

УДК 377.44: 331.446.4
JEL classification: J01; J45

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/49>

СПЕЦИФИКА АДАПТАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО

©*Орехина М. В.*, Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва, Россия, mariaorehina@yandex.ru

SPECIFICS OF THE CIVIL SERVANT ADAPTATION

©*Orekhina M.*, Moscow State Psychological and Pedagogical University
Moscow, Russia, mariaorehina@yandex.ru

Аннотация. В статье раскрывается понятие адаптации персонала организации. Отмечены актуальные особенности адаптации государственных служащих. Завершение периода адаптации определяется по эффективности и продуктивности работы, а также по личной оценке работником своего места в коллективе и качества работы, его эмоционального состояния. В заключении делается вывод, что в организации новые сотрудники являются неотъемлемой ее частью, а их адаптация напрямую влияет на успешность деятельности этой организации.

Abstract. This article reveals the concept of adaptation of the organization's staff, as well as its role and significance. In addition, this article reveals the actual features of the adaptation of civil servants. Completion of the adaptation period is determined by efficiency and productivity, as well as on the personal assessment of the employee's place in the team and the quality of work, his emotional state. In conclusion, it is concluded that the company, new employees are an integral part of it, and their adaptation of a direct impact on the success of the organization.

Ключевые слова: адаптация персонала, адаптация государственного служащего, система адаптации сотрудников, значение адаптации персонала, особенности адаптации государственных служащих.

Keywords: staff adaptation, adaptation of a civil servant, employee adaptation system, importance of adaptation of staff, especially adaptation of civil servants.

В настоящее время кадровый состав является главным механизмом организации, без которого его деятельность невозможна. Взаимоотношения в коллективе, компетентность персонала и психологический климат имеют большое влияние на эффективность работы организации. Поэтому нужно уделять внимание процессу адаптации так же, как и другим важнейшим процессам управления персонала. Адаптация персонала является важной составляющей в становлении человека в организации, его профессионального развития. От адаптации нового сотрудника зависит его карьерный рост и продолжительность работы в организации. Кроме этого развитие самой организации и ее деятельность в большей степени зависит от адаптации ее персонала.

Понятие адаптации персонала имеет множество трактовок. Наиболее интересным является следующее определение. «Адаптация персонала в организации является взаимным приспособлением работника и условий организации, которое базируется на постепенном освоении новых профессиональных, социальных и организационных условиях труда» [1].

Целью адаптации персонала является, прежде всего, сокращение затрат, возникающих в процессе становления работника этой организации. Быстрая адаптация сотрудника позволит организации избежать затрат, связанных с долгим вхождением в должность. Так же важным фактором адаптации персонала является усвоение должностных обязанностей и их эффективное выполнение в установленное время. Затратами организации в период адаптации сотрудника могут стать должностные ошибки работника по причине малой осведомленности об особенностях работы на новом месте. Поэтому, быстрая адаптация сотрудника позволит избежать лишних издержек организации и привести организацию к привычному режиму работы после изменений в ее кадровом составе [6].

Как и многие другие производственные явления, адаптация персонала имеет определенные задачи, которые необходимо выполнять для достижения наилучшего результата. Задачи могут быть как со стороны организации, так и со стороны работника. Так, например, задачами со стороны организации являются:

- повышение производительности работника и организации в целом;
- увеличение доходов организации;
- уменьшение ротации персонала;
- развитие благоприятного психологического климата в коллективе.

Работник также может иметь задачи, которые позволят ему быстрее адаптироваться на новом месте работы. К таким задачам можно отнести: получение неизвестной ранее информации об организации, повышение квалификации за счет специфики компании, знакомство с новыми людьми, обмен опытом и многие другие. Знание целей и задач адаптации персонала позволяет нанимателю выстроить эффективную работу в этом направлении для достижения наилучших результатов [2].

