

УДК 331.1

**Чернобахтова Светлана Михайловна,**  
Магистрант, ФГБОУ ВО «Поволжский государственный  
технологический университет», Йошкар-Ола, Россия  
Chernobakhtova Svetlana Mikhailovna, Undergraduate student

**Сутырина Ольга Николаевна,**  
ФГБОУ ВО «Поволжский государственный  
технологический университет», Йошкар-Ола, Россия  
Sutyrina Olga Nikilaena, канд. ист. наук, доцент  
Candidate of Historical Sciences, docent  
Volga State University of Technology, Yoshkar-Ola, Russia

**THE CONCEPT OF PROFESSIONAL  
AND SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF STAFF  
ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ  
АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация:** Актуальность исследования связана с процессом приспособления сотрудников к новым условиям работы, требованиям, а также социальной и психологической среде, в которой они функционируют. Поскольку профессиональная адаптация является неотъемлемой частью успешной карьеры, умение адаптироваться к новым условиям, требованиям и задачам становится одним из необходимых навыков. Однако не в каждой организации созданы условия для успешного прохождения адаптационного процесса, руководители не всегда обращают внимание на важность данного процесса. В статье рассмотрены понятие профессиональной и социально-психологической адаптации персонала, этапы и методики формирования системы адаптации персонала на примере российских и зарубежных предприятий.

**Abstract:** The relevance of the research is related to the process of adapting employees to new working conditions, requirements, as well as the social and psychological environment in which they operate. Since professional adaptation is an integral part of a successful career, the ability to adapt to new conditions, requirements and tasks becomes one of the necessary skills. However, not every organization has the conditions for the successful passage of the adaptation process, and managers do not always pay attention to the importance of this process. The article discusses the concept of professional and socio-psychological adaptation of personnel, the stages and methods of forming a personnel adaptation system using the example of Russian and foreign enterprises.

**Ключевые слова:** адаптация, персонал, организация, методика, психология.

**Keywords:** adaptation, staff, organization, methodology, psychology.

*Актуальность.* Профессиональная и социально-психологическая адаптация персонала является одним из важных процессов в современном мире, в котором происходят стремительные изменения. Актуальность исследования связана с процессом приспособления сотрудников к новым условиям работы, требованиям, а также социальной и психологической среде, в которой они функционируют. Поскольку профессиональная адаптация является неотъемлемой частью успешной карьеры, умение адаптироваться к новым условиям, требованиям и задачам становится одним из необходимых навыков. Множество факторов могут потребовать от сотрудника изменить свою профессиональную жизнь: смена работы, расширение обязанностей, переход на новую должность или в новую отрасль, изменения в технологическом прогрессе и т.д. Однако не в каждой организации созданы условия для успешного прохождения адаптационного процесса, руководители не всегда обращают внимание на важность данного процесса.



Профессиональная адаптация – это процесс, в ходе которого сотрудник приспосабливается к новым условиям труда, учится и развивается для достижения успеха в новой среде. Для него важно гибко и открыто воспринимать изменения, находить оптимальные пути приспособления и стремиться к профессиональному росту. Одним из ключевых аспектов успешной адаптации является осознание необходимости перемен. Часто люди вступают в новую профессиональную среду с неподходящими ожиданиями и установками. Они могут придерживаться старых привычек и методов работы, которые могут оказаться неэффективными в новом контексте. Первым шагом к успешной адаптации является осознание необходимости изменений.

Данный вид адаптации подразумевает развитие навыков, знаний и компетенций, которые необходимы для эффективного выполнения задач на новом рабочем месте или при изменении требований к текущей должности. Этот процесс должен включать в себя ознакомление с организацией, ее структурой, ценностями и правилами работы, а также освоение новой информации, технологий и методов работы. Он направляется на обеспечение легкого включения новых сотрудников в рабочий коллектив, а также достижение высокой производительности [1, С.22].

Процесс профессиональной адаптации является непрерывным. Он требует постоянного развития и готовности к переменам. Для того, чтобы успешно пройти этот процесс нужно выстроить гибкую адаптивную стратегию.

