

УДК 331.108

**Э.Р. НИЗАМОВА**

Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия

E-mail: mirzayanova-e@mail.ru

**Ж.Б. РОЗАНОВА**

Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия

E-mail: zhanylik@mail.ru

## **АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ STAFF ADAPTATION AT ENTERPRISE**

**Аннотация:** В статье рассмотрено понятие «профессиональная адаптация», а так же стадии при прохождении адаптации, проблемы, возникающие при вхождении в новую трудовую среду. Определены основные причины возникновения дезадаптации при трудоустройстве. Выявлены признаки проявления успешной адаптации сотрудника.

**Abstract:** In the article considered the concept of professional adaptation, as well as the stages during the passage of adaptation, the problems that arise when entering a new working environment. Identified the main causes of maladaptation in employment. Revealed signs of manifestation of adaptation of the employee.

**Ключевые слова:** микроклимат, компетенция, дезадаптация, психологический комфорт, текучесть кадров, корпоративная культура.

**Key words :** microclimate, competence, maladaptation, psychological comfort, staff turnover, corporate culture.

Адаптация персонала очень важна в каждом предприятии, так как от этого зависит его развитие и эффективность. Задача организации обеспечить максимальную адаптацию сотрудника путем постепенного включения его в процесс производства в новых для него условиях работы в кратчайшие сроки. Выбор лучшего кандидата на должность не всегда дает гарантированный успех по подбору персонала. Если вновь принятый работник не сможет успешно адаптироваться на новом месте, то есть вероятность, что он уволится, что не выгодно предприятию.

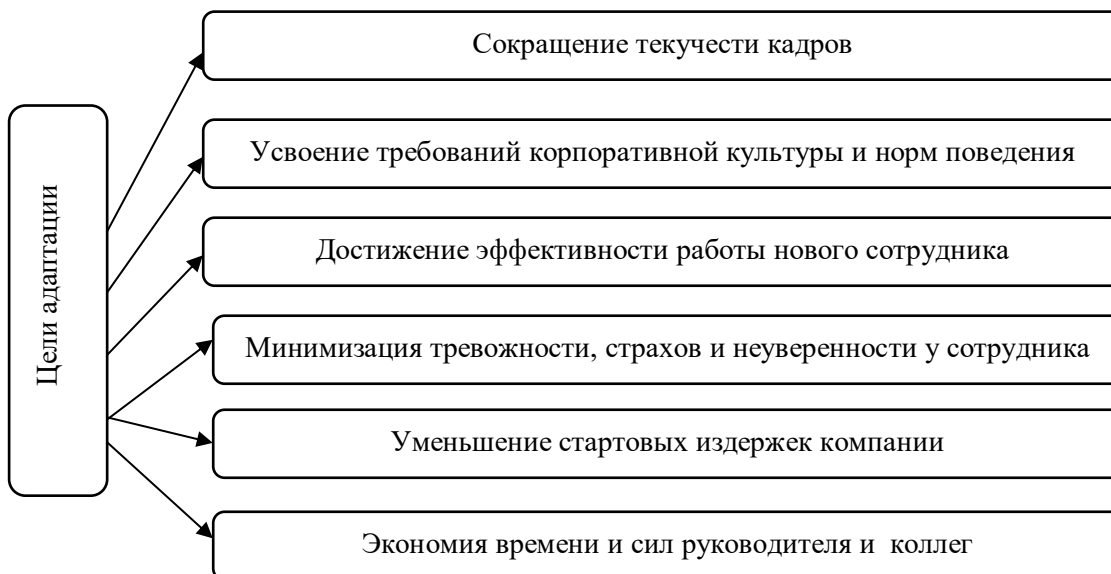
Процесс адаптации проходит абсолютно каждый сотрудник, срок зависит от его индивидуальных особенностей. Главным барьером для нового сотрудника в организации являются сомнения и страхи, которые часто мешают проявить себя с лучшей стороны, показать свои знания и навыки.

Адаптация бывает двух видов:

- первичная адаптация – это приспособление новых кадров без опыта работы, обычно это выпускники учебных заведений.

- вторичная адаптация – приспособление кадров, имеющих профессиональный опыт и компетенцию, которые перешли на другую должность или в другую организацию.