Любая организация имеет свою специфику. Соответственно, и процесс адаптации нового сотрудника будет отличаться в каждой из них. Поэтому выделяют несколько видов адаптации сотрудника в организации, основными из которых являются производственная и непроизводственная адаптация персонала, которые в свою очередь, имеют следующие подвиды:

Производственная:

- профессиональная;
- психофизическая;
- социально-психологическая ;
- экономическая;
- санитарно-гигиеническая;
- организационно-административная;

Внепроизводственная:

- общение с коллегами;
- адаптация к бытовым условиям;
- адаптация в период отдыха и перерывов.

При идеальном процессе адаптации руководитель организации должен познакомить сотрудника со всеми критериями адаптации в кратчайшие сроки. Обычно, адаптация сотрудника занимает от двух до семи недель. Конечно же, если процесс знакомства с организацией был остановлен или прерван по каким-либо причинам, то есть возможность упустить важные детали, необходимые для лучшего приспособления человека к новому месту работы [5].

Для того, чтобы новый сотрудник прошел все виды адаптации, существуют этапы, придерживаясь которых процесс адаптации станет легче:

Трудовая адаптация — это процесс знакомства сотрудника с его непосредственными обязанностями, а также понимание объемов работ.

Организационная адаптация. На этом этапе сотрудник знакомится с психологическим климатом организации, адекватно оценивает, в каких психологических условиях ему нужно будет работать.

Социальная адаптация включает в себя знакомство с персоналом, своими коллегами и подчиненными. Она показывает способности кадрового состава и проходит обычно в течение нескольких недель.

Бытовая адаптация. Обычно, бытовая адаптация проходит незаметно для работника. Это может быть обустройство нового рабочего места или знакомство с местами отдыха в обеденный перерыв.

Каждый руководитель должен следить за тем, чтобы сотрудник прошел все этапы адаптации. Как только процесс адаптации будет завершен, сотрудник становится полноценным членом команды. Требования и ожидания, предъявляемые этому сотруднику должны быть на равне со всеми, также, как и поощрения.

Существует еще одна, более обширная, классификация адаптации сотрудника: первичная и вторичная. Первичная адаптация применима к сотрудникам, для которых место работы является первым в жизни. Вторичную адаптацию сотрудник проходит, когда новому месту работы предшествовал опыт в другой организации.

Вступая в трудовую деятельность, молодой сотрудник имеет только представления об организационной культуре или знает ее в теории. Первичная адаптация помогает ему применить все полученные ранее навыки на практике. Важно не упустить момент и помочь работнику адаптироваться в коллективе и рабочем процессе.

Вторичной адаптацией является процесс, когда сотрудник, уже имеющий опыт работы, вступает в новый коллектив. В этом случае необходимо познакомить его с его будущими коллегами. При этом, во вторичной адаптации может меняться не только коллектив, но и задачи, выполняемые сотрудником. Поэтому, кроме знакомства с коллегами, нужно рассказать и показать, чем его будущий рабочий процесс будет отличаться от предыдущего и, по возможности, обучить новым навыкам. При вторичной адаптации нередко возникает ситуация, когда новый сотрудник может внести в работу коллектива качественные изменения, обладая большим опытом среди коллег. В такой ситуации нужно подготовить уже сложившийся коллектив к изменениям.

Судить о завершении периода адаптации или ее успешности можно после того, как сотрудником будет выполнен ряд показателей. Первым показателем может стать эффективность и продуктивность работы. Вторым условием является личная оценка работником своего места в коллективе и качества работы, его эмоционального состояния. Адаптацию можно считать успешной, если хотя бы эти два условия можно считать успешно выполненными [4].

В системе адаптации государственных служащих есть некоторые особенности, которые не так ощущаются в адаптации персонала других организаций.

Во-первых, система адаптации государственных служащих имеет регламент проведения. Существуют нормы проведения адаптации персонала, которые закреплены в законах о государственной службе и требуют строгого соблюдения. Обязательность соблюдения правил обусловлена обширным кругом коммуникаций, ответственностью за принимаемые решения и высокой психологической нагрузкой государственных служащих [3].

