

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Причалова О. А.

студентка 3 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

**доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

Аннотация. В данной работе представлено несколько определений адаптации. Раскрыты ее виды, а так же функции и цели. Рассмотрена примерная программа адаптации: стадии и этапы. Описана адаптационная программа на конкретном примере.

Ключевые слова: адаптация, новый сотрудник, программа адаптации.

Кадровая политика организации имеет ряд направлений и одно из таких – адаптация работника. Но зачастую, руководители редко уделяют должное внимание этой стадии, считая, что все условия и так созданы: обучение, орудие и место труда. Но, опираясь на результаты статистики [9], большинство «новичков» покидают компанию в первый квартал своей работы, а это почти 75%. Как правило, увольнение происходит по собственному решению сотрудника, сюда входят такие причины как:

- неоправданные ожидания по поводу основной работы, функций
- эмоционально-психологическая сложность при взаимодействии с новой профессиональной обстановкой (окружением)

Адаптация сотрудника вполне обширная тема для рассмотрения, и ей занимались многие ученые. В этой области наиболее известны такие фамилии, как С.А. Шапиро, А.Я. Кибанов, Т.Ю. Базаров, каждый из которых выделяет важность, значимость и последствия профессиональной адаптации для

сотрудника, причем не только для нового, но и для обыкновенного штатного персонала.

Адаптация сотрудника (профессиональная) – это действие, направленное на знакомство сотрудника с отличительными чертами и нюансами хода работы и коллективной обстановкой как внутри предприятия, так и за его пределами [4]. Интересное определение у Эдгара Штейна. Он адаптацию характеризует как процесс освоения сотрудником: системы и полномочия руководства, нормы и правила в организации, обучение, нахождения себя внутри целого «механизма» [9]. Но более современно и точно написал А.Я. Кибанов. Трудовая адаптация персонала, по его пониманию, это когда и работник, и организация узнают и определяют характеристику друг другу, через постоянную основную работу на предприятии в различных обстоятельствах (психологических, гигиенических, социальных, экономических и т.д.) [6].

Между тем, ряд авторов [11, 8, 6] выделяют две главные области адаптации: первичная (определена для специалистов, которые впервые или после длительного времени официально предлагают свою рабочую силу) и вторичная (специалисты уже присутствующие на рынке труда). А вот с видами адаптации происходит путаница, но в общей сложности можно определить следующие направления, основываясь на характере содержания (рисунок 1):

