

Секция «Актуальные проблемы современной социологии (для бакалавров)»

**Трудовая адаптация и ее роль в системе управления персоналом**

**Научный руководитель – Кадничанская Марина Ивановна**

**Крупнова Юлия Владимировна**

*Студент (бакалавр)*

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

*E-mail: vjhcrfzdkyf13@mail.ru*

**Трудовая адаптация и ее роль в системе управления персоналом**  
**Крупнова Ю.В.**

*студент 4 курса по направлению*

*подготовки «Социология»*

*Ульяновский государственный университет,  
факультет гуманитарных наук и социальных технологий,  
Ульяновск, Россия.*

*E-mail: <mailto:krupnova.yulia.13@yandex.ru>*

**Кадничанская М.И.**

*Кандидат социологических наук, доцент*

*Ульяновский государственный университет,  
факультет гуманитарных наук и социальных технологий,  
кафедра психологии и педагогики, Ульяновск, Россия.*

*E-mail: <mailto:m-i-kad@yandex.ru>*

Развитие современного общества приводит и к развитию всех основных сфер человеческой жизни: экономической, политической, духовной и социальной. Следует отметить, что большой вклад в развитие экономической сферы жизнедеятельности индивида вносит развитие трудовых организаций, на становление и успешное существование которых непосредственно влияет сам индивид, являющийся в рабочем коллективе трудовым звеном.

Современная трудовая организация находится в состоянии постоянного развития. Для неё важно способствовать развитию трудового потенциала каждого работника. Для этого необходимо создавать благоприятные условия труда, совершенствовать систему подготовки и переподготовки персонала и способствовать профессионально-трудовой адаптации работника.

Жизнь любого человека - это, прежде всего, процесс непрерывной адаптации к условиям столь же непрерывно меняющейся среды, постоянная выработка форм поведения, направленных на восстановление нарушенного в социуме равновесия или на достижение определенной цели. Отметим, что человек не только адаптируется к условиям социальной среды и включается в многообразие видов человеческих отношений, но и осваивает новые социальные роли, приобретает новые свойства и качества, которые выступают в виде норм и ценностей данного социума.

Роль человека в трудовой организации имеет большую значимость. Работник является собой организующее начало производства, является элементом, совершенствующим трудовой процесс, то есть определенным фактором улучшения и трансформации трудовой деятельности организации. Именно от человека зависит рост производительности труда и прибыльность трудовой организации. Стоит отметить лишь одно - для успешного функционирования работника в трудовой организации необходимым условием является его успешная трудовая адаптация.

Трудовая адаптация представляет собой процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды. Он непосредственно связан с трудовыми процессами, происходящими внутри организации. Его можно отнести ко множеству трудовых проблем, с которыми регулярно сталкивается работник и работодатель, но решение данных проблем приводит к слаженной работе и достижению желаемого результата трудовой деятельности [3].

В структуре трудовой адаптации выделяют: профессиональную, социально-психологическую, общественно-организационную, культурно-бытовую и психофизиологическую адаптации [1]. Сущность трудовой адаптации заключается в том, что это - процесс двухсторонний, первую сторону представляет работник в организации, вторую сторону - сама организация. Именно на организации лежит ответственность по разработке мер, влияющих на процесс успешной трудовой адаптации нового работника. Для этого должен быть разработан план или программа адаптации, включающий в себя все издержки данного процесса.

К мерам, принимаемым для внедрения работника в организацию, можно отнести создание внутри организации отдела, отвечающего за обучение работника в период его адаптации. Также, это может быть налаживание структуры взаимодействия как между руководством организации с персоналом, так и внутри коллектива, между всеми существующими отделами, и, непосредственно, распределение сотрудников на роли наставников [2,132].

Управление персоналом, как и управление процессом трудовой адаптации довольно сложны и энергозатратны. Разработка необходимых мер, положительно влияющих на адаптацию работника в организации, предполагает проведение большого количества времени с новым работником, желающим получить должность в конкретной организации.

### Источники и литература

- 1) Слепцова, Е. В., Сапрунова Д. Современные взгляды на адаптацию работника: сущность, виды, функции и факторы адаптации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 47. – С. 179-181.
- 2) Шустова, Н.Е. Социальная адаптация личности. Саратов, 1999.
- 3) [https://gufo.me/dict/social\\_dict](https://gufo.me/dict/social_dict) (Большой толковый социологический словарь).