

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**АДАПТАЦИЯ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА  
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ГАУ СО «КЦСОН г. САРАТОВА»**

**АВТОРЕФЕРАТ  
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 4 курса 443 группы  
направления 38.03.03 Управление персоналом  
профиль «Управление персоналом в организации»  
Экономический факультет

**Соленцовой Татьяны Сергеевны**

Научный руководитель  
д.э.н., профессор

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Н.С. Землянухина

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

Л.И. Дорофеева

Саратов 2023

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Успех любой организации во многих случаях зависит от персонала, работающего в ней. Довольно часто при поступлении новых сотрудников на предприятие начинается сложный процесс прохождения адаптации. В организации присутствует множество факторов, которые воздействуют на процесс адаптации персонала к трудовой деятельности. Незнакомая среда, в которую попадает вновь принятый сотрудник, не позволяет ему комфортно себя чувствовать. Вновь принятые сотрудники при трудоустройстве на новое производство сталкиваются сразу с несколькими проблемами, но основной можно считать процесс адаптации к трудовой деятельности в организации. Необходимо провести тщательный анализ всех открывающихся проблем перед вновь принятым сотрудником и постараться помочь решить их.

Главной целью, стоящей перед каждым руководителем – является повышение эффективности работы организации, которая включает в себя адаптацию персонала и основные мероприятия, проводимые для молодых специалистов в организациях. На практике доказано, что результат деятельности структурированных систем зависит от опыта, знаний, навыков руководителя, а также от грамотно-спланированного менеджмента.

Одновременно с изменениями, происходящими в экономике, меняются и методы и формы в управлении организацией. У руководителей возникает необходимость владеть современными методами ведения бизнеса, что в свою очередь требует использования возможностей такого института, как организационная культура в подборе и в дальнейшем адаптации персонала к работе.

Грамотно справиться со всем этим помогает чётко поставленные цели и методы её достижений. Впервые адаптацию начали упоминать как приспособление организма к внешнему миру. Термин использовался

исключительно в физиологии. Впервые адаптацию начали упоминать как приспособление организма к внешнему миру. Сегодня же к вопросу адаптации подходят намного шире. Каждому человеку нужно перестроиться, привыкнуть, принять новые правила игры, другими словами – пройти адаптацию.

**Степень разработанности проблемы.** Под адаптацией можно понимать процесс приспособления работника к новым изменяющимся условиям внешней среды, производственной деятельности, труда, жизни. Изучением вопросов, которые связаны с процессом адаптации сотрудников к трудовой деятельности в организации занимались такие ученые, как Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, М.Х. Мескон, Ю.Г. Одегов, В.В. Травин, Ф.Хедоури и другие. Проблемам, которые могут возникать во время адаптации к трудовой деятельности посвятили свои исследования такие ученые как П. К. Анохин, Н.И. Архипов, Р.М. Баевский, Т.Ю. Базаров, Ф.Б. Березин, Ф.Е. Василюк, В.Р. Веснин, В.В. Гриценко и др.

**Цель исследования** - изучить адаптацию персонала к трудовой деятельности в организации ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» и разработать направления ее совершенствования.

**Задачи исследования:**

1) Изучить теоретические аспекты по проблеме исследования адаптации персонала к трудовой деятельности.

2) Дать характеристику методам адаптации персонала к трудовой деятельности.

3) Определить основные ошибки руководителей при организации процесса адаптации персонала в организации.

4) Дать характеристику деятельности ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» .

5) Определить проблемы адаптации персонала к трудовой деятельности в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова».

6) Намечить направления совершенствования адаптации персонала к трудовой деятельности в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова».

**Методы исследования.** В работе использованы, прежде всего, исторический метод и описательно-аналитический метод, применяемые в сочетании с элементами таких методов как сравнительный, типологический и проблемно-тематический анализ.

Общенаучные методы анализа, синтеза и сравнения использовались при обобщении доступной информации по проблеме исследования, собранной в специализированной литературе, и сопоставлении ее с полученными эмпирическими данными.

**Структура работы.** Работа состоит из введения, трёх глав, выводов по каждой главе, заключения и списка использованных источников, приложения.

В первой главе «Теоретические основы исследования адаптации персонала к трудовой деятельности» были изучены понятие адаптации персонала к трудовой деятельности, методы её повышения, ошибки руководителей при организации процесса адаптации персонала в организации.

Во второй главе «Анализ адаптации к трудовой деятельности персонала КЦСОН г. Саратова» были рассмотрены организационная структура ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова», основные направления деятельности, отбор персонала в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова».

