

УДК 331.108

ЛИЧНОСТНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА



Коропец Ольга Анатольевна
Кандидат психологических наук,
доцент кафедры экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

okor78@mail.ru
ул. 8-е Марта, 62, ауд. 455,
г. Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (343) 22-11-757

Аннотация. В статье рассматривается проблема трудовой адаптации персонала в организации. По мнению автора, необходим комплексный подход к решению проблемы, главной особенностью которого является внедрение в организацию системы мониторинга личностных и организационных факторов для прогноза успешности адаптации персонала. Рассмотрены основные виды и формы адаптации персонала в организации, выделены организационные и личностные причины, обуславливающие успешность трудовой адаптации. Учет личностных и организационных факторов позволит повысить эффективность программ адаптации, поможет в планировании профессионального развития сотрудников.

В заключение исследования автором предложены инструменты выявления личностных факторов на этапе подбора персонала, а также даны рекомендации по использованию системы мониторинга организационных факторов с целью повышения качества и эффективности адаптации персонала.

Ключевые слова: адаптация персонала; виды адаптации; личностные факторы; организационные факторы; профессиональная диагностика.

JEL Коды: J63.

Введение

Проблема трудовой или производственной адаптации, несомненно, является актуальной и активно разрабатывается в настоящее время на стыке теории и практики психологии труда, управления персоналом и экономики. [1;3;6] Повышенный интерес к проблеме адаптации персонала обуславливается рядом причин, среди которых основной

является прямая связь между потенциальной и фактической текучестью кадров и неадаптированностью работников. Неэффективная система трудовой адаптации персонала в организации наряду с текучестью кадров влечет за собой целый комплекс экономических и социально-психологических проблем для организации в целом, и для специалистов в частности. Снижается производительность труда, ухудшается социально-психологический климат в организации, развиваются различного рода профессиональные деформации у сотрудников, падает удовлетворенность трудом. Трудовая адаптация является важнейшим этапом и механизмом успешного карьерного развития сотрудника. Причинами, детерминирующими успешность либо неуспешность трудовой адаптации сотрудников, выступают как организационные, так и личностные факторы, требующие детального рассмотрения и уточнения. Все вышеперечисленное делает разработку проблематики трудовой адаптации чрезвычайно актуальной темой для теоретических и прикладных исследований в области психологии труда и управления персоналом.

Виды трудовой адаптации персонала и ее детерминанты

Традиционно в научной литературе трудовая (производственная) адаптация понимается, как процесс взаимодействия работника с окружающей его производственной средой по поводу освоения новой для него трудовой ситуации. [7] В бытийном мышлении существует мнение, что трудовая адаптация персонала ограничивается достаточно кратковременным периодом испытательного срока, и связана в основном с началом трудовой деятельности человека или со сменой места или рода деятельности. Возможно, это связано с выделением двух основных видов производственной адаптации, а именно первичной и вторичной. Под первичной адаптацией понимают приспособление молодых специалистов, как правило, получивших диплом о профессиональном образовании, но не имеющих реального опыта трудовой деятельности. Вторичная трудовая адаптация связана с приспособлением работников уже имеющих опыт трудовой деятельности в связи с изменением трудовой роли или объекта труда. Существующие исследования позволяют считать трудовую адаптацию процессом, протекающим на протяжении всей трудовой деятельности человека, так как производственная среда в современных условиях претерпевает постоянные изменения. На сложность и многоаспектность процесса производственной адаптации указывает существующая в научной литературе традиция выделения ее форм или сторон. Так наиболее часто выделяют профессиональную,

психофизиологическую, социально-психологическую, организационно-административную, экономическую и санитарно-гигиеническую адаптацию. [4]

1. Профессиональная адаптация связана с дополнительным освоением знаний и навыков, вследствие чего происходит совершенствование профессиональных способностей, формирование профессионально важных личностных качеств, развивается положительное отношение к деятельности.

2. Психофизиологическая адаптация – приспособление человека к новым психологическим и физическим нагрузкам, к физиологическим условиям труда.

3. Социально-психологическая адаптация – адаптация сотрудника к новому коллективу и руководителю, включение в ролевую структуру коллектива и в систему существующих взаимоотношений, традиций и норм.

4. Организационно-административная адаптация связана с пониманием своей роли в общем производственном процессе, с приспособлением к особенностям существующей системы управления, знакомство со структурными и функциональными особенностями деятельности организации.

