

УДК 377.2

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/72>

ОСОБЕННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

©*Орехина М. В.*, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, mariaorehina@yandex.ru
©*Иванова С. П.*, SPIN-код: 4555-4964, канд. экон. наук, Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Россия, 76sivanova@mail.ru

FEATURES OF THE PRIMARY ADAPTATION OF PUBLIC SERVANTS

©*Orekhina M.*, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, mariaorehina@yandex.ru
©*Ivanova S.*, SPIN-code: 4555-4964, Ph.D., Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, 76sivanova@mail.ru

Аннотация. Раскрывается понятие первичной адаптации государственного служащего, рассматривается ее цель и значение, а особенности первичной адаптации в государственных органах власти. Проведен анализ публикаций и определены наиболее важные моменты в определении адаптации как процесса. В заключении делается вывод о необходимости организации первичной адаптации для всех групп служащих — имеющих и не имеющих стаж работы. Эффективность работы сотрудника и всего коллектива зависят от их адаптивности к работе и новой среде.

Abstract. The concept of primary adaptation of a public servant is revealed, its purpose and significance are considered, as well as the peculiarities of primary adaptation in state authorities. The analysis of publications is carried out and the most important points in the definition of adaptation as a process are identified. In conclusion, it is concluded that it is necessary to organize primary adaptation for all groups of employees — with and without work experience. The effectiveness of the work of the employee and the whole team depends on their adaptability to work and the new environment.

Ключевые слова: адаптация персонала, первичная адаптация персонала, адаптация государственных служащих, первичная адаптация государственных служащих, цель адаптации, значение адаптации в государственных органах власти.

Keywords: adaptation of employees, primary adaptation of personnel, adaptation of civil servants, primary adaptation of civil servants, the purpose of adaptation, the importance of adaptation in public authorities.

Любая организация рано или поздно сталкивается с необходимостью набора персонала в штат. Вместе с этим возникают процессы подбора кадров, их адаптации и аттестации. Процесс адаптации в этом случае играет важную роль, ведь от нее зависит дальнейшая социализация сотрудника в коллективе и усвоение норм и правил поведения, существующих в этой организации.

Существует множество определений адаптации персонала, в общем смысле понятие адаптации можно раскрыть как многосторонний процесс приспособления сотрудника к содержанию и условиям трудовой деятельности, к непосредственной социальной среде [1]. Целью адаптации является реализация личностного потенциала и развитие индивидуальных качеств, посредством изменения собственного поведения в коллективе.

Профессиональная адаптация государственных служащих — это более сложный процесс в отличие адаптации персонала коммерческой организации. Отличием профессиональной адаптации государственных служащих является строгая регламентация деятельности, которая основана на федеральных, региональных и местных законах Российской Федерации [2].

Профессиональная адаптация включает в себя не только получение новых знаний о профессии, но и социальную адаптацию в коллективе. Освоение особенностей новой должности играет такую же важную роль, как и усвоение норм и правил поведения в коллективе, которые помогают в дальнейшем ускорить процесс адаптации и повысить эффективность работы в целом.

В процесс адаптации включают два вида: первичная адаптация и вторичная адаптация.

Каждый из этих видов обозначает процесс приспособления сотрудников на новом рабочем месте. При этом первичная адаптация протекает только у молодых специалистов, которые не имеют опыта работы, а вторичная адаптация означает любую последующую профессиональную адаптацию.

Первичная адаптация государственных служащих предполагает наличие специальных мероприятий направленных на ознакомление молодых сотрудников с непосредственными функциональными обязанностями, нормами поведения в коллективе и ценностными ориентациями государственной службы [3].

Стоит отметить, что работа государственного служащего требует высокого уровня морального и психического состояния. Поэтому первичная адаптация требует проверки этих качеств. Эффективный и профессиональный государственный служащий должен обладать такими качествами как быстрая адаптивность к изменяющимся ситуациям и способность получать новые знания в течение всей жизни с дальнейшим пересмотром своего мировоззрения и профессиональных ориентиров. Поэтому, постоянная связь с общественностью и взаимодействие с обществом требует высоко уровня моральных и этических качеств.

Весь процесс адаптации персонала в организации можно разделить на несколько этапов:

1) Трудовая адаптация. Этот этап адаптации обычно позволяет работнику познакомиться с непосредственными функциями и обязанностями, которые ему нужно будет выполнять в течении работы на занимаемой должности.

2) Организационная адаптация включает в себя освоение трудовых норм и организации труда на новом месте работы.

3) Социальная адаптация — это процесс знакомства с коллективом организации, где новый сотрудник может определить способности своих коллег, психологический климат в организации и условия труда.

Контроль за прохождением всех этапов адаптации обычно ведется непосредственным руководителем. Более быстрое прохождение процесса адаптации возможно за счет постановки конкретных задач и целей для нового работника, выполняя которые, он будет лучше узнавать свой трудовой коллектив и область работы, которая необходима для занимаемой должности. Существует 2 обязательных условия завершения адаптационного периода сотрудника:

1) Эффективность и продуктивность рабочего процесса в течение необходимого промежутка времени (неделя, месяц и т. п.)

2) Оценка сотрудником его места в коллективе, эмоционального состояния, а также положительная оценка результатов собственного труда и его качества [4].