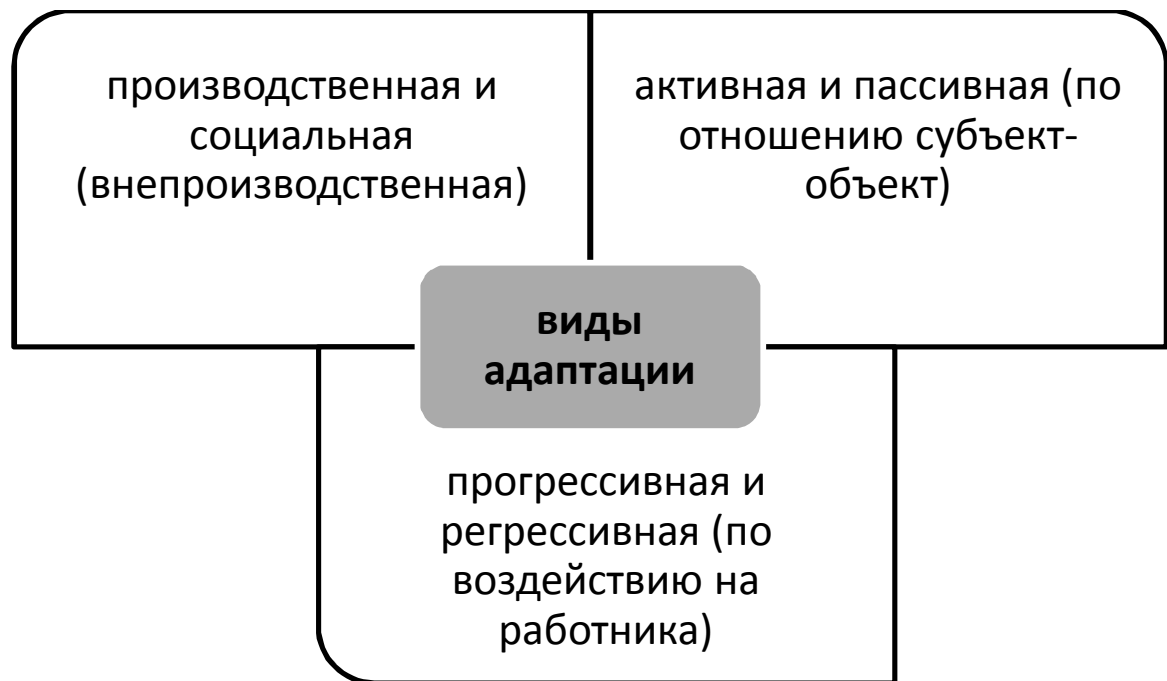


Рисунок 1 Виды адаптации

Производственная адаптация основывается на функциональном освоении профессии, это когда в ходе основной работы новый сотрудник постигает все тонкости, приемы и специфику, а так же дополняет свои навыки именно теми, которые ему потребуются на данном рабочем месте, осваивает методику принятия решений в обычных производственных обстоятельствах [8]. В нее входит:

- Санитарно- гигиеническая адаптация. Здесь подготовка рабочего места, соблюдение техники безопасности, правила производственной дисциплины, аспекты: технологические, трудовые и производственные.

- Профессиональная адаптация. На этой стадии работник адаптируется именно к тем функциональным обязанностям, которые выполняются именно на его новом рабочем месте, иными словами осваивается в трудовой деятельности, при необходимости приобретая специфические навыки.

- Социально-психологическая адаптация. Наиболее сложная, ведь здесь новому сотруднику предстоит узнать и принять сложившиеся в коллективе принципы взаимоотношений, выявить формальные и неформальные группы

(стать участником), а так же необходимо освоить ценности, традиции и социальные позиции коллег.

- Организационно-административная адаптация – здесь работники знакомятся со структурой организации и ее управлением и начинают понимать свое положение в организации.

- Психофизическая адаптация. Сюда входят психофизические условия (психические и физиологические нагрузки, монотонность труда, санитарные нормы: уровень шума, тепла, освещенности) труда, которым подвергается работник непосредственно на протяжении своего рабочего времени.

- Экономическая адаптация. Сотрудник вникает в организацию работы экономической составляющей компании: материальная мотивация, заработная плата и прочие денежные выплаты.

Второй вид – социальная адаптация, призванная познакомить нового работника с организацией: узнать историю, разобраться в кадровой политике, влиться в корпоративную культуру компании, познакомиться с правилами внутреннего распорядка и целями организации[8]. В нее входит (рисунок 2):



Рисунок 2- Внепроизводственная (социальная) адаптация

Рассмотрим активную и пассивную адаптации. Различаются они только тем, что в активной адаптации сотрудник пытается своими силами повлиять на окружающую его среду, он хочет сделать поправки в нормах, ценностях, формах воздействия, которые должны быть им освоены), а в пассивной подобного нет.

Также существует прогрессивная и регрессивная адаптации. Прогрессивная оказывает только положительное влияние на работника, это значит, что сотрудник, проходящий все стадии адаптации легко приспособляется и принимает все «то», что в новой для него организации, со стороны организации по отношению к работнику наблюдается тоже самое. Регрессивная адаптация же в большей степени исходит от пассивности индивида. Но она носит и положительный, и отрицательный характер. Положительная сторона в том, что работник на какой-то стадии может вовремя понять, что эта работа для него не подходит, это ни то, чего он ожидал и может сразу уйти. А отрицательный характер в то, что работник может скрывать на какой-либо стадии свои определенные трудности, опускает их, что ведет за собой негативные последствия.

