

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.