5. Экономическая адаптация – это приспособление индивида к новым условиям оплаты труда.

6. Санитарно-гигиеническая адаптация – приспособление и усвоение существующих в организации санитарно-гигиенических норм и условий труда.

Все формы производственной адаптации, по сути, являются различными сторонами адаптационного процесса, то есть взаимного приспособления человека и организационной среды, поэтому содержательно могут пересекаться, например полноценная психофизиологическая адаптация невозможна без соблюдения существующих в организации санитарно-гигиенических норм. Поскольку, трудовая адаптация персонала подразумевает взаимное приспособление работника и организации, на наш взгляд будет целесообразно выделить детерминанты успешности адаптационного процесса относительно ее основных форм применительно к сотруднику (личностные факторы) и организации в целом (организационные факторы). Выделение личностных детерминант успешности адаптационного процесса позволит оценить потенциальные риски для адаптации еще на этапе подбора персонала. Рассмотрение организационных факторов позволит провести текущую оценку готовности организации к внедрению различного рода адаптационных программ (см. таблицу 1). Например, с точки зрения личностных детерминант, успешной профессиональной адаптации, на этапе подбора персонала целесообразно оценить, прежде

всего, такие факторы: профессионально-важные качества (ПВК), обучаемость, профессиональные интересы и мотивационную сферу кандидата.

Табл. 1: Личностные и организационные факторы, способствующие успешной адаптации сотрудника¹

Формы производственной адаптации	Личностные факторы	Организационные факторы
Профессиональная	-ПВК -Обучаемость -Профессиональные интересы -Тип трудовой мотивации	-Система обучения -Система мотивации -Система наставничества
Психофизиологическая	-Здоровье -Работоспособность -Психофизиологические характеристики -Соблюдение норм труда и отдыха	-Условия труда -Режим труда -Безопасность труда
Социально-психологическая	-Тип личности -Коммуникативные свойства -Направленность личности -Ценностные ориентации	-Социально-психологический климат -Стиль руководства -Корпоративная культура
Организационно-административная	-Опыт работы -Социальная гибкость -Адекватный уровень карьерных притязаний	-Система управления -Система коммуникации
Организационно-административная	-Опыт работы -Социальная гибкость -Адекватный уровень карьерных притязаний	-Система управления -Система коммуникации
Экономическая	-Адекватный уровень финансовых притязаний и ожиданий	-Система оплаты труда -Уровень заработной платы
Санитарно-гигиеническая	-Соблюдение санитарно-гигиенических требований	-Условия труда

Диагностика профессионально важных качеств сотрудника и соотнесение их с психogramмой специальности, позволить дать наиболее полный прогноз относительно прохождения адаптационного процесса. [5] Так, определение профессиональных интересов и профессионально-ориентированного типа личности при помощи опросника Дж. Холланда, показывает совместимость личности и профессиональной среды, что является существенным фактором, влияющим на профессиональную адаптацию. [2] Обучаемость как общая способность человека к усвоению знаний, умений и навыков, характеризуется сформированной потребностью в обучении. По мнению А.К. Марковой наиболее существенными показателями обучаемости являются: активность ориентировки в новых условиях, инициатива в выборе необязательных решений, самостоятельность при обращении к трудным заданиям, настойчивость, помехоустойчивость, восприимчивость и готовность к помощи другого человека. [8] При оценке обучаемости у потенциальных кандидатов следует

¹ Составлено автором

оценить также совокупность определенных свойств интеллекта, а именно: обобщенность, осознанность, гибкость, самостоятельность мышления. Определение типа трудовой мотивации позволяет выявить наиболее действенные и наименее желательные методы мотивации и стимулирования, индивидуально для каждого сотрудника, а также раскрыть способы самомотивации способствующие их адаптации.

Со стороны организационных факторов с целью прогноза успешности профессиональной адаптации, необходимо оценить уровень развития системы обучения, мотивации персонала и эффективность института наставничества в организации. Аналогичным образом, выделяются и оцениваются показатели и для других форм производственной адаптации.

Заключение

Таким образом, при подборе персонала в компанию следует обратить внимание на личностные факторы повышающие успешность адаптации сотрудника в организации: профессионально-важные качества специалиста, тип и направленность личности, развитие коммуникативных свойств, система ценностей и тип трудовой мотивации, обучаемость, психофизиологические характеристики и состояние здоровья человека, опыт работы, уровень карьерных и финансовых притязаний.