В случае, если эти условия соблюдены и выполнены, процесс адаптации можно считать завершенным. Так как сотрудник реально оценивает результаты своего труда и готов нести ответственность за проделанную работу, а коллектив принимает нового сотрудника за полноценного участника общего рабочего процесса и психологический климат в организации не нарушен.

Нередко молодые государственные служащие, столкнувшись с выполнением рутинных обязанностей испытывают потрясения от столкновения с реальной повседневной деятельностью. Их первоначальные представления о повседневной рабочей деятельности различаются с той, которую он встречает при выполнении непосредственных обязанностей на новом рабочем месте. Избежать этого помогает первичная адаптация, которая позволяет удержать достойных специалистов и подготовить их к дальнейшей профессиональной деятельности.

Адаптационный период состоит из 3 стадий, которые включают в себя [2]:

1. Стадия знакомства. На этой стадии сотрудник получает информацию о целях и задачах организации, моральными и этическими нормами, после чего соотносит их со своими ожиданиями и принимает окончательное решение о работе в этой организации. Работодатель в свою очередь так же в период адаптации имеет возможность:

- Определить правильность сделанного выбора в пользу этого кандидата;
- Выявить способность выполнять функциональные задачи на заданном уровне;
- Выбрать дальнейшую стратегию по развитию потенциала работника;

2. Стадия приспособления. Эта стадия напрямую связана с вхождением нового сотрудника в коллектив, где важна помощь руководства и других сотрудников организации для адаптации среди коллег.

3. Стадия ассимиляции. На этой стадии сотрудник полностью справляется с прямыми должностными обязанностями и готов брать дополнительные задания для достижения новых целей. Он становится полноправным членом трудового коллектива.

Успешная адаптация в этом случае достигает множество целей организации. Эффективная адаптация позволяет уменьшить затраты, связанные с долгим прохождением адаптации нового сотрудника, снижение ротации персонала в связи с неоправданными ожиданиями о будущем месте работы. Так же успешная адаптация позволяет сформировать положительный микроклимат в коллективе и хорошее отношение к рабочему процессу [5].

Адаптация сотрудника имеет вполне конкретные временные рамки, но при этом не совпадает с испытательным сроком. При этом эффективность прохождения периода адаптации сотрудника можно рассмотреть по следующим критериям:

- четкое понимание должностных обязанностей, положительное отношение к профессиональным целям и задачам;
- желание расширять круг контактов среди коллег, помогать коллегам и принимать их помощь, а также адекватное принятие обратной связи;
- стремление развивать профессиональный потенциал, желание двигаться вперед по карьерной лестнице;
- готовность принимать участие во вне рабочей и неформальной деятельности в коллективе.

Если все вышеперечисленные критерии отражаются в работе молодого государственного служащего, можно считать, что адаптация завершена. Работа государственного служащего — это, прежде всего, работа с людьми, налаживание контактов, честное и открытое сотрудничество с организациями. Адаптация государственного служащего — это большой трудоемкий процесс от которого зависит успешная работа

государственного органа и его репутация. Поэтому так важно уделять внимание не только опытным сотрудникам, но и специалистам, не имеющим опыта в данной сфере труда.

Список литературы:

1. Савченко И. А., Николаева А. А., Лохтина Ю. А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления // Вестник университета (Государственный университет управления). 2018. №8. С. 123-128.
2. Кондратьев М. Ю. Психологический лексикон. М.: ПЕР СЭ, 2006. С. 176
3. Орехов С. А., Иванова С. П. Концепции и эволюция корпоративной социальной ответственности // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2018. №5 (101). С. 131-138.
4. Чепрасов В. Ю. Адаптация государственных служащих к деятельности в условиях психологической перегрузки // Управленческое консультирование. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления. 2011. №4 (44). С. 48-55.
5. Николаева А. А., Васильева А. С. Рынок образовательных услуг и трудоустройства молодых специалистов города Москвы в условиях инновационной экономики // Вестник университета (Государственный университет управления). 2017. №3. С. 147-153.

References:

1. Savchenko, I. A., Nikolaeva, A. A., & Lokhtina, Yu. A. (2018). Otsenka trudovogo potentsiala rukovoditelya v sisteme mestnogo samoupravleniya. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*, (8), 123-128.
2. Kondratev, M. Yu. (2006). *Psikhologicheskii leksikon*. Moscow, PER SE, 176.
3. Orekhov, S. A., & Ivanova, S. P. (2018). Kontseptsii i evolyutsiya korporativnoi sotsial'noi otvetstvennosti. *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova*, (5), 131-138.
4. Cheprasov, V. Yu. (2011). Adaptatsiya gosudarstvennykh sluzhashchikh k deyatel'nosti v usloviyakh psikhologicheskoi peregruzki. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie. Aktual'nye problemy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, (4), 48-55.
5. Nikolaeva, A. A., & Vasileva, A. S. (2017). Rynok obrazovatel'nykh uslug i trudoustroistva molodykh spetsialistov goroda Moskvy v usloviyakh innovatsionnoi ekonomiki. *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyi universitet upravleniya)*, (3), 147-153.

*Работа поступила
в редакцию 16.05.2019 г.*

*Принята к публикации
21.05.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Орехина М. В., Иванова С. П. Особенности первичной адаптации государственных служащих // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №6. С. 511-514. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/72>

Cite as (APA):

Orekhina, M., & Ivanova, S. (2019). Features of the Primary Adaptation of Public Servants. *Bulletin of Science and Practice*, 5(6), 511-514. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/43/72> (in Russian).