

*Дмитриева Ньургуйаана Александровна*

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

## **ВАЖНОСТЬ ПРАВИЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** в данной статье исследователем кратко рассматривается вопрос роли грамотного процесса адаптации сотрудников в организации.*

***Ключевые слова:** адаптация, персонал, сотрудники, организация, виды адаптации.*

В сегодняшнем рынке труда все большее значение приобретает роль правильной адаптации персонала в организации. Процесс адаптации должен обеспечивать эффективный труд, удовлетворение потребностей как работника, так и работодателя.

Трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [1, с. 177].

Основные цели адаптации могут включать: улучшение положительного отношения к работе и удовлетворенность трудом, уменьшение стартовых издержек, снижение неопределенности, сокращение текучести кадров, экономия времени.

Выделяют два вида адаптации:

1. Первичная адаптация – приспособление молодых работников, не имеющих опыта профессиональной деятельности.

2. Вторичная адаптация – приспособление работников, которые имеют опыт профессиональной деятельности [3].

Период адаптации можно разбить на стадии:

1. Стадия ознакомления. Работник узнает цели и задачи организации, микроклимат, сопоставляет их со своими целями, ожиданиями и представлениями о данной организации.

2. Стадия приспособления. Работник должен вписаться в коллектив, оценить и принять решение о признании новых систем ценностей организации.

3. Стадия ассимиляции. Работник полностью приспосабливается к новой трудовой среде и становится полноправным членом коллектива. На этой стадии работник сопоставляет личные цели и задачи с целями и задачами организации.

Если работник дошел до стадии ассимиляции, то это предполагает достижение эффективной адаптации работника в организации.

От того, насколько успешно пройдет адаптация, будут зависеть производительность и качество труда работников, психологический климат и состояние межличностных отношений. Адаптация является своего рода индикатором для оценки работы по поиску, подбору и отбору персонала [2, с. 117].

Основными задачами адаптации персонала являются: организация семинаров и курсов; подготовка наставников; проведение в коллективе разнообразных игр, которые направлены на сплочение сотрудников; проведение индивидуальных или групповых бесед и т. д.

Рассмотрим некоторые условия успешной адаптации: объективность деловой оценки; качественный уровень работы по профессиональной ориентации; правильная организация труда и мотивации персонала; гибкость системы обучения; благоприятный социально-психологический климат и т. д.

Необходимо исключать ситуации, отрицательно влияющие на адаптацию работника в трудовой ритм коллектива. Процесс управления адаптацией должен формироваться в виде активного воздействия на факторы, которые определяют эффективный ход адаптации, быстрый период и уменьшение неблагоприятных воздействий.

---

### ***Список литературы***

1. Иванова-Швец Л.Н. Управление персоналом: Учебно-методический комплекс / Л.Н. Иванова-Швец, А.А. Корсакова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. – 312 с.
2. Шлендер П.Э. Управление персоналом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 320 с.
3. Адаптация персонала // [www.Grandars.ru](http://www.Grandars.ru) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/adaptaciya-personala.html> (дата обращения: 19.06.2017).