Социально-психологическая адаптация персонала же связана с созданием условий для установления и поддержания хороших отношений с руководством и коллегами, устойчивой коммуникации и преодоления возможных конфликтов. Для данного процесса характерно формирование уверенности и самооценки, адаптация к новым социальным группам и культурным нормам, а также развитие навыков взаимодействия между личностями.

Эффективность адаптации персонала влияет на результаты работы всей организации. Помимо повышения производительности, хорошо адаптированные сотрудники способствуют созданию благоприятной рабочей среды. Так же отмечается повышение уровня удовлетворенности и мотивации, уменьшение вероятности конфликтных ситуаций и снижение текучести кадров.

Социально-психологическая адаптация персонала представляет собой сложную и многоплановую задачу, направленную на создание благоприятной рабочей среды, где сотрудники могут эффективно взаимодействовать друг с другом и достигать поставленных целей.

Один из важных пунктов социально-психологической адаптации персонала заключается в создании особой атмосферы в коллективе, которая способствует эффективной коммуникации, укреплению взаимоотношений между сотрудниками и повышению их мотивации. Для создания такой атмосферы проводятся такие мероприятия, как семинары, тренинги, корпоративные мероприятия и командообразовательные программы. Они позволяют коллегам ближе узнать друг друга, выстроить эффективную командную работу и развить лидерские качества [2, С.47].

Так же, одной из составляющих успешной адаптации персонала является проявление эмпатии и заботы со стороны руководства и коллег. Их готовность помочь освоится новичкам в рабочей среде способствует быстрой и безболезненной адаптации. Важно дать сотрудникам чувство важности и показать им, что они являются нужной частью коллектива.

Организация необходимо обеспечить сотрудникам разнообразные возможности для саморазвития и профессионального роста. Для этого целесообразно проведение тренингов или курсов повышения квалификации. Организация программ наставничества помогут развить потенциал каждого сотрудника и принести свежие идеи в организацию.

Не нужно забывать, что успешная социально-психологическая адаптация персонала требует взаимодействия не только со стороны руководства, но и отклик от самих сотрудников. Им необходимо быть готовыми к изменениям или нововведениям, быть открытыми для новых идей и активно участвовать в жизни коллектива.



Для успешной профессиональной и социально-психологической адаптации персонала необходимо разработать и реализовать целостную систему поддержки сотрудников на всех этапах.

Методики профессиональной и социально-психологической адаптации персонала являются ключевыми инструментами в управлении человеческим капиталом. С их помощью можно эффективно внедрять новых сотрудников и обеспечить им легкую адаптацию в новой рабочей среде.

Процесс адаптации персонала начинается с момента приема нового сотрудника. На этом этапе очень важно правильно интегрировать сотрудника в коллектив. Для этого необходимо выработать четкую последовательность мероприятий, которые включают в себя не только обучение нового сотрудника его профессиональным обязанностям, но и ознакомление с организационной структурой, политикой и культурой организации.

Значимый вклад при вхождении нового сотрудника в коллектив могут сыграть различные информационные материалы. Это могут быть буклеты с полезными контактами, руководство по выполнению производственных задач, обзор главных процессов и процедур, а также информация о ценностях и целях организации. Своевременное предоставление таких материалов помогает новому сотруднику быстрее освоиться и присоединиться к работе в команде.

Большое значение будет иметь наставничество. Назначение опытного наставника помогает новичкам быстрее освоить рабочие процессы, получить поддержку и ответы на вопросы. Наставничество способствует установлению доверительных отношений и обеспечивает более гладкую и комфортную адаптацию к новой рабочей среде [3, С.100].

Также в методике адаптации персонала необходимо предусмотреть процесс обратной связи. Регулярная коммуникация с новыми сотрудниками позволяют выявлять и решать образовавшиеся проблемы и трудности. Обратная связь позволяет новым сотрудникам принять участие в формировании предложений и рекомендаций по улучшению процессов в организации.

Методики профессиональной и социально-психологической адаптации персонала являются неотъемлемой частью успешного управления ресурсами организации. Их правильное применение позволяет обеспечить более эффективную работу новичков, повысить их мотивацию и уровень удовлетворенности работой, а также снизить текучесть кадров. При этом, процесс адаптации персонала требует постоянного совершенствования и учета индивидуальных особенностей каждого сотрудника. Правильно разработанная методика вносит важный вклад в успех организации.

