

УДК: 351/354

Латынова Д.Р.

магистрант

3 курс, факультет «Государственное и муниципальное управление»

Факультет экономики и процессов управления

Россия, г. Сочи

Latypova D.R.

master student

3 course, faculty "State and Municipal Administration"

Faculty of Economics and Management Processes

Russia, Sochi

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье представлен теоретический обзор научных подходов к определению понятия «адаптация персонала». Проанализированы трактовки отечественных и зарубежных исследователей данной научной дефиниции в хронологии формирования научного понятия, а также выявлены отличительные особенности содержательного характера, обозначены цели и задачи адаптации с позиции работника и организации.

Ключевые слова: адаптация, адаптация персонала, управление персоналом, виды адаптации персонала, цели и задачи адаптации.

Personnel policy of the municipal authorities

Annotation. The article presents a theoretical overview of scientific approaches to the definition of the concept of "personnel adaptation". Interpretations of domestic and foreign researchers of this scientific definition in

the chronology of the formation of a scientific concept are analyzed, and distinctive features of a meaningful nature are identified, goals and objectives of adaptation from the position of an employee and an organization are indicated.

Key words: adaptation, adaptation of personnel, personnel management, types of adaptation of personnel, goals and objectives of adaptation.

Адаптация персонала – один из важнейших элементов системы управления персоналом организации. Тем не менее, зачастую ей уделяется недостаточно внимания, так как временные и организационные ресурсы инвестируются преимущественно в развитие системы оценки, обучения и мотивации.

Организации чаще всего используют лишь отдельные элементы адаптации, например, проводят для новых сотрудников тренинги, вводные курсы или выдают всем «Справочник сотрудника». Однако, все эти мероприятия не имеют нужного результата, если не используется системный подход к адаптации новых сотрудников.

Рассмотрим сущность и содержание понятия «адаптация» с позиции справочных изданий, подходов отечественных и зарубежных исследователей в хронологическом порядке.

Возникшие еще в XIX веке понятие «адаптация» поначалу использовалось в основном биологии. Проблема адаптации впервые выдвинута и обоснована представителями зарубежной школы биологии Ж.Б. Ламарком, Ж. Сент-Илером, Ч. Дарвином. Они рассматривали адаптацию как прямое приспособление живых существ к условиям окружающей среды. В процессе эволюции науки понятие «адаптация» стало использоваться и в других направлениях, таких как медицина, социология, социальная психология.

Известный русский ученый в области физиологии И.П. Павлов считал, что адаптация – это очень значимый элемент современного мира, также он

отметил, что «правильно понятая идея о приспособлении или целесообразности представляет собой неисчерпаемый источник для различных научных гипотез, служит постоянной научной темой, дает могучий толчок к дальнейшему изучению вопросов о сущности жизненных явлений».

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой под адаптацией понимается «процесс приспособления организма к изменяющимся внешним условиям». В рамках данного исследования организмом является сотрудник, который впервые устраивается на работу, а внешние условия – это организация, в которую он пришел.

Современное представление об адаптации основывается на работах И.П. Павлова, И.М. Сеченова, А.А. Ухтомского, Н.Е. Введенского, И.В. Давыдовского, П.К. Анохина, Г. Селье, З. Фрейда, Г. Гартмана, Ж. Пиаже, А.В. Петровского, Ф.Б. Березина, И.С. Кона, А.Н. Леонтьева, А.Г. Маклакова и др.

В зарубежной психологии широкое распространение получило необихевиористское научное направление, представители которого предложили достаточно содержательное и многоаспектное определение адаптации, которое используется в работах Г. Айзенка и его последователей. В их интерпретации адаптация имеет неоднозначные трактовки:

а) потребности человека и требования окружающей среды абсолютно удовлетворены, состояние гармонии между человеком и окружающей средой;

б) процесс, благодаря которому и достигается состояние гармонии.

Современный российский исследователь Д.А. Аширов, под адаптацией понимает «взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных социальных и организационно-экономических условиях труда». Здесь акцентируется внимание на то, что адаптация – это социальный

процесс знакомства индивида с новой трудовой ситуацией, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Известный российский ученый, В.Р. Веснин трактует понятие адаптации персонала следующим образом – «это приспособление нового сотрудника к содержанию и условиям труда, социальной среде». В рамках адаптации, осуществляется 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 целями коллектива и организации в целом.

В свою очередь, специалисты по управлению персоналом делают акцент на обязательном изменении поведения индивида и считают, что адаптация персонала – это «процесс изменения сотрудника в ходе знакомства с деятельностью и организацией, трансформация собственного поведения в соответствии с требованиями среды».

Интересен подход А.П. Егошина, заслуженного деятеля науки Российской Федерации, к определению процесса адаптации, который предложил категории коллективной и индивидуальной адаптации. Как отмечается в работе, адаптация – это «процесс приспособления коллектива к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации; адаптация работника – это приспособление индивидуума к рабочему месту и трудовому коллективу»

И.О. Грошев детализирует понятие «адаптация персонала», рассматривая его как процесс вхождения индивида в рабочую среду. Адаптация к рабочему месту – «это комплексный процесс профессиональной и социальной ориентации работника по отношению к должности (рабочему месту), профессии, коллективу, организации». В его понимании адаптация – это предоставление информации (начиная с расписания работы и заканчивая тем, в каких электронных папках содержатся сведения), и конкретизация

целей, которые ставятся перед новым сотрудником, и обсуждения вопросов, связанных с его ожиданиями от работы.

