



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 331

DOI 10.55186/27131424_2023_5_3_11

ПОНЯТИЕ «АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»: НАУЧНЫЙ ДИСКУРС
THE CONCEPT OF PERSONNEL ADAPTATION: SCIENTIFIC DISCOURSE

Чупина Ирина Павловна, доктор экономических наук, профессор, Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

Симачкова Наталья Николаевна, кандидат исторических наук, доцент, Уральский государственный аграрный университет, г. Екатеринбург

Chupina, IP. irinacupina716@gmail.com

Simachkova N. N. nikolina73@yandex.ru

Аннотация

Установлено, что эффективность выстраиваемых межличностных отношений зависит от уровня и качества реализованной системы адаптации персонала (и в первую очередь молодых специалистов). Соответственно, совершенствование существующей системы адаптации молодых специалистов на принципах, соответствующих сложившимся условиям внутренней и внешней среды функционирования образовательного учреждения, будет способствовать оптимистическому сценарному развитию объекта исследования и соответствовать современным тенденциям развития сферы профессиональных отношений и качеству образовательного процесса.

Annotation

It is established that the effectiveness of the interpersonal relationships being built depends on the level and quality of the implemented personnel adaptation system (and primarily young professionals). Accordingly, the improvement of the existing system of adaptation of young specialists on the principles corresponding to the prevailing conditions of the internal and external environment of the functioning of an educational institution will contribute to the optimistic scenario development of the object of research and correspond to current trends in the development of professional relations and the quality of the educational process.

Ключевые слова: адаптация, персонал, управление персоналом, образовательная организация, организационная среда.

Keywords: adaptation, personnel, personnel management, educational organization, organizational environment.

Если проанализировать термин «адаптация персонала» (лат. *adapto* – приспособляю) в понимании различных авторов, то при общей схожести взглядов отмечается его многоаспектность и многогранность, что дает возможность идентифицировать совокупность специфических характеристик процесса адаптации, как управляемой категории, определяющей его сущность и детерминирующих его прикладное значение в рамках прикладного менеджмента.

Д. Ульрих пишет о том, что «адаптация персонала есть основа долгосрочной нормативной профессиональной деятельности человека, включающая различные характеристики организационной среды, в которую интегрируется новый сотрудник, что обеспечивает ему ускоренный процесс ввода в новую должность, приспособление к условиям внутриорганизационной среды и специфического влияния внешней среды». Данный исследователь дифференцирует процессы адаптации нового специалиста на случайные и целенаправленно формируемые [5, с. 22-23].

Э.Ф. Зеер под адаптацией персонала подразумевает интегральную способность обретения новым работником своеобразной целостности с организационной средой. Данный исследователь особо выделяет интегративную основу феномена «адаптация персонала», который обеспечивает динамическое удержание процесса профессиональной интеграции нового сотрудника в рамках единого вектора развития, балансируя, уравновешивая различные составляющие его профессионального потенциала с базовыми элементами внутриорганизационной среды. Другими словами, данный исследователь фокусируется лишь на управляемом аспекте процесса адаптации и отмечает, что в процессе адаптации могут меняться существенные характеристики организации, как системного феномена [4, с. 74].

По мнению, О.В. Бондаревой и Н.А. Коростелевой под адаптацией персонала понимается общая способность нового сотрудника интегрироваться в систему профессиональных и межличностных взаимоотношений, связанная с индивидуальным набором его личностных характеристик и обладаемых корневыми компетенций, которые проявляются в способности индивидуума адекватно реагировать на изменения внешней среды, а также достигать преследуемые им цели. Данный исследователь рассматривает понятие «адаптация нового сотрудника» в контексте внутреннего адаптационного потенциала нового специалиста и утверждает, что профессиональная адаптивность – это специфическая компетенция, которую необходимо проверять на этапе отбора сотрудника [2, с. 43].

С.Н. Апенько, А.Ю. Коньшунова рассматривают «адаптацию нового сотрудника» в контексте личностных ресурсов и резервов специалиста, уровень его резильентности, которые позволяют ему достойно встречать и преодолевать профессиональные обстоятельства и вызовы, возникающие под влиянием внутриорганизационной и, связанной с ней внешней среды. При этом новый сотрудник в процессе адаптации к новым условиям приобретает личные конкурентные преимущества. Авторы, считают адаптационный потенциал специалиста очень важной личностной характеристикой. Специалисту на

каждом из этапов цикла его профессионального взаимодействия с организацией приходится адаптироваться и подстраиваться под постоянно меняющиеся условия, поскольку среда содержит элементы неопределенности. Динамика развития внутриорганизационной и внешней среды в современных условиях настолько высока и характеризуется настолько высоким уровнем неопределенности, что высокий адаптивный потенциал персонала является одним из ключевых факторов, определяющих адаптивность бизнеса в целом [1, с. 48-59].