В современном мире, где конкуренция на рынке труда становится все более ожесточенной, компаниям необходимо обеспечивать своим сотрудникам возможность эффективно влиять на собственную работоспособность и наличие востребованных навыков. Стремление организации к развитию и росту неразрывно связано с эффективностью и продуктивностью ее сотрудников.

Однако, успешное включение нового сотрудника в коллектив – это не просто формальное закрепление его на рабочем месте, но и сложный процесс формирования его психологической связи с командой и организацией в целом. Именно поэтому разработка и применение методик социально-психологической адаптации является приоритетной задачей для каждого HR-специалиста и руководителя [4, С.187].

Важным моментом в методиках социально-психологической адаптации является учет особенностей личности сотрудников и их индивидуальных предпочтений. Практическое исполнение данного подхода может основываться на проведении тестирования, определении индивидуальных потребностей и составлении персонального плана адаптации. Такой подход позволяет учесть возможные противоречия и найти оптимальные решения для каждого сотрудника в процессе адаптации.

Кроме того, важным элементом методик социально-психологической адаптации является вовлечение топ-менеджмента и команды коллег в процесс поддержки новых



сотрудников. Создание специальных комитетов адаптации или назначение ответственных лиц позволяет быстро и эффективно решать проблемы, а также обеспечивает доверительные отношения между коллегами и новыми сотрудниками.

Итак, методики социально-психологической адаптации персонала играют ключевую роль в успешной деятельности организаций. Применение индивидуальных и комплексных подходов, учет индивидуальных особенностей сотрудников, а также вовлечение команды в процесс поддержки новых сотрудников – это основные составляющие эффективной адаптации персонала. Именно эти факторы позволяют создать благоприятную рабочую атмосферу, мотивировать сотрудников и обеспечивать их успешное вхождение в команду организации. Необходимо отметить, что успешность и сроки вхождения нового сотрудника в трудовой коллектив во многом зависят от численности персонала и размера организации. Например, для маленькой организации процесс адаптации будет проходить быстрее, так как маленький коллектив является более сплоченным и знакомство с коллегами будет занимать меньше времени.

Рассмотрим различные техники и методики адаптации новых сотрудников, применяемые как в нашей стране, так и за рубежом.

С долгой историей и сложными периодами изменений, АвтоВАЗ сталкивался с постоянными вызовами на пути к развитию и эффективности. В процессе адаптации персонала, компания столкнулась с множеством проблем, но благодаря опыту и мастерству своего персонала, она смогла преодолеть многие трудности.

Одной из главных задач было обучение сотрудников новым технологиям и изменению требований рынка. АвтоВАЗ активно инвестировал в развитие собственной академии, обеспечивая качественное обучение и повышение квалификации сотрудников. Кроме того, были введены программы стажировок и обменов опытом с международными партнерами, что позволило сотрудникам АвтоВАЗ получить ценный опыт и знания из первых рук.

Важной составляющей адаптации персонала стала коммуникация и управление изменениями. Руководство АвтоВАЗ регулярно проводило встречи с персоналом для обсуждения текущей ситуации и планов на будущее. Были созданы команды по внедрению новых идей и проектов, которые активно вовлекали сотрудников в работу над ними. Открытая и прозрачная коммуникация помогла укрепить доверие между руководством и персоналом, а также создала благоприятную атмосферу для внедрения изменений.

Кроме обучения и коммуникации, АвтоВАЗ уделял внимание и взаимосвязи между отдельными подразделениями. Были введены мероприятия по тимбилдингу, которые способствовали созданию единого коллектива и повышению сотрудничества между разными отделами. Такой подход позволил АвтоВАЗ не только успешно адаптироваться к изменениям, но и создать эффективную и слаженную команду, способную решать любые задачи.

Для адаптации персонала используются такие инструменты, как WelcomeBook и WelcomeDay, программа «Наставничество для новых сотрудников». WelcomeBook представляет собой книгу в электронном виде, используется как инструмент, направленный на ознакомление новых сотрудников с необходимой информацией об организации. WelcomeDay – это мероприятие, которое организуется для новых сотрудников два раза в месяц. Его целью является ознакомление новых сотрудников с организацией в период прохождения ими адаптации. АО «АвтоВАЗ» организует экскурсию по подразделениям завода, музею и дизайн-центру.

