

2. Заварзина, М. А. Понятие гражданской идентичности / М.А. Заварзина. – Текст: электронный. – URL: <https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2016/06/27/ponyatie-grazhdanskoj-identichnosti-grazhdanskaya> (дата обращения: 02.11.2023).

3. Теоретические основы изучения гражданской идентичности. – Текст: электронный. – URL: <http://www.apar.kg/uploads/Kyrgyz%20zharany/5> (дата обращения: 04.11.2023).

4. Российская Федерация. Законы. Указ Президента РФ от 19.12.2012 г. № 1666 (ред. от 06.12.2018) «О Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года». – Текст: электронный. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139350/ (дата обращения: 05.11.2023).

5. Хайбулаев, М. Х. Механизмы формирования российской идентичности студенческой молодежи / М.Х. Хайбулаев [и др.]. – Текст: электронный // Кронос. – 2022. – №11 (73). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-formirovaniya-rossijskoj-identichnosti-studencheskoj-molodezhi> (дата обращения: 04.11.2023).

6. Ефименко, В. М. Структурные компоненты и содержательное наполнение понятия «гражданская идентичность» / В.М. Ефименко. – Текст: электронный. – URL: http://teoria-practica.ru/rus/files/arhiv_zhurnal/2013/11/pedagogika/efimenko.pdf (дата обращения: 01.11.2023).

7. Чужданова, Е. Гражданская идентичность / Е. Чужданова. – Текст: электронный. – URL: <https://znaniyru.com/articles/> (дата обращения: 04.11.2023).

УДК 331.1; 159.9

Федосеева Елизавета Николаевна,

*магистрант кафедры «Экология и безопасность деятельности человека»,
ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,
email: lizavetafedoseeva@yandex.ru*

Панчук Екатерина Юрьевна,

*к.п.н., доцент кафедры «Экономика, маркетинг и психология управления»,
ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»
email: eranchuk05@mail.ru*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Fedoseeva E.N., Panchuk E.Yu.

IMPROVING THE STAFF ADAPTATION PROCESS

Аннотация. В статье рассматриваются понятия «адаптация» и «адаптированность», факторы, влияющие на успешность адаптации сотрудников и личностные особенности, определяющие адаптированность. Раскрываются преимущества действенной системы адаптации для предприятия и для конкретного сотрудника. Описаны этапы процесса адаптации, перечень необходимых мероприятий по адаптации новых сотрудников на предприятии.

Ключевые слова: адаптация, адаптированность, инструктаж, наставничество, дублирование.

Abstract. The article discusses the concepts of «adaptation» and «adaptability», factors influencing the success of employee adaptation and personal characteristics that determine adaptability. The advantages of an effective adaptation system for the enterprise and for a specific employee are revealed. The stages of the adaptation process and a list of necessary measures for the adaptation of new employees at the enterprise are described.

Keywords: adaptation, adaptability, instruction, mentoring, duplication.

В каждой организации, независимо от сферы деятельности, размеров, формы собственности, огромное значение имеет подбор кадров и адаптация новых сотрудников. Адаптация персонала является важнейшим элементом системы менеджмента и кадровой политики организации, так как способствует

ускорению получения прибыли организации от деятельности нового сотрудника. С точки зрения психологии, зачастую рассматривается взаимосвязь адаптационных мероприятий с психофизиологическими и социально-психологическими характеристиками человека.

Понятие «адаптация» изначально возникло в биологии, биологическая адаптация – это приспособление организма к внешним условиям в процессе эволюции, но также оно может относиться и к общенаучным понятиям. Понятие «адаптация» как общенаучное понятие содействует объединению знаний различных систем (природных, социальных, технических). Также зачастую исследователи используют термин «социальная адаптация», что подразумевает адаптационный механизм, который проявляется при кооперации определенной системы с новой деятельностью.

Психологическая адаптация – это процесс психологической вовлеченности личности в системы социальных, социально-психологических и профессионально-деятельностных связей и отношений, в исполнение соответствующих ролевых функций. Психологическая адаптация человека осуществляется во многих сферах его жизни и деятельности [1].