Во-вторых, в процессе адаптации государственного служащего имеют большое влияние различные государственные структуры и ведомства: политические институты, институты права и экономики. В связи с этим, государственный служащий должен быть адаптирован к работе и коммуникации с институтами.

В-третьих, каждый государственный служащий должен быть адаптирован к изменениям в законодательстве. В настоящее время правовые документы имеют свойства изменяться, дополняться и корректироваться. Государственная служба обязывает сотрудника быть готовым к изменениям и своевременной информированности.

Таким образом, система адаптации государственного служащего имеет собственную специфику, которую нельзя игнорировать. В основе деятельности государственного служащего должна лежать правильная и полная адаптация.

В заключение хотелось бы отметить, что адаптация — это сложный процесс. От его успешности зависит не только эмоциональный климат в коллективе, но и работа организации в целом. В период жизни организации новые сотрудники являются неотъемлемой ее частью, а их адаптация напрямую влияет на успешность деятельности этой организации.

Список литературы:

1. Гербер В. Х., Кривенко Д. И., Чукина Ю. А. Построение коммуникативной среды организации, способствующей адаптации сотрудников // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. № 19. С. 78-82.
2. Иванова С. П., Данилина М. В. Условия формирования культуры безопасности // Формирование культуры безопасности жизнедеятельности в образовательной среде: приоритеты, проблемы, решения: материалы Международной научной конференции. 2018. С. 226-229.
3. Иванова С. П., Литвинов А. Н. Показатели эффективности реальных инвестиций: эволюция и проблемы использования // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2016. №5 (89). С. 73-80.
4. Кейта С. Адаптация нового персонала на предприятии // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. №105. С. 210-225.
5. Николаева А. А., Курлянчик А. А. Анализ показателей эффективности и результативности деятельности органа государственного управления // Экономика и менеджмент систем управления. 2018. Т. 29. №3.2. С. 245-255.
6. Скрипак Д. М., Николаева А. А. Межличностные конфликты в системе управления // Экономика и менеджмент систем управления. 2018. Т. 28. №2-2. С. 252-256.

References:

1. Gerber, V. Kh., Krivenko, D. I., & Chukina, Yu. A. (2015). Postroenie kommunikativnoi sredy organizatsii, sposobstvuyushchei adaptatsii sotrudnikov. *Ekonomika i upravlenie: analiz tendentsii i perspektiv razvitiya*, (19), 78-82.
2. Ivanova, S. P., & Danilina, M. V. (2018). Usloviya formirovaniya kul'tury bezopasnosti. In *Formirovanie kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti v obrazovatel'noi srede: priority, problemy, resheniya: materialy Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, 226-229.
3. Ivanova, S. P., & Litvinov, A. N. (2016). Pokazateli effektivnosti real'nykh investitsii: evolyutsiya i problemy ispol'zovaniya. *Vestnik Rossiiskogo ekonomicheskogo universiteta im. G. V. Plekhanova*, (5), 73-80.

4. Keita, S. (2015). Adaptatsiya novogo personala na predpriyatii. *Politematicheskii setevoi elektronnyi nauchnyi zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta*, (105), 210-225.

5. Nikolaeva, A. A., & Kurlyanchik, A. A. (2018). Analiz pokazatelei effektivnosti i rezul'tativnosti deyatel'nosti organa gosudarstvennogo upravleniya. *Ekonomika i menedzhment sistem upravleniya*, 29(3.2), 245-255.

6. Skripak, D. M., & Nikolaeva, A. A. (2018). Mezhlichnostnye konflikty v sisteme upravleniya. *Ekonomika i menedzhment sistem upravleniya*, 28(2-2), 252-256.

*Работа поступила
в редакцию 12.03.2019 г.*

*Принята к публикации
16.03.2019 г.*

Ссылка для цитирования:

Орехина М. В. Специфика адаптации государственного служащего // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №4. С. 348-352. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/49>.

Cite as (APA):

Orekhina, M., (2019). Specifics of the Civil Servant Adaptation. *Bulletin of Science and Practice*, 5(4), 348-352. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/41/49>. (in Russian).