Опыт адаптации персонала АвтоВАЗ подтверждает важность инвестиций в развитие сотрудников и управление изменениями. Он является примером успешного справления с вызовами и преодоления сложностей на пути к успеху. АвтоВАЗ продолжает развиваться и искать новые пути улучшения своей деятельности, благодаря опыту и компетенциям своего приспособленного и высококвалифицированного персонала [5, С.56].

Рассмотрим зарубежный опыт адаптации персонала на примере компании ИКЕА и автоконцерна Toyota.



Адаптация персонала в компании ИКЕА является неотъемлемой частью её успешной деятельности. С учетом обширного международного присутствия компании, ее стратегического развития и постоянного расширения, адаптация является необходимым процессом, который позволяет эффективно интегрировать новых сотрудников и обеспечивать оптимальные условия для их успешной работы.

Одним из ключевых принципов в адаптации персонала ИКЕА является тщательное проведение процесса найма и отбора, при котором учитываются как профессиональные навыки и квалификация претендентов, так и их соответствие ценностям и культуре компании. Это позволяет уже на стадии приема новых сотрудников определить их потенциал в сфере реализации стратегических задач компании и эффективно вписать их в рабочую команду.

После прохождения найма и отбора, новый сотрудник проходит процесс введения в должность, который включает в себя тщательное знакомство с основными принципами и политиками компании, процедурами работы, основными бизнес-процессами и корпоративной культурой. Это позволяет сотруднику быстро адаптироваться к новому окружению и налаживать эффективное взаимодействие с коллегами и руководством.

Кроме того, ИКЕА активно использует систему обучения и развития персонала для обеспечения их непрерывного роста и повышения профессионализма. Компания предоставляет сотрудникам возможности для прохождения различных тренингов, семинаров и курсов, нацеленных на развитие не только профессиональных компетенций, но и личностных качеств. Это позволяет сотрудникам постоянно совершенствоваться и успешно адаптироваться к изменяющимся требованиям и условиям работы.

Важным аспектом в адаптации персонала в ИКЕА является также создание благоприятных условий труда и комфортной рабочей атмосферы. Компания предоставляет сотрудникам дружелюбное и поддерживающее окружение, где каждый имеет возможность проявить свой потенциал, выразить свои идеи и предложения, а также развиваться как профессионал. К сотрудникам также оказывается постоянная поддержка со стороны руководства, что способствует их успешной адаптации и повышению уровня мотивации [6, С.59].

Итак, адаптация персонала в ИКЕА является комплексным процессом, охватывающим все стадии работы с сотрудниками – начиная с их найма и заканчивая обеспечением их непрерывного развития и восхождения по карьерной лестнице. Благодаря систематическому подходу и вниманию к потребностям и ожиданиям сотрудников, компания создает оптимальные условия для успешной адаптации и повышения их эффективности и результативности работы.

В связи с тем, что Toyota является одной из ведущих автомобильных компаний в мире, адаптация персонала становится ключевым фактором для обеспечения эффективного производства.

Одним из основных аспектов адаптации является обучение персонала концепциям, ценностям и философии Toyota. Компания известна своими принципами качества, производительности и непрерывного улучшения, и их понимание и применение являются обязательными для всех сотрудников. Для этого проводятся различные тренинги, семинары и сессии менторства, предоставляющие персоналу необходимые знания и навыки.

Более того, адаптация персонала включает в себя также освоение корпоративной культуры и ценностей. Toyota выделяет особое внимание командной работе, уважению к сотрудникам и этическому поведению. Поэтому сотрудники обучаются способам взаимодействия и решения проблем в команде, а также принципам работы в рамках этих ценностей.

Для успешной адаптации персонала в концерне Toyota также проводятся мероприятия для интеграции новых сотрудников. Это может включать в себя программы ознакомления с компанией, встречи с руководством, менторскую поддержку и повторные обучающие курсы. Такие меры помогают новым сотрудникам быстро войти в ритм работы и стать частью команды.



