**Управление трудовой адаптацией персонала в организации**

**Научный руководитель: канд. эконом. наук,**

**доцент Грузинова И.С**

**Антонова Т.С.**

студент кафедры государственного и муниципального управления СКФУ, г.Ставрополь

**Аннотация:** Адаптация персонала представляет из себя функции направленные на то, чтобы сделать труд работника как можно более производительным. Она включает в себя разработку целей и задач организации для управления и определяет пути выполнения планов для достижения определённых целей.

**Abstract:** Adaptation of personnel is a function aimed at making the work of the employee as productive as possible. It includes the development of the goals and objectives of the organization for management and identifies ways to fulfill plans to achieve certain goals.

**Ключевые слова:** адаптация, персонал, план, бизнес, организация, эффективность, контроль.

**Key words:** adaptation, personnel, plan, business, organization, efficiency, control.

Само понятие «трудовая адаптация персонала» представляет собой, взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [1].

Цель статьи - определить структуру адаптации персонала в современных организациях и механизм ее воздействия на персонал.

В процессе трудовой деятельности, каждый специалист проходит этапы трудовой адаптации, которые включают в себя:

* Первичная трудовая адаптация — человек впервые включается в постоянную трудовую деятельность на конкретном предприятии;
* Вторичная трудовая адаптация — трудовая адаптация работников, имеющих опыт профессиональной деятельности, адаптация к изменению сферы деятельности или профессиональной роли.
* Социально-психологическая адаптация — вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений, традиций и неписанных правил коллектива, стиля работы руководителей (социализация связанная с организационной культурой);
* Организационная адаптация — принятие установленных ценностей, установок и принципов организации, понимание своего подразделения в структуре компании, понимание информационных потоков;
* Профессиональная адаптация — включение личности в предметную сферу, приведение имеющихся знаний и навыков в соответствие со спецификой компании;
* Психофизиологическая адаптация — адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника к санитарно-гигиеническим условиям, к режиму работы, питанию, дороге, удобству рабочего места. [3].

Чтобы разработать необходимый механизм совершенствования управления персонала организации на современных предприятиях, необходимо разобраться в понимании необходимости адаптации, затем рассмотреть объекты совершенствования.

Управление адаптацией предполагает проведение системы мероприятий, направленных на ускорение адаптации новых работников.

Существует целый ряд факторов, на которые организация влиять не может. Это личностные факторы: пол, возраст, семейное положение, планы не будущее, нормы, ценности, ожидания работника. В этом отношении управление адаптацией выходит за рамки предприятия и является задачей таких социальных институтов, как семья и образование, формирующих систему ценностей и норм молодого работника, его перспективные планы, готовность к профессиональной деятельности. Информация о тенденциях, характере влияния этих факторов на адаптацию работника необходима руководству предприятия для разработки соответствующей кадровой политики. Необходимо, учитывать и основные предпосылки успешной адаптации.

Основной причиной, является профориентационная работа и профотбор. Профориентация, включающая профинформацию, профпропаганду и профконсультирование, позволяет формировать взаимосвязи работников и предприятий еще на предадаптационных стадиях. Другой предпосылкой эффективной трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии в обществе, в разных социальных группах, для отдельных индивидов[4].

Действие объективных производственных факторов в целом управляемо. Чтобы предотвратить данные проблемы особое внимание следует уделять сокращению и повышению эффективности адаптации молодых работников. При первичной адаптации происходит особенно резкая ломка привычных стереотипов поведения. В этот период освоения новой социальной роли молодым работникам особенно необходима поддержка и опека. В связи с возрастающей ролью вторичной адаптации повышается значение такого производственного фактора, как организация систематического повышения квалификации работников, система переподготовки кадров[2].

    Таким образом, в результате данного исследования, можно сделать вывод, что любой организации необходимо ответственно подходить к вопросу трудовой адаптации персонала.

Список использованных источников:

    1. Авдеенко А. Адаптация топ-менеджмента как разновидность адаптации рядового персонала / А. Авдеенко // Управление персоналом. - 2016. - №4

    2. Маслова В.М. Кадровик. Инструментарий трудовой адаптации. – 2017. — 392 с

    3. Тимошенков М. Не доверяйте адаптацию звездам/ М. Тимошенков // Управление персоналом. - 2019. - №3

    4. Громова И. Эффективная программа адаптации новичков - стратегия удержания/ И. Громова // Справочник по управлению персоналом. - 2018. - №11

    5. Олина Н. Адаптация персонала. // Справочник по управлению персонала /. - 2017. - №6