Данная классификация схематично показана у А. Я. Кибанова (рисунок 3):

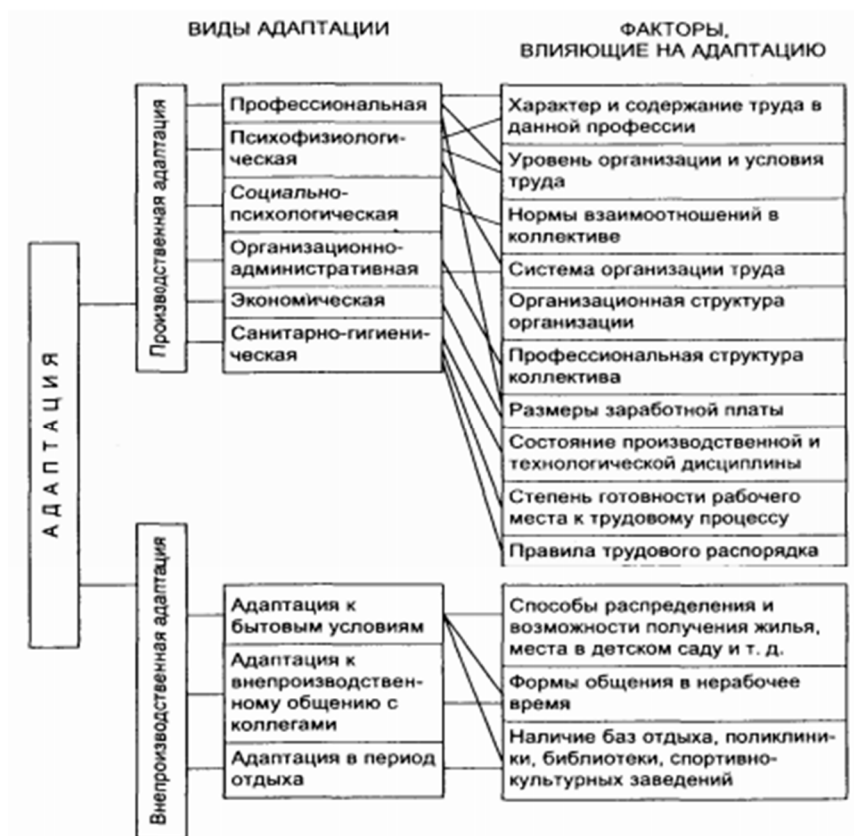


Рисунок 3 Перечень видов адаптации по А.Я.Кибанову

Естественно, адаптация сопровождает свои цели, как и любое действие [2, 7]:

1. Снижение уровня неопределенности и волнения у новых сотрудников;
2. Сокращение текучести кадров. Новый сотрудник без определенных адаптационных программ, почти всегда испытывает не уютность, неловкость и отчужденность, что в дальнейшем может привести к увольнению, а значит потере затраченных на него финансовых и прочих средств (реклама, набор, отбор, обучение);
3. Сокращение страховых издержек. Как правило, новый сотрудник не может сразу освоить новое место работы и по этой причине он ни такой эффективный, как остальные сотрудники и нуждается в дополнительных затратах на себя;

4. Экономия времени и сотрудников, и руководителей. Ведь если создана программа адаптации, которой занимаются определенные лица, то и функциональный процесс организации будет работать в прежнем темпе;

5. Формирование положительного отношения к работе, удовлетворенности работой. А так же и функции (рисунок 4) [7]:

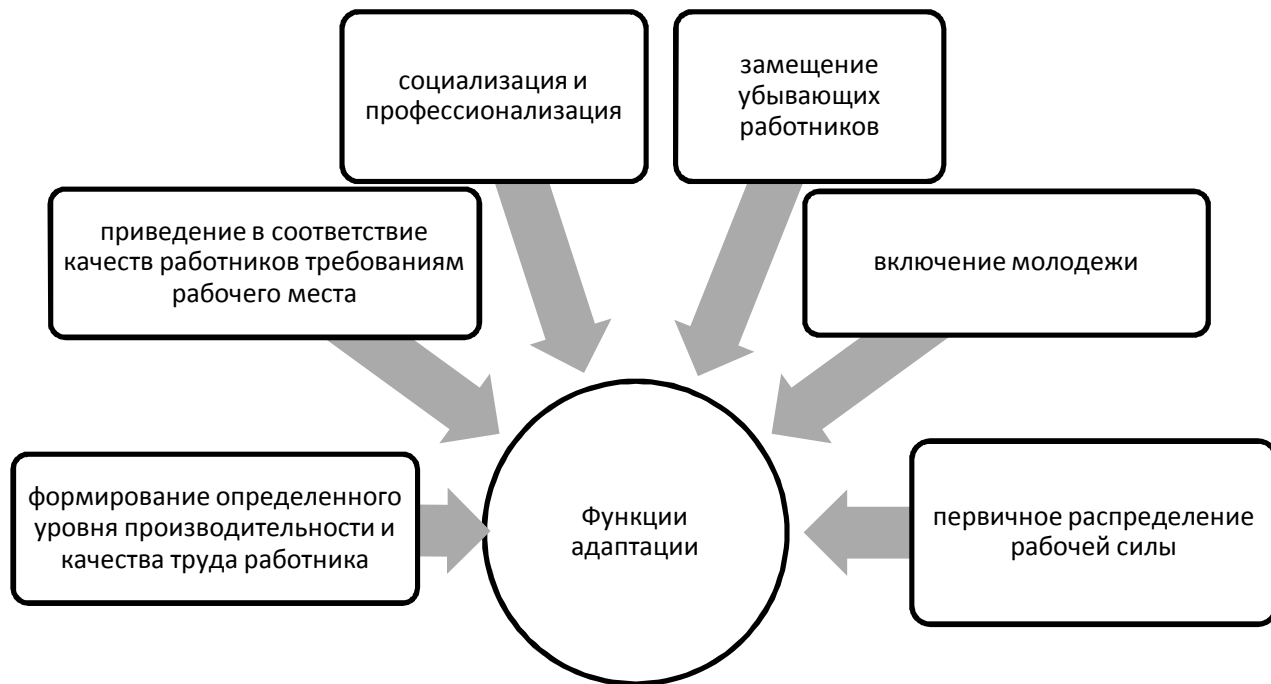


Рисунок 4 Функции адаптации

Многие отмечают, что успех адаптации не зависит от четко регламентированных действий, пошагово требующих к исполнению. Разве что одно правило обязательно: прежде чем создавать программу адаптации, нужно знать все тонкости своей организации, а не копировать «штампы»; нужно создавать «свое» - надежное, подходящее.

Литература.

1. Адаптация персонала : три подхода и четыре этапа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.elitarium.ru/2014/03/26/adaptacija_personala.html

2. Адаптация персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html>
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 560 с.
4. Володина, Н. А. Адаптация персонала / Н. А. Володина. – Москва : ООО «Бегин Групп», 2006. – 146 с.
5. Документация ФГКУ «Отряда противопожарной службы по Камчатскому краю».
6. Кибанов, А. Я. Об управлении трудовой адаптацией / А. Я. Кибанов // Кадровик. – 2008. - № 2. – С. 4-7.
7. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала : учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Е. В. Каштанова. – Москва : Проспект, 2015. – 56с.
8. Лясников, Н. В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Н. В. Лясников, Е. В. Чеканов. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2014. – 280 с.
9. Плешин, И. Ю. Управление персоналом / И. Ю. Плешин – СПб. : Проспект, 2003. – 347 с.
10. Статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://statistika.ru/reviews/v-rossii-rastet-kolichestvo-uvolneniy.html>
11. Шапиро, С. А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. А. Шапиро. – М. : КНОРУС, 2015. – 352 с.

12.12.2014 г.