Важным аспектом адаптации персонала является также гарантирование рабочей среды, которая способствует комфорту и производительности сотрудников. Toyota предлагает строгие стандарты безопасности и эргономики, чтобы обеспечить здоровье и благополучие своих сотрудников. Кроме того, компания поддерживает здоровый баланс между работой и личной жизнью, чтобы создать условия для оптимальной производительности и удовлетворенности персонала.

Все эти меры по адаптации персонала в концерне Toyota позволяют компании сформировать сильную и эффективную команду, способную выполнять свои обязанности на самом высоком уровне. Благодаря этим усилиям, Toyota продолжает оставаться в передовых рядах автомобильной индустрии и сохранять свою конкурентоспособность на глобальном рынке [7, С.424].

Принятие корпоративной культуры в организации является неотъемлемым аспектом успешного развития и эффективной работы. Корпоративная культура определяет ценности, практики, нормы и традиции, которые пронизывают каждый аспект деятельности компании и формируют ее уникальный характер.

Организации, где сотрудники полностью принимают и отражают корпоративную культуру, обычно демонстрируют более высокую степень вовлеченности, лояльности и продуктивности. Это связано с тем, что они разделяют общие цели, верят в ценности компании и стремятся к достижению высоких результатов.

Процесс принятия корпоративной культуры начинается с ясного определения ценностей и принципов, которые организация признает. Руководство должно активно привлекать сотрудников к участию в разработке и согласовании этих ценностей, чтобы они были приняты как общие стандарты компании.

Важным шагом в процессе принятия корпоративной культуры является обучение и развитие сотрудников. Постоянное обучение помогает им лучше понимать и воспринимать ценности и нормы компании, а также сформировать навыки, необходимые для успешной реализации ее стратегии.

Кроме того, активное участие сотрудников в корпоративных мероприятиях и волонтерской деятельности способствует проникновению корпоративной культуры в повседневную жизнь организации. Это создает гармоничную рабочую атмосферу, укрепляет командный дух и обеспечивает единое понимание целей компании.

Корпоративная культура также должна быть видима и ощутима во всех аспектах организации, начиная от внешнего облика и коммуникации до внутренних процессов и разработки продуктов. Организация должна стремиться быть примером принципов, которые она пропагандирует, и поддерживать их на каждом уровне.

Процесс принятия корпоративной культуры в организации не является статичным – он требует постоянного развития и совершенствования. Компания должна фокусироваться на создании и поддержании благоприятной среды для развития и роста сотрудников, регулярно обновлять и адаптировать свои ценности и нормы с учетом изменяющихся условий и требований.

Все это позволяет организации не только укреплять свои позиции на рынке, но и привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников, которые способны сделать большой вклад в ее успех. Развивая корпоративную культуру, организация формирует свой уникальный имидж и создает основу для долгосрочного процветания и развития [8, С.113].

Повышение квалификации персонала так же необходимо для функционирования любого предприятия. В современном быстро меняющемся мире, где технологии и требования рынка постоянно развиваются, поддержание актуальных навыков и знаний становится жизненно важным. Именно поэтому организации должны вкладывать ресурсы в обучение и развитие своих работников.

Повышение квалификации персонала приводит к целому ряду преимуществ для компании. Во-первых, обученные сотрудники обладают большей экспертизой в своей области. Это позволяет им выполнять задачи более эффективно и с высоким качеством, что положительно сказывается на производительности и результативности работы. Кроме того,



обучение способствует развитию творческого мышления и инновационного подхода к решению проблем, что повышает конкурентоспособность компании и способствует ее росту в долгосрочной перспективе.

Во-вторых, повышение квалификации персонала способствует повышению уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников. Когда компания обеспечивает возможности для профессионального роста и развития работников, это создает ощущение признания и ценности их вклада в компанию. Повышенная мотивация, в свою очередь, приводит к более высокому уровню вовлеченности работников, что сказывается на качестве их работы и способности достигать поставленных целей.

Также, обучение и повышение квалификации персонала позволяют компаниям следовать последним тенденциям и требованиям рынка. Бизнес-окружение постоянно меняется и развивается, и только те организации, которые обладают актуальными знаниями и навыками, могут адаптироваться к эти изменениям и оставаться конкурентоспособными. Инвестирование в обучение и повышение квалификации персонала позволяет компаниям быть готовыми к вызовам современного рынка и лидировать в своей отрасли.

