



Адаптация рассматривается многими отраслями науки. Прежде всего, среди них стоит выделить биологию, антропологию, философию, психологию, социологию.

«Адаптация» происходит от латинского *adapto* -- «приспосаблию», позднелатинского *adaptatio* - «прилаживание, приспособление». Адаптация - процесс активного приспособления человека к новой среде. В контексте включения нового сотрудника в организацию это означает, что происходят интенсивное знакомство его с деятельностью и организацией, а также, изменение собственного поведения в соответствии с требованиями новой среды.

Практика показывает, что примерно 90% молодых людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и т. д. Учитывая данные факты, специальная процедура введения нового сотрудника в организацию могла бы способствовать снятию большего количества проблем, возникающих у него в начале работы.

Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в корпоративную культуру организации.

Таким образом, использование различных процедур по адаптации новых сотрудников, преследуют следующие цели:

- уменьшение стартовых издержек, поскольку пока новый работник плохо знает свое рабочее место, он работает менее эффективно и требует дополнительных затрат;
- сокращение текучести рабочей силы;
- экономия времени руководителя и сотрудников, так как проводимая по программе работа помогает экономить время каждого из них;
- развитие позитивного отношения к работе, удовлетворенности работой.

Управление процессом адаптации значительно облегчает ее и ускоряет в несколько раз. Оно сводится к проведению совокупности мероприятий, направленных на то, чтобы помочь новому сотруднику лучше ориентироваться в организации, сократить период освоения им работы, облегчить установление контактов с окружающими.

Психологически это дает человеку ощущение того, что его ждали, к его приходу готовились, позволяет избежать на первых порах многих ошибок и тем самым снизить вероятность разочарования и досрочного ухода.

К мероприятиям, облегчающим и ускоряющим процесс адаптации, относится, прежде всего, знакомство с организацией - ее техническим и экономическим потенциалом, обстановкой в ней, условиями труда, отдыха, социальными гарантиями, политикой руководства по отношению к персоналу, профсоюзам и пр. Итак, выделим следующие факторы, влияющие на процесс адаптации сотрудника в коллективе:

- организационный;
- социально-психологический;
- профессиональный.

Организационная адаптация основана на понимании и принятии новым сотрудником своего организационного статуса, структуры организации и существующих механизмов управления. Необходимо, на наш взгляд, сделать новому сотруднику краткий экскурс в историю развития организации, рассказать о клиентах и партнерах, дать ознакомиться с положением об организационной структуре предприятия и положением об отделе, куда он выходит. Выдать на руки должностную инструкцию. Также необходимо познакомить его с непосредственным начальником (в случае, если это не было сделано в процессе отбора) и ознакомить его с процедурой эскалации проблем.

Социально-психологическая адаптация сотрудника - это принятие новых норм взаимоотношений, поведения в данной организации, приспособление к новому социуму. Здесь необходимо познакомить нового сотрудника и обсудить с ним миссию компании, рассказать ему о традициях, существующих на предприятии, познакомить его с коллегами по подразделению и людьми из других подразделений, с кем он будет связан технологически (круг функциональных связей подразделения должен быть зафиксирован в соответствующих

положениях). В случае наличия специфических условий осуществления деятельности (закрытость/удаленность подразделения) имеет смысл проведение социально-психологических тренингов, нацеленных на формирование определенных норм и стиля взаимоотношений.

.