

УДК 331

Н. А. Набиев

N. A. Nabiev

ПРОЦЕСС АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

STAFF ADAPTATION IN MODERN CONDITIONS

Аннотация. Статья посвящена вопросам адаптации новых сотрудников в организации. Раскрывается специфика процесса адаптации в современных условиях, характеризуются её основные методы и инструменты. Особое внимание уделяется цифровым инструментам адаптации персонала.

Abstract. The article is devoted to the issues of adaptation of new employees in the organization. The specificity of the process of adaptation in modern conditions is revealed, the main methods and tools for staff adaptation are characterized. Particular attention is paid to digital tools for staff adaptation.

Ключевые слова: персонал, адаптация, управление персоналом, методы адаптации, инструменты адаптации.

Keywords: staff, adaptation, staff management, adaptation methods, adaptation tools.

Процесс адаптации новых сотрудников – неотъемлемая часть работы по управлению персоналом. При трудоустройстве человек практически всегда сталкивается с трудностями, ему необходимо привыкнуть к новым условиям и коллективу. Однако благодаря грамотно проведенной адаптации он становится для компании не обременением, а важным кадровым ресурсом.

Пришедшие в организацию люди, как правило, не сразу показывают высокие результаты. Более того, у новых сотрудников нередко наблюдаются низкая мотивация и пассивный настрой. Решить эти проблемы помогает система адаптации, которая призвана не только познакомить новичка с компанией и коллективом (это и так само собой разумеется), но и показать ему возможности и перспективы для профессионального и личностного роста.

Но как определяют процесс адаптации специалисты?

Согласно О. А. Попазовой, адаптация состоит в постепенной «вработываемости» сотрудника в новые экономические, профессиональные и социальные условия труда [1, с. 115]. Ю. В. Долженкова определяет процесс адаптации как постепенное приспособление нового сотрудника к условиям внутренней и внешней среды организации [2, с. 76].

Можно назвать следующие основные цели адаптации:

- 1) Сокращение издержек предприятия на начальном этапе, когда новый работник еще недостаточно погрузился в работу;
- 2) Уменьшение числа увольнений и текучести кадров, ведь если сотрудника должным образом не адаптировать, повышается вероятность его ухода;
- 3) Снижение у новых работников чувства неопределенности;
- 4) Системное знакомство с организацией;
- 5) Формирование позитивного настроения к работе.

В настоящее время есть множество методов и инструментов адаптации персонала. Один из самых распространенных – это, конечно, метод наставничества [3, с. 97]. Он предполагает полное сопровождение нового работника опытным сотрудником, занимающим, как правило, руководящую должность (менеджер, ведущий специалист и т. д.). Этот метод не требует от организации больших затрат, и при этом он очень эффективен – вновь прибывший работник быстро знакомится с предприятием и его корпоративной культурой, быстрее перенимает необходимый профессиональный опыт и компетенции.

Другой распространенный метод – баддинг (buddying, от англ. buddy – приятель), когда за новым сотрудником закрепляется линейный работник. Последний не только вводит новичка в курс дела, но и дает ему советы, поддерживает его, выстраивает с ним неформальные, доверительные отношения.

Во многих компаниях, – причем не только крупных, но и средних, – разработаны специальные программы адаптации персонала, которые включают план (траекторию) адаптации, разбитый на этапы, и соответствующие результаты (реперные точки), достижение которых должно свидетельствовать об эффективности процесса.

Как известно, в условиях пандемии многие организации перешли на удаленный формат работы [4, с. 61], что сделало крайне актуальными цифровые инструменты адаптации. К числу таковых относятся:

- 1) Социальные сети и мессенджеры – позволяют быстро обмениваться информацией, например, между наставником и новым сотрудником. Вообще, по сравнению с электронной почтой мессенджеры значительно ускорили процесс рабочей коммуникации;

- 2) Геймификация – один из самых эффективных инструментов адаптации [5, с. 265]. Участвуя в играх, сотрудники разбирают различные ситуации (кейсы), учатся решать нестандартные задачи, ближе знакомятся друг с другом. Полученный в игровой форме опыт затем успешно применяется на практике;

- 3) HR-боты (HR – Human Resources) – программы-виртуальные помощники. HR-боты сообщают текущую информацию, отвечают на вопросы, направляют к нужным коллегам за помощью;

4) Корпоративные порталы – включают весь комплекс необходимых сведений об организации (сфера деятельности, миссия, стратегические цели и планы, график мероприятий, организационная структура и т. д.);

5) Корпоративные онлайн-сообщества (форумы, чаты) – сотрудники обсуждают здесь рабочие вопросы, делятся опытом и советами.

Итак, методы и инструменты адаптации постоянно совершенствуются, широко внедряются новейшие цифровые технологии. В нашем исследовании мы ознакомились с определением процесса адаптации персонала в организации, охарактеризовали его основные цели, рассмотрели наиболее распространенные методы и инструменты адаптации в современных условиях.

Список литературы

1. *Попазова О.А., Молодцова Э. Б.* Управление персоналом организации. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2019.

2. Управление персоналом в России. Концепции новой нормальности. Коллективная монография / Под ред. И.Б. Дураковой. – М.: «Инфра-М», 2021.

3. *Латыпова Д.Р.* Адаптация персонала // Форум молодых ученых. – 2021. – № 1 (53). – С. 182-186.

4. *Александрова О.А., Крутых А.О.* Управление персоналом в условиях пандемии // Всероссийский экономический форум. Сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции, г. Петрозаводск, 27 января 2022 г. / Под общей ред. И.И. Ивановской. – Петрозаводск: «Новая Наука», 2022. – С. 60-64.

5. *Субочев Н.С., Патутина Е.А.* Цифровые инструменты управления адаптацией персонала в современных организациях // Социально-гуманитарные знания. – 2019. – № 3. – С. 261-267.

© Набиев Н.А., 2022