Таким образом, социально-психологическая адаптация персонала является сложным процессом, который требует гармоничного взаимодействия всех участников организации. Она способствует формированию дружной и продуктивной рабочей обстановки, повышению эффективности работы коллектива и, в результате, достижению поставленных целей.

Повышение квалификации персонала имеет долгосрочные преимущества для компании. Это способствует повышению результативности работы, улучшению качества предоставляемых услуг и товаров, повышению уровня удовлетворенности и мотивации сотрудников, а также гарантирует конкурентоспособность и успешность компании на рынке. Поэтому, инвестирование в обучение и развитие персонала должно стать приоритетом для организаций, стремящихся достичь и сохранить лидерство в своей отрасли.

Так же успешно практикуется привлечение студентов для последующего принятия на работу.

Первым шагом в привлечении студентов является осознание значения и потенциала, который молодые поколения принесут в развитие организации. Студенты, находящиеся на стадии получения высшего образования, обладают свежими знаниями и инновационными идеями, которые могут значительно повлиять на основные процессы и стратегии предприятия.

Для начала, компании должны активно взаимодействовать с университетами и колледжами, установив долгосрочные партнерские отношения. Это может включать организацию стажировок, программ обмена, проектных соревнований и т.д. Такие мероприятия помогут студентам ознакомиться с деятельностью компании и прочувствовать ее корпоративную культуру. В свою очередь, компания получает возможность оценить потенциал студентов и привлечь тех, кто лучше всего подходит для ее будущих задач и целей.

Кроме того, компании могут разработать программы студенческих практик, которые позволят студентам применить свои знания в реальной рабочей среде. Такие программы демонстрируют студентам, какие навыки и знания необходимы для успешного прохождения стажировки и последующей работы. Более того, они позволяют компании оценить студентов и предоставить им возможность получить ценный опыт работы.

Также важно организовывать специализированные мероприятия, направленные на привлечение студентов, такие как ярмарки вакансий, карьерные форумы и семинары. На таких мероприятиях компании могут не только представить свои возможности и вакансии, но и встретиться с потенциальными кандидатами лично, задать важные вопросы и оценить их профессиональные навыки и амбиции.

Успешное привлечение студентов на работу требует активного взаимодействия, партнерства и стратегического подхода со стороны компании. Необходимо постоянно обновлять и совершенствовать методы привлечения студентов, чтобы оставаться конкурентоспособными и привлекать самые талантливые и перспективные молодые люди. Все это позволит организациям укрепить свои позиции на рынке и успешно развиваться в будущем.



### Список литературы:

1. Гурова Е.В. Адаптация и интеграция сотрудников как одна из ключевых задач современного руководителя // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2023. – № 3 (66). – С. 18–23
2. Чуланова О.Л. Программа интеграции современных методов психологической адаптации в концепции гуманизации трудовой деятельности персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – №4 (61). – С. 41–47.
3. Есенина Е.Ю. Наставничество на производстве: «Забывтое старое» и «Желаемое новое» // Профессиональное образование и рынок труда. – 2015. – № 7. – С. 2-5.
4. Захарьина М.А. Наставничество как элемент системы развития персонала в компании. – М.: ИНФРА-М, 2014. – С. 187.
5. Коркина Т. А. Зарубежный и отечественный опыт адаптации персонала // Общество, экономика, управление. – 2021. – Т. 6. – № 2. – С. 53-61.
6. Волкова, Н.И. Сравнение систем мотивации персонала гипермаркетов ООО «ОБИ Франчайзинговый центр» и ООО «ИКЕА ДОМ» // Кластеры. Исследования и разработки. – 2019. – № 1 (10). – Т. 5. – С. 53-61.
7. Панова, Е.А. Специфика развития трудовой мобильности персонала в компании Toyota // Россия в глобальном мире. 2015. – №2. – С.421-423.
8. Бровкина, А.Ф. Корпоративная культура как факторы повышения успешности организации // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №1. – С. 112-116.

© С.М. Чернобахтова,  
О.Н. Сутырина, 2025

