теоретически анализировалось содержание процесса управления адаптацией, который приобретает особую важность на этапе приема новых сотрудников в организацию. В данном контексте под управлением адаптацией рассматривается процесс активного воздействия на внешние и внутренние факторы, влияющие на ее ход, продолжительность, эффективность, а также предотвращающие ее неблагоприятные последствия. Важно уделять внимание как первичной,

так и вторичной адаптации персонала, применять специальные программы адаптации, необходима активизация работы кадровой службы по созданию условия для успешной адаптации персонала. Значимость приобретает обратная связь нового сотрудника и субъекта управления процессом адаптации персонала.

Использованные источники:

1. Базаров, Т.Ю., Еремин, Б. Л. Управление персоналом/ под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 560 с.

2. Егоршин, А.П., Управление персоналом. 4-е изд., испр. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

3. Марченко, О.И. и др. Управление персоналом: Учеб. пособие/ Под ред. О. И. Марченко. – М., 2004 . – 129 с.

4. Смирнов, В. В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии // Аудит и финансовый анализ. – № 1. – 2009. – 311–312 с.

5. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. – М.:ИНФРА-М., 2005. – 304 с.

6. Иванова-Швец, Л.Н., Корсакова, А.А., Тарасова С.Л. Управление персоналом учебно-методический комплекс. – М.: Изд.центр ЕАОИ., 2008. – С. 115.