

УДК 331.108.2

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Веретенникова И. В., к.пс.н.

*Российский университет транспорта,
Московский технический университет связи и информатики,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В статье рассмотрены основные аспекты системы адаптации персонала. В современных условиях цифровой трансформации и возрастающих требований общества, особое значение приобретают механизмы профессиональной, организационной и социально-психологической адаптации работников.

Ключевые слова: адаптация, персонал, профессиональная адаптация, организационная адаптация, социально-психологическая адаптация, психофизиологическая адаптация.

В современных условиях динамично меняющейся социально-экономической среды вопросы эффективной адаптации персонала приобретают особую актуальность и значимость. Современная организация должна своевременно и адекватно реагировать на новые вызовы и требования общества, что невозможно без качественной адаптации персонала.

Актуальность изучения механизмов адаптации персонала обусловлена несколькими важными факторами. Во-первых, цифровая трансформация систем управления требует от служащих постоянного обновления профессиональных компетенций и навыков работы с современными информационными технологиями. Во-вторых, растущие запросы общества к качеству товаров и услуг и уровню взаимодействия создают необходимость развития коммуникативных навыков и клиентоориентированного подхода у сотрудников.

Особую значимость приобретает адаптация молодых специалистов, впервые поступающих на работу в организацию. От того, насколько успешно пройдет их интеграция в профессиональную среду, зависит не только их дальнейшая карьера, но и качество функционирования организации. При этом существующие механизмы адаптации зачастую не учитывают современных тенденций и особенностей нового поколения работников.

В условиях высокой конкуренции в области привлечения талантливых специалистов, необходимо создавать эффективные системы адаптации, обеспечивающие комфортное вхождение в должность и дальнейшее профессиональное развитие сотрудников.

Адаптация представляет собой сложный процесс приспособления нового сотрудника к условиям профессиональной деятельности, рабочему месту и коллективу.

Профессиональная адаптация включает освоение профессиональных обязанностей, изучение специфики работы, приобретение необходимых навыков, овладение новыми технологиями и программным обеспечением. На этом этапе важную роль играет наставничество со стороны опытных коллег, которые помогают новому сотруднику освоиться в профессиональной деятельности [1].

Организационная адаптация подразумевает знакомство с организационной структурой, внутренними правилами и регламентами, системой документооборота, порядком взаимодействия между подразделениями. Новый сотрудник должен понять свое место в общей структуре и освоить принятые в организации формы коммуникации.

Социально-психологическая адаптация связана с вхождением в коллектив, установлением межличностных отношений с коллегами, принятием корпоративной культуры и ценностей организации. Важно создать благоприятный психологический климат, способствующий быстрой адаптации нового сотрудника [3].

Для успешной адаптации персонала применяются различные инструменты: вводный инструктаж, обучающие программы, наставничество, регулярные встречи с руководителем, ознакомление с нормативными документами.

Целесообразно разработать индивидуальный план адаптации, учитывающий особенности конкретной должности и подразделения.

Успешная адаптация способствует формированию профессиональной идентичности сотрудника, повышению его мотивации и эффективности работы. Неудачная адаптация может привести к разочарованию в профессии, снижению качества работы и увольнению сотрудника.

В процессе адаптации важно регулярно проводить оценку ее результативности, выявлять возникающие проблемы и своевременно принимать корректирующие меры. Это позволяет повысить эффективность адаптационных мероприятий и сократить период вхождения нового сотрудника в должность [2].

Профессиональная адаптация является ключевым элементом всего процесса и включает освоение профессиональных обязанностей, приобретение необходимых навыков и умений, формирование профессионально важных качеств личности. На данном этапе происходит активное освоение специфики работы государственного служащего, его должностных обязанностей и полномочий.

Механизмы профессиональной адаптации включают:

- наставничество со стороны опытных сотрудников;
- программы профессионального обучения;
- практическое освоение должностных обязанностей;
- изучение нормативно-правовой базы;
- освоение специализированного программного обеспечения;
- участие в профессиональных мероприятиях и семинарах;
- организационная адаптация.