Успешность адаптации специалистов на новом рабочем месте зависит от некоторых факторов, таких как:

1. Искренность компании к новым сотрудникам.
2. Внутренняя культура на предприятии – ее открытость.
3. Доброжелательность коллектива, его открытость новому сотруднику.
4. Способности эффективного управления у руководителя организации.
5. Мотивация работника, его нацеленность на продолжительные трудовые взаимоотношения.
6. Должностные обязанности – чем они сложнее и серьезнее, тем дольше проходит период адаптации.
7. Возрастные особенности. Молодые люди до 24 лет адаптируются на новом рабочем месте гораздо быстрее своих старших коллег: им требуется около 42 дней, однако, работникам в возрасте от 25 до 34 лет на адаптацию требуется около 70 дней.
8. Личностные индивидуально-психологические особенности, такие как темперамент, уровень развития мыслительных способностей, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект и пр.
9. Соответствие образования, навыков занимаемой должности.

Итогом адаптации является адаптированность. Иногда исследователи используют термины «адаптация» и «адаптированность»

как синонимы. Зачастую адаптацию понимают как процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования, а адаптированность рассматривают как результат процесса адаптации. Мы, в свою очередь, разделяем данную точку зрения.

Исходя из вышеизложенного, адаптированность специалиста на новом рабочем месте предполагает существование особенностей в действиях и работе сотрудника, таких как:

- удовлетворительное физическое и психологическое состояние специалиста на рабочем месте, в рабочих и внештатных ситуациях;
- понимание сотрудником ожиданий от коллектива, выдвинутых к нему требований и его поведение в соответствии с этими ожиданиями и требованиями;
- умение устанавливать для себя направления успешной работы, использовать существующие условия для реализации своих производственных и личных стремлений и целей.

Особенность процесса адаптации личности заключается в том, что в течение своего функционирования она сталкивается с потребностью активного привыкания к разным элементам социальной среды, таких как, бытовые, социально-психологические, культурные, профессиональные и другие характеристики.

На любом предприятии очень важно организовывать оптимальную систему адаптации персонала, которая позволит специалисту овладеть необходимыми навыками для выполнения своих обязанностей на новой должности с наименьшими потерями для себя и организации. Данная система формируется для преодоления трудностей, появляющихся в процессе адаптации, а также для повышения результативности процесса адаптации [2].

Действенная система адаптации содержит в себе ряд преимуществ, как для предприятия, так и для работника. Для предприятия это: повышение результативности работы специалиста и роста уровня его производительности, требуемого в рамках занимаемой должности; установление и поддержание контактов в коллективе; профилактика ошибок, которые могут быть допущены новыми специалистами; снижение текучести

кадров; сокращение временных затрат других работников, обучающих нового специалиста.

Для сотрудника это – формирование благоприятных взаимоотношений с новым коллективом. Для благополучного вступления в новую среду и реализации в ней личность нацелена на удовлетворение своих потребностей и обретение удовлетворительного психологического и физического состояния в текущих условиях, готова к изменениям и в силах придать желательное направление происходящему, может уверенно пользоваться существующими условиями для благополучной реализации своих личных стремлений и целей.

Система адаптации нового сотрудника подразумевает прохождение им следующих этапов:

1. Знакомство. Продолжительность – испытательный срок. Самый важный этап, как для работника, так и для организации. На данном этапе происходит ознакомление сотрудника с основными функциями организации, ее культурой, знакомство с коллективом. Работник оценивает насколько близки его ожидания и цели на данном рабочем месте от тех, что ему может предоставить работодатель. Обычно, в этот момент решается вопрос о дальнейшем сотрудничестве работника и работодателя: работник принимает решение оставаться или увольняться, работодатель оценивает сотрудника и решает оставлять ли сотрудника в штате или увольнять.

2. Привыкание. Продолжительность – до года. Длительность данного этапа зависит от сложности выполняемых функций на занимаемой должности, от уровня ответственности, а также от помощи, которую оказывают различные службы организации, в том числе коллеги и непосредственный руководитель.

3. Ассимиляция. На данном этапе сотрудник уже самостоятельно может оценивать важность задач, которые ему необходимо выполнять, расставлять приоритеты по скорости их выполнения, спокойно сотрудничает со всем коллективом и осознает свою роль в общем деле.