Кроме того, понятие «адаптация персонала» пересекается с рядом родственных понятий, обладающих похожими референтами. Терминологическое многообразие обусловлено кросскультурной и междисциплинарной злободневностью.

Часто исследователи оперируют термином «научение поведению в организации», которое во многом синонимично термину «адаптация персонала». Появление работника в организации, его знакомство с организационной культурой и начало профессиональной деятельности, как правило, предполагает научение поведению в организации. Научение поведению определяют, как процесс изменения поведения человека на основе опыта, состоящего в действиях человека и реакции окружения на эти действия. Человек учится как на собственном опыте, так и на опыте других людей. Научение может быть ориентировано как на непосредственно осуществляемое поведение, так и на потенциальное, то есть возможное в будущем поведение. Процесс научения меняет человека, не только его поведение, но и его ориентиры, ценности, воззрения. Выделяют три типа научения поведению: во-первых, рефлексорное, то есть формирующееся в виде условного или безусловного рефлекса; во-вторых, на основе собственного предыдущего опыта; в-третьих, на основе наблюдения за чужим поведением или изучения чужого опыта [4, с. 49-50].

Приведём пример еще одной вариации. Например, теория организационного поведения оперирует синонимичным понятию «адаптация

персонала» термином «трудовая адаптация», под которой понимается процесс приспособления нового работника к содержанию и условиям внешней и внутренней среды организации. Адаптация, как формализованный и ориентированный на результат управленческий процесс, подразумевает знакомство сотрудника с деятельностью организации и формирование у него необходимого формата поведения, соответствующего требованиям организационной среды [3, с. 38].

Обобщая представленные выше понятия - «адаптации персонала», а также ряд других определений понятия - «адаптация персонала», сформулируем данную предметную область как совокупность постоянно развивающихся организационных процессов, направленных на приспособление нового работника к профессиональной деятельности, а также на создание условий для развития и формирования его личных конкурентных преимуществ с учетом личностного потенциала, а также организационной и внешней среды. Кроме того, очень важно, чтобы личностные характеристики человека соответствовали организационной среде, поскольку один и тот же набор характеристик будет оптимальным образом способствовать профессиональному успеху конкретного специалиста, например, в образовательного учреждения индустриального типа, однако сделает его абсолютно неконкурентоспособным, в постиндустриальном образовательном учреждении.

Литература

1. Апенько С.Н., Коньшунова А.Ю. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций: Монография. - Омск: Изд. ОмГУ, 2020.
2. Бондарева О.В., Коростелева Н.А. Формы психологической адаптации молодых специалистов в образовательных учреждениях Республики Казахстан // Образование и наука: международная научно-практическая конференция: сборник материалов. 2017. – с. 43-45.

3. Булова Ю.А., Поворина Е.В. Проблемы эффективной адаптации персонала и инновационные пути их решения // Материалы Ивановских чтений. №1-1(18), 2018. - с. 146-153.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития – М.: изд. «Академия», 2006. – 240 с.
5. Ульрих Д. Эффективное управление персоналом. -М.: Вильямс, 2017.

Literature

1. Apenko S.N., Konshunova A.Yu. Strategic management of personnel in a dynamic environment of functioning of organizations: Monograph. - Omsk: Ed. OmGU, 2020.
2. Bondareva O.V., Korosteleva N.A. Forms of psychological adaptation of young specialists in educational institutions of the Republic of Kazakhstan // Education and science: international scientific and practical conference: collection of materials. 2017. - p. 43-45.
3. Burova Yu.A., Povorina E.V. Problems of Effective Adaptation of Personnel and Innovative Ways to Solve Them // Proceedings of Ivanovo Readings. No. 1-1 (18), 2018. - p. 146-153.
4. Zeer E.F. Psychology of professional development - M.: ed. "Academy", 2006. - 240 p.
5. Ulrich D. Effective personnel management. -M.: Williams, 2017.

© Чупина И.П., Симачкова Н.Н., 2023 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №3/2023.

Для цитирования: Чупина И.П., Симачкова Н.Н. Понятие «адаптация персонала»: научный дискурс// Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №3/2023.