В третьей главе были предложены направления совершенствования адаптации персонала к трудовой деятельности в организации.

В заключении делаются выводы по всей работе.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Первая глава** «Теоретические основы исследования адаптации персонала к трудовой деятельности» посвящена вопросам теоретического изучения основы исследования адаптации персонала к трудовой деятельности, изучено понятие адаптации персонала к трудовой деятельности, методы её повышения, ошибки руководителей при организации процесса адаптации персонала в организации.

Понятие «адаптация» можно встретить в различных теоретических источниках многих исследователей. В социологических и психологических источниках можно встретить два вида адаптации - социальная и производственная адаптации.

Социальная и производственная адаптации имеют тесную взаимосвязь друг с другом, но каждая из них имеет и самостоятельные сферы возникновения. Социальная адаптация не акцентирует внимание только на производстве, а производственная адаптация – включает в себя и технические, и биологические, и социальные аспекты.

Процесс адаптации сотрудников к трудовой деятельности может помочь решить многие задачи:

- ускорить процесс достижения допустимых показателей в трудовой деятельности.
- провести более лояльное вхождение нового сотрудника в трудовой коллектив.
- снизить до минимума текучесть трудовых кадров.
- снизить возникающую неудовлетворённость в коллективе среди сотрудников.
- повысить среди сотрудников удовлетворенность выполняемой работой.

Методы адаптации сотрудников к трудовой деятельности – это те способы, которые могут позволить работнику более быстро стать полноценным членом трудового коллектива и всего производственного процесса. Научить выполнять свои обязанности результативно, совершать как можно меньше ошибок, не испытывать тревожности по поводу своего нового окружения, новых трудовых обязанностей. Современные тенденции развития адаптивных организационных структур управления состоят в развитии горизонтальных связей, гибких организационных структур, внутренних рынков и стратегических центров прибыли.

**Во второй главе «Анализ адаптации к трудовой деятельности персонала КЦСОН г. Саратова»** были рассмотрены организационная структура ГАУ СО

«КЦСОН г. Саратова», основные направления деятельности, отбор персонала в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова».

Основная цель деятельности ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» содержит в себе несколько подцелей:

- оказание гражданам комплекса социальных услуг на дому или в учреждении с целью обеспечения их жизнедеятельности в быту,
- поддержания и улучшения социально-экономических условий жизни, состояния здоровья, психического состояния,
- оказания содействия в решении социально-педагогических проблем,
- организация проведения досуга,
- защита законных прав и интересов граждан.

Система адаптации ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» персонала включает:

- знакомство с основными документами (правила внутреннего трудового распорядка, положение о премировании, должностная инструкция, правила по охране труда и пожарной безопасности);
- знакомство со структурой организации, со своим отделом, с ближайшими коллегами;
- закрепление за новичком опытного работника (наставничество);
- контроль со стороны коллег и руководителя, исправление возможных ошибок;
- оценка результатов по окончании испытательного срока (длительность испытательного срока 3 месяца), принятие решения о заключении постоянного трудового договора.

Что касается социально-психологической адаптации персонала ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова», то приспособление к относительно новому социуму, нормам поведения и взаимоотношений в новом коллективе происходит через включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Благодаря проведенному анализу содержания нормативно-правовой документации было определено, что в организации существует текучесть

кадров. Также нами были определены основные проблемы ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» по адаптации персонала к трудовой деятельности. С помощью штатного расписания установлено, сколько человек трудится в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова», и какие должности они занимают.

**В третьей главе** «Направления совершенствования адаптации персонала к трудовой деятельности в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» были предложены направления совершенствования адаптации персонала к трудовой деятельности в организации.

С целью регламентирования процедуры адаптации было предложено разработать и утвердить приказом «Положение об адаптации к трудовой деятельности» вновь принятых работников.

Положение об адаптации к трудовой деятельности регламентирует единую процедуру адаптации к трудовой деятельности вновь принятых работников в ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова и включает в себя «Программу адаптации к трудовой деятельности».

В Положении об адаптации к трудовой деятельности установлены:

- перечень участников, которые проходят процесс адаптации к трудовой деятельности;
- определение критериев прохождения процедуры адаптации к трудовой деятельности вновь принятых сотрудников;
- определение порядка подведения итогов процесса адаптации к трудовой деятельности вновь принятых сотрудников.

В Положении об адаптации утверждена форма индивидуального плана работы с каждым вновь принятым сотрудником на период прохождения адаптации к трудовой деятельности.