Особую роль играют цели и задачи адаптации, как со стороны организации, так и со стороны сотрудника.

По мнению О.И. Марченко, конечная цель адаптации со стороны организации – скорейшее приспособление нового сотрудника к условиям организации. В соответствии с этим можно выделить следующие задачи адаптации:

- повышение эффективности трудовой деятельности сотрудника;
- повышение эффективности организации;
- формирование у сотрудника чувства удовлетворенности работой.

В свою очередь В.В. Смирнов считает, что главная цель адаптации со стороны персонала – максимально полное, быстрое и безболезненное приспособление, сохранение своего рабочего места в организации на длительное время. К основным задачам адаптации персонала относятся:

- желание продолжить трудовые отношения с организацией;
- понимание специфики работы;
- начало эффективного выполнения в максимально короткий срок своих обязанностей;
- снижение уровня стресса;
- снижение уровня тревожности;
- вступление в нормальные межличностные отношения в коллективе организации;
- формирование и увеличение чувства удовлетворенности от выполняемых обязанностей.

Если учесть двусторонние цели и задачи адаптации, то организация сможет не только построить взаимовыгодные отношения, но и повысить эффективность управления персоналом.

Проанализировав выше изложенные определения представителей

отечественных и зарубежных научных школ можно сделать вывод, что в самом общем смысле адаптация – это приспособление.

Адаптация персонала – это процесс, в рамках которого происходит приспособление нового сотрудника к правилам и корпоративной культуре организации, в которой ему предстоит работать. Различие понимания данного процесса специалистами и исследователями заключается в толковании этого процесса как одностороннего (с позиции нового сотрудника) или взаимного (с позиции организации и новичка), а также в изучении механизмов, лежащих в основе (обучение, информирование, идентификация, изменение установок и поведения и др.). Адаптация персонала – это двусторонний процесс: с одной стороны, процесс знакомства нового работника с новой организацией, с другой стороны, процесс изменения поведения нового сотрудника в соответствии с требованиями и правилами, которые предусмотрены корпоративной культурой организации.

Библиография

1. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность. Пер. с англ. – М.:Когито-центр, 2000. – 283с.
2. Аширов Д.А. Организационное поведение / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 355 с.
3. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика. Электронный учебник, под ред. В.Р. Веснина. – М.: КНОРУС, 2009. – 677 с.
5. Грошев И.В. Организационная культура / И.В. Грошев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
6. Дарвин Ч. Происхождение видов путем естественного отбора, или

сохранение благоприятствуемых пород в борьбе за жизнь. – 1859. – [электронный ресурс] – URL. http://modernlib.ru/books/darvin_charlz/o_proishozhdenii_vidov_putem_estestven_nodo_otbora_ili_sohranenii_blagopriyatstvuemih_porod_v_borbe_za_zhizn/read_1/

7. Егоршин А.П. Управление персоналом. 4-е изд., испр. – Н.Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

8. Марченко О.И. и др. Управление персоналом: учеб. пособие / под ред. О.И. Марченко. – М., 2004 г. – 129 с.

9. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М., Азбуковник, 1997. – 939 с.

10. Павлов И.П. Философские проблемы теории адаптации / под ред. Г.И. Царегородцева. – М.: Мысль, 1975. – 277 с.

11. Смирнов В.В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии // Аудит и финансовый анализ. - №1, 2009. – 311-312 с.

Bibliography

1. 1. Eysenck G., Wilson G. How to measure personality. Per. from English - М.: Kogito-center, 2000 .-- 283p.

2. Ashirov D.A. Organizational behavior / D.A. Ashirov. - М .: TK Welby, Prospect Publishing House, 2006 .-- 355 p.

3. Bazarova T.Yu., Eremina B.L. 2nd ed., Rev. and add. - М .: UNITI, 2002 .-- 560 p.

4. Vesnin V.R. Personnel management: theory and practice. Electronic

textbook, ed. V.R. Vesnina. - M.: KNORUS, 2009. -- 677 p.

5. Groshev I.V. Organizational culture / I.V. Groshev. - M.: UNITI-DANA, 2004. -- 288 p.

6. Darwin Ch. The origin of species by natural selection, or the preservation of favored breeds in the struggle for life. - 1859. - [electronic resource] - URL. http://modernlib.ru/books/darvin_charlz/o_proishozhdenii_vidov_putem_estestven_nodo_otbora_ili_sohranenii_blagopriyatstvuemih_porod_v_borbe_za_zhizn/read_1/

7. Egorshin A.P. Personnel Management. 4th ed., Rev. - N. Novgorod: NIMB, 2003. -- 720 p.

8. Marchenko O.I. and other Personnel management: textbook. manual / ed. O.I. Marchenko. - M., 2004 - 129 p.

9. Ozhegov S.I., Shvedova N.Yu. Explanatory dictionary of the Russian language: 80,000 words and phraseological expressions / Russian Academy of Sciences. Institute of the Russian language. V.V. Vinogradov. - 4th ed., Add. - M., Azbukovnik, 1997. -- 939 p.

10. Pavlov I.P. Philosophical problems of the theory of adaptation / ed. G.I. Tsaregorodtseva. - M.: Mysl, 1975. -- 277 p.

11. Smirnov V.V. Features of improving the personnel adaptation system at an industrial enterprise // Audit and financial analysis. - No. 1, 2009. - 311-312 p.