

**Лукина Юлия Николаевна**

студентка

Институт экономики и управления  
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный  
университет им. Я. Мудрого»  
г. Великий Новгород, Новгородская область

## **ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

***Аннотация:** в работе раскрыта роль адаптации нового сотрудника в организации, выделены основные проблемы, возникающие в процессе ее прохождения. Приведены структурные составляющие системы адаптации, предложены пути решения адаптационных проблем.*

***Ключевые слова:** адаптация, наставничество, направления адаптации, система адаптации.*

В настоящее время важную роль в деятельности организации играет проблема формирования кадровой службы, благодаря которой обеспечивается эффективность деятельности организации. В современных условиях организации создают в своей структуре подразделения по подбору персонала, возлагая на него все основные функции. При этом не уделяется особое внимание незначительным, по мнению руководства, аспектам, которые в свою очередь могут привести к значительным финансовым результатам. Одним из таких аспектов можно выделить адаптацию сотрудников. Далеко не каждая организация применяет в своей деятельности этот элемент управления. Важное значение адаптации проявляется, во-первых, в неизбежности ее прохождения, во-вторых, в содействии сплоченности коллектива. Таким образом, проблема адаптации актуальна как для самой личности, так и для организации в целом.

Адаптация – это процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенной вработываемости сотрудника в новых для

него социальных, профессиональных и организационно-экономических условиях труда [1, с. 358]. На новом месте работы, в новом коллективе работнику приходится адаптироваться к проблемам, вызванным как самой личностью, так и политикой организации. Попыток их решить от лица работника недостаточно, необходима помощь работодателя.

В процессе адаптации выделяют четыре направления:

- профессиональная адаптация, суть которой заключается в освоении дополнительных навыков и знаний;
- психофизиологическая адаптация, представляет собой осознание психических и физических нагрузок, уровня санитарных норм, монотонности труда, условий трудовой деятельности;
- социально-психическая адаптация, а именно вхождение в систему взаимоотношений коллектива;
- организационная адаптация, которая включает знакомство с организационной структурой.

В соответствии с каждым направлением можно выделить ряд проблем, с которыми сталкивается новый работник. Так в процессе профессиональной адаптации изначально встает проблема недостаточности необходимых знаний для выполнения узконаправленных задач конкретной организации. Ведь каждая организация разрабатывает свои уникальные процедуры, опыт работы в которых может не помочь освоиться на новом месте. При трудоустройстве на новое место работы возникают сложности с адаптацией к условиям труда, нагрузкам, что характеризует проблемы психофизиологической адаптации. В процессе общения не всегда быстро выстраиваются деловые отношения, а также с трудом происходит осознание структурных единиц организации, что является проблемой социально-психической и организационной адаптации соответственно.

Таким образом, в организации должна быть создана эффективная система адаптации, способствующая освоению работником новой должности с минимальными потерями. Система адаптации должна включать два основных элемента: программа адаптации и система наставничества. Программа адаптации

строится на прохождении этапов, первым из которых является знакомство с коллективом, новым местом работы и основными обязанностями. Это позволит упростить дальнейшее прохождение адаптации по всем направлениям. Затем необходимо провести обучение сотруднику, которое позволит приобрести недостающие знания, умения и навыки, необходимые для работы. Следующим этапом необходимо дать возможность работнику выделить основные трудности, по которым необходимо провести дополнительное обучение, которое может проводиться дистанционно. Заключительным этапом является оценка руководителем эффективности деятельности сотрудника по результатам прохождения программы адаптации.

Наставничество заключается в закреплении за новым работником опытного сотрудника, который будет сопровождать работника, как в адаптационный период, так и после его завершения до оценки эффективности деятельности работника по результатам адаптации.

Проблемы профессиональной адаптации решаются путем проведения очного и дистанционного обучения, оказание помощи наставника. Наставник объясняет тонкости и основные приемы работы, делится опытом в решении конкретных практических задач, оказывает психологическую поддержку работника, его внедрение в коллектив.

Проблемы в психофизиологической среде решаются путем представления работника сотрудником кадровой службы, раскрытия основных ценностей и традиций организации.

Для решения организационных проблем необходимо знакомить сотрудников со смежными подразделениями и их функциями.

Таким образом, для успешного функционирования системы адаптации необходимо разработать четкий план вхождения сотрудника в должность, документально закрепить основные положения, выделить средства на ее реализацию, при этом система адаптации должна выполнять следующие задачи:

- обеспечение эффективности процесса приспособления сотрудника;
- обеспечение максимально быстрого вхождения сотрудника в коллектив;

- уменьшение издержек в связи с сокращением количества допускаемых ошибок;
- приближение сотрудника к высокому качеству выполняемых работ и предоставляемых услуг;
- снижение текучести кадров;
- урегулирование конфликтных ситуаций, возникающих в трудовом процессе.

Выполнение вышеуказанных задач позволит организации функционировать на должном уровне, осуществлять успешную внутреннюю политику, быть предпочтительным работодателем, способствовать сплоченности коллектива и достигать высоких результатов деятельности.

### ***Список литературы***

1. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2005. – 638 с.
2. Слепцова Е.В. Карьерная логистика в новой воспроизводственной системе / Е.В. Слепцова, И.А. Денисова // Проблемы воспроизводства общественного капитала в контексте глобального неравенства: Материалы IX Международной заочной научно-практической конференции (Краснодар, 15 июля 2014 г.). – Краснодар: Краснодарский центр научно-технической информации (ЦНТИ), 2014 – С. 161–167.