

СУЩНОСТЬ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Зозуля Алина Николаевна

магистрант, Смоленского государственного университета, РФ, г. Смоленск

В современном мире успех компаний зависит от совокупности множества факторов. Многие согласятся, что одним из наиболее важных факторов является персонал. Работа с человеческим ресурсом компании начинается с процесса адаптации. Эффективность адаптационного процесса зависит не только будущее сотрудника, но и успех в достижении целей самой компании. Кризисные условия современного мира заставляют предприятия вкладывать немало сил в повышение привлекательности работы компании на рынке труда. Вопросы поиска и сохранения качественной рабочей силы, начинают приобретать большое значение. Поэтому в первую очередь, организация сталкивается с одной из важнейших проблем, а именно, разработка адаптационной системы, которая должна включать в себя как поиск новых управленческих средств, так и методов и технологий ее применения в успешных российских и зарубежных компаниях.

Затраты на поиск и привлечение в организацию новых кадров является трудоемким и дорогим процессом. Именно поэтому наибольший интерес компаний состоит в том, чтобы принятый на должность сотрудник с успехом прошел процесс адаптации и был заинтересован в продолжительных трудовых отношениях с организацией. Статистика показывает, что преобладающее количество сотрудников, которые уходят из организации, делают это в первые три месяца после трудоустройства. Причинами для ухода, в первую очередь, оказываются несоответствие ожиданий сотрудника с реальным положением в организации, а так же сложность вхождения в новую структуру.

Очень часто новичок вступает в новую должность в организации абсолютно неподготовленным, и он вынужден сам находить пути выхода из сложившейся ситуации. В свою очередь, это отражается в высокой текучести в первые месяцы пребывания персонала в организации. В таком случае сотрудник с первого дня работы испытывает негативные чувства по отношению к новой организации.

Чтобы избежать подобной ситуации, необходима оптимизированная под определенную организацию система адаптации, которая позволит новому работнику войти в свою должность и организацию без препятствий. Адаптация, может считаться успешной, если новый сотрудник считает себя полноправным членом коллектива и чувствует себя в нем комфортно. «В процессе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда. Необходимой частью системы управления персоналом выступает адаптация сотрудников на рабочем месте. Грамотный процесс адаптации с одной стороны снимает многие негативные аспекты внутренней среды организации, а с другой - является эффективным мотивационным инструментом, что дает возможность руководителю сохранить коллектив и развивать его в творческом направлении».

Исходя из вышесказанного, актуальность данной темы обуславливается следующим противоречием, с одной стороны существует потребность в оптимизации работы на предприятиях по адаптации новых сотрудников, с другой малая эффективность реализации адаптационных программ в организации, с одной стороны существующие программы по адаптации персонала ежегодно оптимизируются, с другой необходимость частого внедрения новых программ может отрицательно сказаться на сотрудниках организации.

Термин адаптация широко используется в разных областях науки. В общем виде понятие подразумевает процесс приспособления работника к внутренней и внешней среде организации. В социологии разделяют социальную и производственную адаптацию. С точки зрения управления персоналом, мы рассмотрим процесс производственной адаптации. Необходимо рассмотреть различные определения понятия адаптации.

«В своей работе Кибанов А. Я. дает следующее понятие адаптации: «Адаптация — это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда» [2, с. 112].

«В. Р. Веснин следующим образом трактует понятие адаптации персонала — «это приспособление нового сотрудника к содержанию и условиям труда, социальной среде». В рамках адаптации, по мнению автора, осуществляется детальное ознакомление с коллективом и новыми обязанностями; усвоение стереотипов поведения; ассимиляция — полное приспособление к среде и, наконец, идентификация — отождествление личных интересов и целей с общими целями коллектива и организации в целом» [3, с. 465].

Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина описывают адаптацию как — «процесс направленный на изменение сотрудника при знакомстве с организацией и ее деятельность деятельностью, трансформация текущего поведения в соответствующее требованиям новой среды» [1, с. 62].

Как можно отметить в авторской работе, А. П. Егоршина, который предложил рассматривать коллективную адаптацию, в совокупности с индивидуальной. Адаптация — это «двусторонний процесс приспособления сотрудников к изменениям внешней и внутренней среды организации; адаптация нового работника — это процесс приспособления индивидуума к новому рабочему месту и всему трудовому коллективу».

Нужно понимать, что вступая в организацию, сотрудник имеет свои цели и поведенческие нормы. Целью адаптации работника в первую очередь является освоение новым сотрудником правил поведения в организации и норм корпоративной культуры. Соответственно, чем быстрее сотрудник примет правила и нормы поведения, принятые в организации, тем быстрее и успешнее пройдет его адаптация. Процесс адаптации призван облегчить вхождение нового сотрудника в свои должностные обязанности. Статистика показывает, что 90% уволившихся в первый год своей работы сотрудников, приняли решение в первые дни пребывания на рабочем месте. Новый сотрудник постоянно сталкивается с трудностями в начале своей деятельности в организации, вызванные отсутствием информации или бессистемным ее потоком. Именно поэтому система организации адаптации нового сотрудника так необходима для успешной деятельности организации

Анализируя данные определения можно выявить суть адаптации, а именно взаимное приспособлении между новым сотрудником и организацией.

Таким образом, можно вывести следующее определение понятия адаптация персонала – это процесс, направленный на эффективную интеграцию нового сотрудника в среду компании, сопровождающейся изменением поведения сотрудника, согласно совокупности правил и требований корпоративной культуры организации.

Список литературы:

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом / под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2016. – 462 с.
3. Патрахина Т.Н., Ткаченко Ю.И. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 464-466. – URL <https://moluch.ru/archive/87/16538/> (дата

обращения: 18.12.2019).