

УДК 331.08

*Спасённых Антон Валериевич*

*студент 4 курса*

*факультет экономики и менеджмента*

*Шумаева Елена Александровна, к.гос.упр., доцент*

*кафедра менеджмента и хозяйственного права*

*Донецкий национальный технический университет*

*Украина, г. Донецк*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА**

*Аннотация.* В статье проанализированы содержание и особенности применения различных видов трудовой адаптации, а также систематизированы факторы, определяющие сущность профессиональной адаптации персонала предприятия.

*Ключевые слова:* управление адаптацией, трудовая адаптация, профессиональная адаптация.

### **MANAGEMENT OF PROFESSIONAL STAFF ADAPTATION**

*Abstract.* In this paper the content and features of various types of the labor adaptation applications are analyzed, also the factors that determine the nature of professional adaptation of the company staff are systematized.

*Keywords:* adaptation management, labor adaptation, professional adaptation.

Адаптация персонала на рабочем месте является важной и необходимой составляющей кадрового менеджмента. Управление адаптацией – это процесс активного воздействия на факторы, определяющие ее развитие, сроки, снижение неблагоприятных последствий. Индивидуальный подход к каждому работнику, определение значимости различных аспектов адаптации к условиям производственной

среды, разработка соответствующих мероприятий для облегчения ее прохождения составляют основу процесса управления трудовой адаптацией [2].

Профессиональная адаптация имеет место, например, когда молодой специалист приступает к самостоятельной трудовой деятельности. Кардинально меняется ситуация профессионального развития: новый разновозрастный коллектив и социально-профессиональные ценности, иная социальная роль и иерархическая система производственных отношений. Таким образом, речь идет о взаимном влиянии человека и профессиональной среды, о том, что профессиональная адаптация носит характер активного процесса, где человек не только адаптируется к профессии, но и профессию приспособливает к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывая ее к своему опыту [2].

Под профессиональной адаптацией понимают систему мер и мероприятий, которые способствуют профессиональному становлению работника и формируют у него соответствующие профессиональные качества, а также помогают в освоении работником элементов организационной культуры и принятии нового социального статуса. Профессиональная адаптация включает самоидентификацию с новой ролью, статусной характеристикой и принятие культуры и ценностей профессиональной среды.

Социализация работника на новом рабочем месте зависит от того, насколько хорошо человека принимает коллектив, да и вся организация в целом. Социализация затруднена в случае ролевой неопределенности, когда должностные обязанности нечетко определены и структурированы, и ролевого конфликта, когда требования организации вступают в конфликт с личными стандартами поведения работника.

Содержание и особенности различных видов трудовой адаптации персонала приведены в табл.1.

Таблица 1. – Виды трудовой адаптации

Виды адаптации	Содержание
Организационная	Состоит в приспособлении к новому месту работы, действующим правилам и порядку, организации труда, способам действий, к статусу организации в обществе.
Психофизиологическая	Происходит привыкание организма человека к новым санитарно-гигиеническим условиям труда, психологическим и физическим нагрузкам. Протекает быстро и в большей мере зависит от здоровья человека, его естественных реакций, а также от характеристики самих этих условий.
Социально-психологическая	Осуществляется «включение» человека в организационную культуру компании, привыкание к психологическому климату в коллективе, освоению его традиций, норм, правил и других элементов субкультуры.
Профессиональная	Осваиваются новые профессиональные обязанности, приобретаются теоретические и практические знания, с учётом особенностей работы в компании.

Факторы профессиональной адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результат этого процесса. Разработка мер, положительно влияющих на адаптацию, предполагает знание как субъективных характеристик рабочего (пол, возраст, его психофизиологические характеристики, а также образование, стаж и др.), так и факторов производственной среды, характера их влияния (прямое или косвенное) на показатели и результаты адаптации. Все виды адаптации, рассмотренные выше, не существуют изолированно друг от друга, они взаимосвязаны и взаимообусловлены, поэтому управление процессом адаптации требует разработки единой системы мероприятий, обеспечивающих его быстроту и успешность [2].

Профессиональная адаптация – двусторонний процесс между личностью и той производственной средой, в которую она включается, поэтому все факторы, ее определяющие, могут быть разделены на 2 группы: производственные и личностные (табл.2).

Таблица 2. – Факторы, определяющие содержание профессиональной адаптации

Личностные (субъективные)	Производственные (объективные)
социально-демографические (пол, возраст, семейное положение, национальность); социальные (образование, стаж работы, социальный статус); психологические (уровень притязаний, восприятие самого себя, готовность к восприятию нового, стереотипы); мотивационные (степень профессионального интереса, материальной заинтересованности, установка на продолжение образования, на профессиональный рост).	содержание труда, разнообразие его элементов; творческий характер труда; качество материально-технического обеспечения; отношения между коллегами в коллективе; форма организации труда; система внедрения инноваций.

Эффективная программа трудовой адаптации работников включает три основные направления: введение в предприятие (способствует усвоению принятых норм и правил, обеспечивает сотрудников необходимой информацией); введение в подразделение (знакомство нового работника с работой подразделения и его сотрудниками); введение в должность (непосредственный руководитель раскрывает перед новым работником основное содержание его профессиональной деятельности).

Важнейшей предпосылкой реализации этой программы является профориентационная работа и профотбор. Профориентация, включающая профинформацию, профпропаганду и профконсультирование, позволяет формировать взаимосвязи работников и предприятий еще на предадаптационных стадиях.

Другой предпосылкой эффективной трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии в обществе, в разных социальных группах, для отдельных индивидов. Престиж – это оценка профессий в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей. Привлекательность носит более личный характер и означает желание приобретения профессии. В связи с этим предприятия должны работать

над созданием собственного имиджа востребованных ими профессий и специальностей.

Действие объективных производственных факторов в целом управляемо. Особое внимание следует уделять сокращению и повышению эффективности адаптации молодых работников, так как при первичной адаптации происходит особенно резкая ломка привычных стереотипов поведения. В этот период освоения новой социальной роли молодым работникам особенно необходима поддержка и опека. В связи с возрастающей ролью вторичной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации работников, система переподготовки кадров.

Процесс профессиональной адаптации (в зависимости от категории работников и особенностей трудовой ситуации) может продолжаться от 1–6 месяцев до нескольких лет. Если он затягивается во времени, это может стать причиной текучести кадров. В основу эффективной социальной технологии управления адаптацией заложены представления об оптимальном сроке первичной трудовой адаптации – 1,5 года. В целом процесс трудовой адаптации происходит на протяжении всей жизни, поскольку труд – главное условие жизнедеятельности человека и всегда ее сопровождает.

#### **Использованные источники:**

1. Организация системы адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс] / Шведова Т.О / Журнал «Справочник по управлению персоналом» Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article02/?id=11652537>  
[38](#)
2. Адаптация персонала [Электронный доступ] / Охлупина. Е.Л / Биомедия.РФ научный-популярный портал-2011.-Режим доступа: <http://xn--80abjdoczp.xn--p1ai/biznes/menedzhment/635-adaptaciya-personala.html>