Организационная адаптация направлена на освоение роли государственного служащего в общей системе управления и отношений. Она включает изучение организационной структуры государственного органа, его функций, системы взаимоотношений между различными подразделениями [5].

Основные механизмы организационной адаптации:

- ознакомление с организационной структурой;
- изучение внутренних регламентов и правил;
- освоение системы документооборота;
- понимание механизмов принятия решений;
- изучение порядка взаимодействия между подразделениями;
- освоение корпоративных стандартов поведения;
- социально-психологическая адаптация.

Социально-психологическая адаптация связана с вхождением сотрудника в коллектив, установлением межличностных отношений с коллегами, принятием корпоративной культуры. Успешная социально-психологическая адаптация крайне важна для формирования благоприятного психологического климата в коллективе [4].

Механизмы социально-психологической адаптации включают:

- знакомство с коллективом;
- участие в корпоративных мероприятиях;
- освоение традиций и неформальных правил;
- установление профессиональных контактов;
- развитие навыков деловой коммуникации;
- формирование позитивного имиджа;
- психофизиологическая адаптация.

Психофизиологическая адаптация подразумевает приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам, режиму труда и отдыха, санитарно-гигиеническим условиям труда.

Механизмы психофизиологической адаптации:

- освоение режима работы;
- организация рабочего места;
- соблюдение требований охраны труда;
- управление стрессом;
- поддержание работоспособности;
- соблюдение баланса работы и отдыха;
- институциональные механизмы адаптации.

Важную роль в процессе адаптации играют институциональные механизмы, создаваемые на уровне организации:

- программы адаптации новых сотрудников;
- система наставничества;
- механизмы оценки эффективности адаптации;
- система мотивации и стимулирования;
- программы развития персонала;
- механизмы обратной связи;
- факторы успешной адаптации.

На успешность адаптации персонала влияют различные факторы [6].

Объективные факторы: условия труда, организация рабочего процесса, система стимулирования; социально-психологический климат; стиль руководства; корпоративная культура.

Субъективные факторы: профессиональная подготовка; личностные качества; мотивация к работе; ожидания от работы; коммуникативные навыки, стрессоустойчивость.

Существенным элементом системы адаптации персонала является оценка эффективности адаптации. Результативность адаптации является производной как вложенных ресурсов, так и усилий самого сотрудника

Для оценки эффективности процесса адаптации используются различные показатели [7].

К количественным показателям относится – выполнение плановых заданий, соблюдение сроков, количество ошибок, производительность труда.

К качественным показателям – удовлетворенность работой, взаимоотношения в коллективе, инициативность, стремление к развитию.

Эффективная система адаптации персонала является важным условием формирования профессионального и компетентного кадрового состава организации. Комплексный подход к организации процесса адаптации, использование современных механизмов и инструментов, учет различных факторов и особенностей позволяют обеспечить успешное вхождение новых сотрудников в профессиональную деятельность и их дальнейшее профессиональное развитие.

В экономическом плане реализация адаптации позволяет существенно сократить затраты на подбор и обучение персонала.

Список использованных источников

1. Анисимов, В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации: учебное пособие / В. М. Анисимов. – Москва: Экономика, 2020. – 704 с.
2. Василенко, И. А. Государственная служба в современной России: монография / И. А. Василенко. – Москва: КНОРУС, 2019. – 342 с.
3. Граждан, В. Д. Государственная гражданская служба: учебник / В. Д. Граждан. – Москва: Юрайт, 2022. – 468 с.
4. Зайцева, Т. В. Система управления человеческими ресурсами: монография / Т. В. Зайцева. – Москва: Проспект, 2020. – 248 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 695 с.
6. Магомедов, К. О. Социология государственной службы: монография / К. О. Магомедов. – Москва: РАГС, 2019. – 345 с.
7. Орловский, Ю. П. Государственная служба: учебное пособие / Ю. П. Орловский. – Москва: Проспект, 2021. – 364 с.