

КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Анотація. Систематизована класифікація видів адаптації. Розглянуто сутність та мету процесу адаптації персоналу. Визначено умови успішного проведення адаптації.

Анотация. Систематизовано класифікацію видів адаптації. Розглянуто сутність та мету процесу адаптації персоналу. Визначено умови успішного проведення адаптації.

Annotation. In the article classification of types of adaptation is systematized. Essence and aims of process of adaptation of personnel is considered. The terms of successful adaptation process successful are determined.

Ключевые слова: адаптация персонала, классификация видов адаптации, цели адаптации, условия успешности адаптации.

Адаптация персонала в организации является неотъемлемым элементом кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования: режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и так далее. Он вынужден по-новому оценить свои взгляды, привычки, соотнести их с принятыми в коллективе нормами и правилами поведения, закрепленными традициями, выработать соответствующую линию поведения [1].

К сожалению, важность мероприятий по адаптации работников в нашей стране недостаточно серьезно воспринимается кадровыми службами на протяжении долгого периода. До сих пор многие государственные предприятия и коммерческие организации не имеют даже базовых программ адаптации.

Внедрение системы управления адаптацией на предприятии представляет собой достаточно сложную задачу. От нее зависит решение таких важных проблем для предприятия, как уменьшение стартовых издержек, уменьшение текучести кадров; более быстрое достижение трудовых показателей, приемлемых для организации – работодателя; вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды; снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником. Система адаптации призвана решать вышеперечисленные проблемы.

В связи с этим является актуальным определение сущности адаптации, существующих видов адаптации, описание ее как системы.

Проблема адаптации персонала на предприятии и ее влияние на эффективность работы персонала в различных аспектах рассматривалась в научных публикациях Архипова Н. И., Базарова Т. Ю., Веснина В. Р., Волиной В. А., Дятлова В. А., Еремина Б. Л., Игнатъева А. В., Кибанова А. Я., Коханова Е. Ф., Кузнецова Ю. В., Маслова Е. В., Мескона М. Х., Одегова Ю. Г., Плешина И. Ю., Подлесных В. И., Самыгина С. И., Сульдина Г. А., Столяренко Л. Д., Травина В. В. и других авторов.

Целью данного исследования является рассмотрение сущности процесса адаптации и ее видов.

Одной из проблем работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

Термин "адаптация" применяется в различных областях науки. В социологии и психологии выделяют социальную и производственную адаптацию. В определенной мере эти два вида адаптации пересекаются друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы приложения: социальная деятельность не замыкается на производстве, а производственная – включает технические, биологические, социальные аспекты.

В зарубежной психологии значительное распространение получило необихевиористское определение адаптации, которое используется, например, в работах Г. Айзенка и его последователей. Адаптацию они определяют двояко: с одной стороны, как состояние, в котором потребности индивида, и требования среды – с другой, полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природой или социальной средой; с другой – как процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается [2].

Эдгар Штейн рассматривает адаптацию как: "процесс познания нитей власти, процесс достижения доктрин, принятых в организации, процесс обучения, осознания того, что является важным в этой организации или ее подразделениях" [3].

Таким образом, адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Среди основных целей адаптации новых работников обычно выделяют следующие:

возможность более быстрого достижения рабочих показателей, приемлемых для организации – работодателя;

уменьшение стартовых издержек. Новый работник не всегда знает работу и то, как работает организация. До

высоких затрат. Эффективная адаптация уменьшает эти стартовые затраты и дает возможность новому работнику скорее достигнуть установленных стандартов выполнения работы;

вхождение работника в рабочий коллектив, в его неформальную структуру и ощущение себя членом команды;

снижение тревожности и неуверенности, испытываемых новым работником;

сокращение текучести кадров среди новых работников. Если работники не смогли своевременно освоиться в организации, то они могут отреагировать на это увольнением;

развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе и реализма в ожиданиях. Процесс адаптации должен способствовать формированию положительного отношения новых работников к организации, к своему подразделению и к порученному делу;

снижение издержек по поиску нового персонала;

формирование кадрового резерва (наставничество – это возможность для опытного сотрудника приобрести опыт руководства) [4].