Кроме того, необходим постоянный мониторинг существующего уровня организационных факторов, системы управления персоналом и ее основных элементов. Планирование адаптационных мероприятий должно осуществляться исходя из результатов мониторинга.

Литература:

1. Володина Н. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. – М: Эксмо, 2009 – 240 с.
2. Воробьев А.Н., Сенин И.Г., Чирков В.И. Опросник профессиональных предпочтений: Адаптация теста Дж. Холланда «Самонаправленный поиск»: Руководство. – Ярославль, 1993 –20 с .
3. Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. – 304 с.
4. Кобцева Е.Н Адаптация персонала: классификация видов и показатели.//Вестник ВГУ, серия: Экономика и управление, 2008, №1 С.100-104.

5. Коропец О.А., Плутова М.И. Профессиональная диагностика как инструмент индикации наличного уровня образовательного потенциала трудовых ресурсов. // Экономика и предпринимательство. 2016. N 11-1. С.1120-1124.
6. Котлова А.С., Попова О.А. Адаптация персонала на предприятии в современных условиях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 6 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (дата обращения: 19.11.2016).
7. Лукашевич Н.П., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И., Психология труда. – К.: МАУП, 2004. –112с.
8. Маркова А. К. Психология труда учителя: Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1993. — 192 с.
9. Шакирова Ю.Г. Введение адаптационной системы для новых сотрудников // «Human progress», 2015. Том 1 №2 URL: <http://progress-human.com/images/2tom/Shakirova1.pdf>.
10. Савин В.Н. Факторный анализ адаптации и мотивации работников ОАО Сбербанк России // «Human progress», 2016. Том 2 №6 URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_6/S%D0%B0vin.pdf.

PERSONALITY AND ORGANIZATIONAL DETERMINANTS OF PERSONNEL ADAPTATION

Olga Koropets

PhD, assistant professor in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article considers the problem of labor adaptation of personnel in the organization. In the author's opinion, an integrated approach to solving the problem is needed, the main feature of which is the introduction of personal and organizational factors in the organization to monitor the success of staff adaptation. The main types and forms of staff adaptation in the organization are considered, organizational and personal reasons that determine the success of labor adaptation are highlighted. Accounting for personal and organizational factors will increase the effectiveness of adaptation programs, help in planning the professional development of employees.

In conclusion of the research, the author suggests tools for identifying personal factors at the stage of recruitment, as well as recommendations on the use of the monitoring system of organizational factors in order to improve the quality and effectiveness of staff adaptation.

Key words: staff adaptation; types of adaptation; personal factors; organizational factors.

JEL Code: J63.

References

1. Volodina N. Adaptation of the staff. The Russian experience of building an integrated system. - M: Eksmo, 2009 - 240 with.
2. Vorobiev A.N., Senin IG, Chirkov VI The questionnaire of professional preferences: Adaptation of the test of J. Holland «Self-directed search»: Management. - Yaroslavl, 1993 -20 p.
3. Ivanova S.V. Candidate, beginner, employee. Human resources management tools that really work in practice. - Moscow: Izd-vo Eksmo, 2006. - 304 p.
4. Kobtseva E.N. Personnel adaptation: classification of species and indicators. // Vestnik VSU, series: Economics and Management, 2008, No. 1 P.100-104.
5. Koropets O.A., Plutova M.I. Professional diagnostics as a tool for indicating the available level of the educational potential of labor resources. // Economics and Entrepreneurship. 2016. N 11-1. C.1120-1124.
6. Kotlova A.S., Popova O.A. Adaptation of personnel at the enterprise in modern conditions // Economics and management of innovative technologies. 2014. № 6 [Electronic resource]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/06/5092> (date of circulation: 19.11.2016).
7. Lukashevich N.P., Singaevskaya I.V., Bondarchuk E.I., Labor Psychology. - K .: МАУП, 2004. - 112с.
8. Markova AK The psychology of teacher's work: Book. For the teacher. - Moscow: Education, 1993. - 192 pp.
9. Shakirova Y.G. Introduction of an adaptation system for new employees. «Human Progress», 2015. Vol. 1 №2 URL: <http://progress-human.com/images/2tom/Shakirova1.pdf>.
10. Savin V.N. Factor analysis of adaptation and motivation of employees of Sberbank of Russia. «Human Progress», 2016. Volume 2 №6 URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_6/S%D0%B0vin.pdf.

Contact

Olga Koropets

Ural State University of Economics

62-455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

okor78@mail.ru