Адаптацию не стоит расценивать только как процесс усвоения специальности, это еще и приспособление сотрудника к микроклимату в коллективе, организация межличностных отношений с коллегами, что поможет повысить производительность труда. Правильно выставленные цели для адаптации сотрудников, помогут разработать продуктивную схему адаптации и сократить ее сроки, цели адаптация в компании описаны на рисунке 1.



**Рис. 1. Цели адаптации**

Базаров Т.Ю. считает, что в процессе адаптации новичок проходит несколько стадий. Первая – стадия ознакомления (в среднем до 1 месяца). В этот период сотрудник знакомится с микроклиматом среды, с целями и задачами компании и сопоставляет их со своими целями и задачами. По окончании данной стадии работник должен принять для себя решение – подходит ли ему данная организация. Параллельно с этим руководство и отдел по работе с персоналом выполняет свои функции, а именно – определяет потенциальные возможности нового сотрудника, обеспечивает переход в режим полноценного исполнения обязанностей и определяет его профессиональную компетенцию [1].

Следующая стадия – приспособление (до 1 года). На этом этапе сотрудник приспосабливается в ходе рабочего процесса к своему статусу, начинает выстраивать межличностные отношения с коллегами, руководителем. На этой стадии крайне важна поддержка руководителя и наставника, но при этом необходимо соблюдать баланс между адаптационными моментами и деятельностью сотрудника, нужно дать новичку действовать самостоятельно, проверяя свои знания и проявляя себя.

Стадия ассимиляции – заключительная (до 2 лет), в этот период работник проходит этап полного вхождения в коллектив, справляется со своими должностными обязанностями, происходит достижение профессионального и психологического комфорта.

Очень важно не задерживаться на одном этапе и в кратчайшие сроки внедрить вновь принятого сотрудника в рабочую атмосферу. Сроки прохождения каждого этапа для всех разные. По мнению И.В. Гелета и А.В. Коваленко, структура труда на каждом рабочем месте вкладывает в себя ряд выполняемых функций, соотношением исполнительных и организационных моментов, физическими и психологическими нагрузками, социально-экономической ситуации, квалифицированностью и многими другими [2].

Существует ряд условий, влияющих на протекание, сроки и результат адаптации, указанных на рис. 2.

Самыми сложными в адаптации являются первые несколько месяцев. Грамотно разработанная программа может помочь в сокращении сроков адаптации. Такие внешние факторы, как организация и условия труда, так же оказывают свое воздействие. Если

работник трудится в напряженных и тяжелых условиях, то период адаптации может затянуться. В негативном случае может возникнуть дезадаптация, в связи с тем, что сотрудник не будет успевать вникнуть в трудовой процесс. В этой ситуации уже подключаются внутренние условия – психологические и физиологические особенности. У новичка могут появиться тревожность, страх, чувство утомления и, вследствие чего, невыполнение своих должностных обязанностей. Поэтому крайне важно поддерживать нового сотрудника и внимательно следить за его психологическим состоянием и поведением.



**Рис. 2 Условия, влияющие на адаптацию**

Успех в адаптации работника определяется следующими признаками:

- работник успешно выполняет свои должностные обязанности и поручения;
- ориентация в организационной структуре компании;
- выстроены межличностные отношения в коллективе;
- следует корпоративным нормам и правилам поведения.

Если адаптация проходит безуспешно, то есть вероятность, что работник уволится, что не выгодно и сотруднику по подбору персонала, и предприятию в целом. Выявлено, что на адаптационный период приходится самый высокий показатель текучести кадров.

Таким образом, очевидно, что успешная адаптация важна как для самого сотрудника, так и для предприятия. Управление профессиональной адаптацией – это активное воздействие на условия, оказывающие влияния на ее результативность и сроки. Поэтому, необходимо крайне внимательно отнестись к вопросу вхождения новых сотрудников в рабочий процесс.

#### **Список использованной литературы:**

1. Базаров Т.Ю., Управление персоналом. – М: Издательский центр «Академия», 2015. – 176 с.
2. Гелета И.В., Коваленко А.В. Экономика и социология труда. Учебное пособие. – М: Феникс, 2014. – 7 с.

3. Деркач В. И., Оптимизация управления деятельностью персонала образовательных систем. – М: Итар-Тасс, 2014. – 98 с.
4. Журавлев Н.М., Управление персоналом. – М.: Финстатинформ, 2015. – 216 с.
5. Кибанов А.Я., Организация профориентации и адаптации персонала. – М.: Проспект, 2013. – 310 с.