Участниками процедуры адаптации в ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова являются:

- 1) лица, впервые принимаемые на работу в ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова;
- 2) руководитель структурного подразделения ГАУ СО «КЦСОН» г.

Саратова (начальник отдела) обеспечивает разработку программ адаптации, контроль их выполнения, организацию подготовки необходимых документов;

3) работник Отдела по работе с персоналом знакомит нового работника с деятельностью ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова;

4) работник Отдела по работе с персоналом, имеющий образование психолога, осуществляет психологическое сопровождение нового работника в процессе освоения им профессиональных навыков, способствует плавному вхождению в коллектив, согласованию личностных ценностей и принципов с нормами корпоративной культуры ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова.

5) наставник назначается приказом организации из числа опытных работников по предложению руководителя структурного подразделения организации, в которое принимается новый работник. Наставник может помочь новому работнику освоить современные технологии, понять специфику новых трудовых обязанностей.

Все сотрудники ГАУ СО «КЦСОН» г. Саратова должны быть ознакомлены с Положением об адаптации к трудовой деятельности вновь принятых работников под роспись.

Если процесс адаптации в организации будет эффективно отрегулирован, то адаптационный период, а также затраты на адаптацию сократятся в несколько раз, что принесет существенную выгоду как организации, так и сотруднику.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В первой главе «Теоретические основы исследования адаптации персонала к трудовой деятельности» нами были изучены понятие адаптации персонала к трудовой деятельности, методы её повышения, ошибки руководителей при организации процесса адаптации персонала в организации.

Адаптация персонала организации предстает необходимым звеном кадрового менеджмента. Действительно, становясь работником конкретного предприятия, новичок оказывается перед необходимостью принять организационные требования:

- режим труда и отдыха, положения, должностные инструкции, приказы, распоряжения администрации и т.д.

Адаптацию персонала по праву считают одним из основных элементов как управления персоналом, так и управления развитием предприятия в целом. Оптимизация управления персоналом является неотъемлемым компонентом антикризисного управления организацией. Социально-психологическая адаптация сопровождает развитие организации, ее персонала и является необходимым для успешного приспособления и выживания организации в целом в изменяющихся условиях внешней среды.

Адаптация персонала является процессом, «объединяющим» внешние ситуационные факторы (будь то кризисные ситуации, либо условия нормального режима «штатного» функционирования), с эффективностью (организации в целом и трудовых коллективов, в частности), регулирующим баланс удовлетворенности сотрудников, их социально-психологического состояния и их приспособленности к внешним и внутренним условиям организации.

Таким образом, адаптация – это процесс ознакомления работника с новой организацией и изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами организационной культуры новой компании. Основная цель процедуры адаптации персонала – это облегчение вхождения новых сотрудников в жизнь организации.

У любого нового сотрудника компании возникают трудности при освоении нового рабочего места, знакомстве с рабочим коллективом и при освоении своей новой специальности. Данные трудности снижают его эффективность. Работа по адаптации нового сотрудника является естественным ходом руководства и обязанностью менеджера по персоналу.

Во второй главе «Практические аспекты адаптации к трудовой деятельности персонала КЦСОН г. Саратова» нами были рассмотрены организационная структура ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова», основные направления деятельности, отбор персонала в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова».

Выбор методов и средств поиска, а также путей привлечения кандидатов зависит от направления деятельности организации, от финансовых средств, выделяемых на подбор персонала, от имеющихся вакансий и от того, насколько срочно должна быть заполнена данная вакантная должность. Набор персонала заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого далее отдел кадров отбирает наиболее подходящих для нее работников.

Проведенный анализ показал, что адаптации в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» существует, но до конца не отработана. Положительные стороны адаптации: профессиональное развитие, возможность обучения, получая опыт. Негативный фактор – обучение нового сотрудника в организации «старым» рабочим, ответственным за обучение, не вознаграждается, поэтому малоэффективно. Больше внимания уделяется обучению, нежели адаптации и за этим упускается аспект социальной и психологической адаптации.

На основе выделенных недостатков, нами были предложены следующие рекомендации по совершенствованию адаптации в ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова»:

- разработать Положение об адаптации вновь принятых работников к трудовой деятельности;
- разработать мероприятия по повышению квалификации работников организации, введение программы «шефства».

Сумма, которая потребуется на внедрение всех мероприятий составляет 56900 р., тем не менее, они позволят ГАУ СО «КЦСОН г. Саратова» улучшить адаптацию персонала к трудовой деятельности. Таким образом, решив все поставленные задачи, нами были достигнуты цели написания работы.