Процесс взаимного приспособления или трудовой адаптации сотрудника и организации будет тем успешнее, чем в большей степени нормы и ценности коллектива являются или становятся нормами и ценностями отдельного сотрудника, чем быстрее и лучше он принимает, усваивает свои социальные роли в коллективе.

Успешность адаптации зависит от целого ряда условий, главными из которых являются: качественный уровень работы по профессиональной ориентации потенциальных сотрудников; объективность деловой оценки персонала (как при отборе, так и в процессе трудовой адаптации работников); отработанность организационного механизма управления процессом адаптации; престиж и привлекательность профессии, работы по определенной специальности именно в данной организации; особенности организации труда, реализующие мотивационные установки сотрудника; наличие отработанной системы внедрения новшеств; гибкость системы обучения персонала, действующей внутри организации; особенности социально-психологического климата, сложившегося в коллективе; личностные свойства адаптируемого сотрудника, связанные с его психологическими чертами, возрастом, семейным положением и т. п.

На основе проведенного анализа можно представить обобщенную классификацию видов адаптации (таблица).

Таблица

Классификация видов адаптации

Классификационный признак	Вид адаптации	Описание
1	2	3
По отношению субъект – объект	активная	Индивид стремится воздействовать на среду с тем, чтобы изменить ее
	пассивная	Индивид не стремится к такому воздействию и изменению
По воздействию на работника	прогрессивная	Благоприятно воздействующая на работника
	регрессивная	Пассивная адаптация к среде с отрицательным содержанием
По уровню	первичная	Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности
	вторичная	Приспособление сотрудников, имеющих опыт профессиональной деятельности, переходящих в ранг руководителя
По отношению сотрудника к организации	конформизм	Полное принятие ценностей и норм организации, готовность подчиняться правилам игры
	мимикрия	Соблюдение второстепенных норм при неприятии основных характерно для потенциальной группы риска, члены которой готовы в любой момент расстаться с фирмой
	адаптивный индивидуализм	Характеризуется согласием с основными нормами и ценностями организации при неприятии второстепенных

Окончание таблицы

1	2	3
	отрицание	Сотрудник выражает активное несогласие с ценностями фирмы, его ожидания находятся в непримиримом противоречии с реальностью
По отношению к занимаемой должности	адаптация в новой должности	Направлена на преодоление сотрудником неуверенности, освоение системы профессиональных знаний и навыков
	адаптация к понижению в должности	Адаптация работников, пониженных в должности
	адаптация после увольнения	Адаптация увольняемых работников (поиск новых рабочих мест, организация подготовки и переподготовки)

Несмотря на различие между видами адаптации, все они находятся в постоянном взаимодействии, поэтому процесс управления требует наличия единой системы инструментов воздействия, обеспечивающих быстроту и успешность адаптации [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что адаптация персонала – это важный элемент системы менеджмента предприятия, который позволяет эффективно управлять человеческими ресурсами и достигать поставленных целей.

В связи с этим вопросы сущности адаптации, классификации ее видов, определение направлений, этапов требуют дальнейшего исследования.

Научн. рук. Лаптев В. И.

Литература: 1. Архипова Н. И. Менеджмент / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М. : Изд. Ипполитова, 2003. – 360 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М. : Изд. ИНФРА-М, 2003. – 638 с. 3. Магура М. И. Поиск и отбор персонала / М. И. Магура. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 304 с. 4. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 14–21. 5. Основи управління персоналом : навч.-метод. посібн. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2008. – 112 с. : ил. 6. Сульдина Г. А. Управление персоналом в системе государственного и муниципального управления / Г. А. Сульдина. – Казань : Казанский государственный университет им. В. И. Ульянова-Ленина, 2004. – 232 с.