

## **КОНФЛИКТЫ В ПЕРИОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

**Зайнетдинова Дилара Вадимовна**

магистрант, Уфимский государственный нефтяной технический университет, РФ, г. Уфа

Под социальной сферой понимается единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений. Также социальную сферу отождествляют с трудовой, что показывает охват социально-трудовой сферой всех фаз воспроизводства рабочей силы, включая и социальное обеспечение.

Если происходят какие-либо незначительные изменения в этой сфере – меняется и все, что в ней происходит и ее окружает.

В ходе изменений часто происходит конфликт интересов сотрудников, что приводит порой к масштабному конфликту на различных уровнях организации.

Конфликт возникает в ходе некоторого неравенства в распределении различных ресурсов, кроме этого в управлении руководством, которое наделено властными функциями и полномочиями.

Кроме вышесказанного конфликт носит всепоглощающий, объемный характер и не локализуется в одном месте.

Конфликт может носить как положительный, так и отрицательный характер воздействия на общество в целом.

Выделяют несколько особо значимых функций конфликтов:

– информативную – она несет в себе две подфункции (сигнализирующую и коммуникативную). Чем хороша сигнализирующая функция – так это тем, что позволяет вовремя выявить конфликтную зону и направить силы на разрешение ее. Коммуникативная же подфункция подразумевает в себе участие всех участников конфликта в дискуссии и разрешении его;

– интегративную – конструктивный конфликт может способствовать группо-образующим процессам, формированию и поддержанию хороших внутригрупповых отношений между сотрудниками;

– инновационную – эта функция позволяет всем участникам конфликта включиться в некую симуляцию конфликтного процесса, что позволяет сотрудникам активизировать свой творческий и интеллектуальный потенциалы. Несмотря на то, что в некоторых организациях осуществляется эффективное управление, конфликт может носить и положительный характер, и отрицательный.

Рассмотрим возникновение конфликта при адаптации сотрудника на предприятии.

Адаптация персонала (профессиональная) – это приспособление человека к созданным условиям труда на рабочем месте. Адаптация бывает как первичная, так и вторичная.

Считается, что обычно от новичка не требуют высокой производительности его труда, но в современных реалиях некоторые руководители придерживаются такого мнения, когда новый

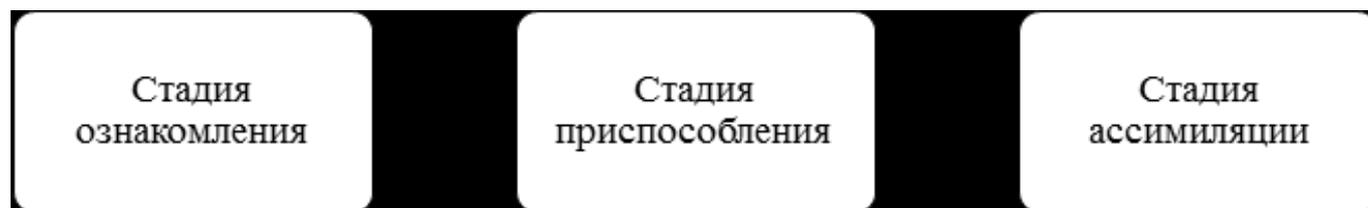
сотрудник с первых дней должен быстро вникнуть в рабочий процесс, тем самым показав быстрые результаты адаптации. На деле, конечно, чаще всего бывает по-другому.

Чтобы понять по каким причинам возникает конфликт при адаптации, вспомним, для чего нужна вообще адаптация, какие цели собой преследует.

Цель профессиональной адаптации - усвоение новым сотрудником системы профессиональных знаний и навыков и эффективное их применение на практике. Новичку дается некоторый период адаптации, в течение которого ему необходимо усвоить правила и требования организации, а также успешно влиться в новый рабочий коллектив.

Именно при адаптационном периоде у нового сотрудника уже могут возникнуть конфликты с коллегами.

Адаптационный период делят на три этапа:



*Рисунок 1. Этапы адаптационного периода*

На стадии ознакомления новый сотрудник проходит процедуру ознакомления с организацией, ее организационной структурой, изучает внутреннюю и внешнюю ее среду. После окончания данной стадии работник уже должен иметь представление о том подходит или нет ему эта организация, готов ли он в ней дальше работать.

Стадия приспособления включает уже в себя окончательное закрепление новичком за своим рабочим местом, организацией, в которую устроился на работу.

И наконец, на заключительной стадии ассимиляции работник проходит этап полного приспособления, полностью справляется со своими должностными обязанностями, может сам намечать дальнейшие целевые установки, становится полноправным членом коллектива.

Таким образом, отметим, что конфликт будет редким явлением в том случае, когда каждый сотрудник, прошедший все стадии адаптации, займет свое место в коллективе. Одним из надежных путей предупреждения межличностных конфликтов является подбор личного состава и правильная расстановка кадров при учете психологической совместимости. Конфликты предотвращаются в хорошо организованном коллективе, в котором сложились положительные традиции.

### **Список литературы:**

1. Куспиц В. А. Функции конфликтов в организации и принципы их разрешения // Молодой ученый. — 2018. — №22. — С. 281-283. — URL
2. Фахрутдинова, А. З. Управление социальной сферой [Текст] : учебное пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление / А. З. Фахрутдинова ; Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Российская акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Российской Федерации", Сибирский ин-т упр. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Новосибирск : ФГБОУ ВПО

