

**Автор:**

**Валеева Гузель Салаватовна**

магистрант

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный  
исследовательский университет информационных  
технологий, механики и оптики»  
г. Санкт-Петербург

## **ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВОГО СОТРУДНИКА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация:** в процессе своего функционирования практически каждая организация сталкивается с различными аспектами деятельности по управлению персоналом, включающих в себя подбор, отбор, обучение и мотивацию сотрудников. Однако достаточно редко уделяется внимание такому вопросу, как адаптация вновь принятых сотрудников, не смотря на важность данного направления, обеспечивающего эффективное функционирование организации в целом. В статье рассмотрены наиболее распространенные проблемы адаптации новых сотрудников, с которыми может столкнуться практически любая организация и способы, позволяющие решить данную проблему.*

***Ключевые слова:** адаптация, проблемы адаптации сотрудников, психологическая адаптация, профессиональная адаптация, психофизиологическая адаптация, организационная адаптация, наставничество, *budding*.*

Для любой организации независимо от сферы деятельности персонал является одним из наиболее важных ресурсов, обеспечивающих достижение целей деятельности и эффективное функционирование предприятия. Однако вопрос удержания сотрудников на рабочем месте для многих организаций является серьезной проблемой. В данном случае стоит обратить внимание на то, настолько серьезно руководство относится к процессу адаптации новых сотрудников. Актуальность изучения вопроса адаптации вновь принятых сотрудников заключается в том, что первые три месяца на новом месте работы самые трудные для

«новичка», и именно в этот период большинство новопринятых сотрудников покидают свое рабочее место.

Более глубокое определение «адаптации персонала» предлагает В.Р. Веснин в пособии по кадровой работе: адаптация персонала – это «приспособление нового сотрудника к содержанию и условиям труда, социальной среде. В ее рамках происходит 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» [1, с. 179]. Основная цель процесса адаптации заключается в том, чтобы облегчить новому сотруднику вхождение в жизнь организации. В процессе адаптации выделяют четыре ее направления: социально – психологическая, профессиональная, психофизиологическая, организационная. В соответствии с направлениями адаптации можно выделить ряд наиболее часто встречающихся проблем [4].

Зачастую одной из главных проблем является то, что руководство пускает на самотек процесс адаптации. Первые дни на новом рабочем месте являются сложными с психологической точки зрения для «новичка». На основании многих исследований и опросов было отмечено, что непосредственно перед выходом на новую работу чувство уверенности у человека бывает высоким, но затем в связи с утратой прежнего статуса и авторитета падает до минимума [3]. Новый сотрудник в первые же дни приходит на новое место работы с негативным настроением, различными опасениями, обусловленными страхом потерять работу, что является проблемой социально – психологической адаптации.

Проблемы профессиональной адаптации связаны с получением необходимых знаний и навыков на новом рабочем месте. Большинство руководителей считают, что если у нового работника уже имеется опыт работы в той или иной должности или сферы деятельности, то заниматься его адаптацией нет необходимости, так как он сам должен знать свои функции и обязанности. Это большое заблуждение. Независимо от того, имеет ли новый сотрудник опыт работы или

нет, на совершенно новом рабочем месте он не знаком с особенностями работы организации.

Проблемы психофизиологической адаптации сотрудника характеризуются с привыканием нового работника к условиям труда организации, нагрузкам, возникающим в процессе трудовой деятельности. Часто возникают ситуации, когда руководство в первые же дни возлагает на нового сотрудника большой объем различного рода работ, считая, что это позволит новичку за короткий промежуток времени ознакомиться и получить опыт работы на конкретной должности. На деле же это приводит к тому, что, не имея достаточного опыта и знаний, у сотрудника возникает страх не справиться с порученной работой.

Организационная адаптация позволяет новому сотруднику осознать свое предназначение в трудовой деятельности организации. Знакомство нового сотрудника с организацией в целом и ее структурными подразделениями, осознание его роли в рабочем процессе придает ему чувство уверенности и необходимости.

В настоящее время существует множество различных методик и технологий, позволяющих успешно адаптироваться сотруднику на новом рабочем месте. Однако, универсального метода, который станет максимально действенным в процессе адаптации нового сотрудника, не существует, так как это зависит от условий и разных специфических ситуаций, в которых находятся специалисты кадровой службы или руководство организации [2, с. 68]. Существует общепринятая основа для процесса адаптации, которая дополняется или изменяется в зависимости от особенностей деятельности каждой организации.

На сегодняшний день из большого многообразия современных методов и способов адаптации персонала в организации наиболее успешными признается наставничество [2, с. 68]. Однако существует видоизмененная модель данного метода, получившая название «Buddying», т.е. дружеское сотрудничество [3]. Суть данной методики в том, что за новичком в организации закрепляется «коллега-друг» (т.е. дружески настроенный коллега), задача которого заключается во всесторонней поддержке и помощи новому сотруднику, руководствуясь только

одним правилом «я могу тебе помочь», не неся профессиональной ответственности за работу новичка. Перед методикой наставничества она имеет существенное преимущество в виде психологической свободы и раскрепощенности новичка – он не испытывает давления со стороны коллеги, не стремится к заслугам перед ним.

Таким образом, вопросу адаптации новых сотрудников необходимо уделять особое внимание при приеме на работу, так как такое внимание будет оправдано, ведь от того, как быстро и легко новый сотрудник привыкнет к новым для него условиям труда, окружению и вникнет в свои должностные обязанности, в большой степени зависит и качество его работы, влияющее на эффективность деятельности всей организации в целом.

### ***Список литературы***

1. Веснин В.Р. В38 Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с.
2. Ленская И.Ю. Управление персоналом организации: конспекты лекций: Учебное пособие / И.Ю. Ленская, И.В. Шиндряева, В.А. Ширяева. – М.: Мир науки, 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izd-mn.com/PDF/06MNNPU17.pdf>
3. Сайт по поиску работы и подбору сотрудников «Superjob» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://superjob.ru>.
4. Интернет-энциклопедия «Википедия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>