

*Автор:*

**Валеева Гузель Салаеватовна**

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, несмотря 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 – отожествление 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 является 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 настроем, различными опасениями, обусловленных 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 возлагают 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 в 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://izdmn.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>