Система адаптации сотрудников приводит к исполнению поставленных задач путем реализации следующих мероприятий, которые могут меняться в зависимости от специфики организации и особенностей со-

трудника. Так или иначе, имеются базовые составляющие: предоставление рабочего места новому сотруднику; ознакомление с его должностными обязанностями, трудовым распорядком, задачами и полномочиями; знакомство сотрудника с коллегами; предоставление сотруднику информации об организации, принятых нормах и традициях; проведение требуемого инструктажа; оформление необходимых документов в кадровой службе, ознакомление с возможным материальным и нематериальным поощрением, социальным пакетом; критерии оценки сотрудника за период его испытательного срока; дальнейшее развитие специалиста в организации, после прохождения испытательного срока; назначение наставника.

Следует заметить, что при эффективной работе кадровой службы на предприятии, система адаптации на начальном этапе должна в себя включать: программы адаптации, установленные на предприятии, включающие в себя сроки и требования к обучению специалиста; системы наставничества – это задействование опытного специалиста на предприятии для обучения нового сотрудника; системы дублирования – выполнение самостоятельно должностных обязанностей под чутким контролем наставника [3].

Также система адаптации должна предусматривать итоговую аттестацию специалиста после проведения всех адаптационных мероприятий, которая будет понятна самому сотруднику и руководству предприятия.

В заключении необходимо отметить, что адаптация – это не процесс обучения новой работе. Она подразумевает внедрение сотрудника в новую среду, принятие правил поведения и производственных норм, принятых на предприятии, коммуникацию с коллективом, установку благоприятного социального взаимодействия с коллегами и партнерами.

Процесс адаптации двусторонний: предприятие проводит оценку сотрудника, а сотрудник – предприятия. Поиск нужного специалиста, тем более опытного и квалифицированного, достаточно трудоемкий процесс, занимающий много времени, именно поэтому каждый работодатель стремится быстрее добиться результативности от каждого нового сотрудника, чтобы он был максимально продуктивен и приносил пользу во благо предприятия.

Процесс адаптации новых сотрудников

на каждом предприятии отличается, используются различные подходы. Где-то новичка бросают на амбразуру и смотрят, как сотрудник будет справляться в стрессовой ситуации, необученный, в незнакомом коллективе, не знающий, как исполнять свои должностные обязанности, и пр. Такой подход крайне не приемлем, ведь для человека новая должность (или новое место работы) – уже большой стресс, а после такой адаптации сотрудник может замкнуться в себе, стать неуверенным, почувствовать себя ненужным. На других предприятиях используют «партнерский» подход. При таком подходе нового сотрудника обучают, назначают наставника, знакомят с предприятием. Такой плавный процесс адаптации является результатом эффективной кадровой политики и благодаря ему новый сотрудник испытывает меньше стресса. Важно понимать, что процесс адаптации будет проходить быстрее при качественной

разработке плана мероприятий по адаптации.

В самом деле, система адаптации на новом рабочем месте весьма необходима в любой организации. Лишь полное урегулирование задач по процессу адаптации нового сотрудника может разрешить предприятию существовать на должном уровне, устраивать новых сотрудников, реализовывать мероприятия по сплочению коллектива и разрабатывать более успешные методы по ведению внутренней политики. В современных реалиях, каждое предприятие, которое нацелено на сохранение кадрового запаса (трудового ресурса), ведет разработки и модификации системы адаптации для своих сотрудников. Благодаря чему, наблюдается высокий рост вариаций данной системы, что дает возможность улучшать методы реализации адаптации, а также искать новые решения задач, устанавливаемых на предприятиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Реан, А.А.** Психология адаптации личности / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006 (Рыбинск: Рыбинский Дом печати). – 479 с. – Текст: непосредственный.

2. **Кибанов, А.Я.** Управление персоналом организации: учебник; под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2023. – 695 с. – (Высшее образо-

вание: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-003671-7. – Текст: непосредственный.

3. **Кибанов, А.Я.** Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 440 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-018872-0. – Текст: непосредственный.