

**ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ НА ПРИМЕРЕ ОРГАНИЗАЦИЙ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО СЕКТОРА****FEATURES OF ADAPTATION ON THE EXAMPLE OF ORGANIZATIONS IN
THE AGRICULTURE**

Полуэктвов Александр Андреевич, студент 3 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный Университет им. В.И. Вернадского», Институт Экономики и Управления (структурное подразделение), Республика Крым, Россия

Poluektov Aleksandr Andreevich, 3rd year student, Institute of Economics and Management (structural unit), V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Аннотация. В статье рассматриваются особенности проведения адаптации сотрудников организации, в частности на предприятиях, занятых в сельскохозяйственной сфере. Во многих работах этот вопрос рассматривается как вовлеченность чьей-то работой. Анализ научных публикаций показал, что адаптация персонала в компании напрямую зависит от корпоративной культуры компании. Успешная адаптация влияет на качество трудовой жизни и профессиональное благополучие работника. Модель, описывающая профессиональное благополучие, взятая из области психологии, также была прокомментирована в данной статье. Кроме того, рассматриваются вопросы, касающиеся типов и этапов адаптации персонала. Подходы к разработке организационных программ, которые направлены на совершенствование и оптимизации адаптационного процесса, снижении уровня стресса в процессе адаптации и повышении профессионального благополучия будут изложены в документе.

Abstract. The article discusses the features of adaptation of employees of the organization, in particular at enterprises engaged in the agricultural sector. The process of personnel adaptation in the workplace is reviewed in this paper. In many works, this question is regarded as involvement in someone's job. The analysis of scientific publications has shown that personnel adaptation in the company directly depends on a company's corporate culture. Successful adaptation influences an employee's quality of working life and professional wellbeing. The model describing professional wellbeing, taken from the field of psychology, has been commented in this paper. In addition, some topical issues regarding personnel adaptation types and stages have been observed. The approaches to designing organizational programmes, which aim at improving and optimizing adaptation process, decreasing stress levels during adaption and at increasing professional wellbeing are outlined in the paper.

Ключевые слова: адаптация, персонал, сельское хозяйство, психологический климат.

Keywords: adaptation, personnel, agriculture, psychological climate.

Начало новой работы – это стрессовый опыт из-за того, что человек начинает находиться в новом месте. Правильно реализованный процесс маркетинга принятого сотрудника – это и рассказ о значимости как для самого соискателя, так и для компании, в которой он в дальнейшем начнет свою трудовую деятельность. Новички должны адаптироваться к новой роли, задачам на рабочем месте, членам своей команды (коллектива) и к особенностям управления тоже. Это важный этап в их жизни, ведь зачастую именно он является началом о профессиональной карьере. Правильная реализация адаптационных процессов определяет эффективность последующей деятельности на рабочем месте, а также ее отсутствие может привести к нежелательным последствиям в отношении сотрудника к организации. Поэтому, подготовка работника к выполнению профессиональных обязанностей должна быть преднамеренной и

запланированной и выполняться на основе применения различных методов и форм подхода к процессу адаптации на рабочем месте на примере компаний различных отраслей.

Профессиональная адаптация – это процесс адаптации нанятого сотрудника к его новым условиям труда. Этот процесс является последним в цепочке найма нового персонала, являющийся обязательным для получения высокоэффективного сотрудника, проявляющего максимально возможную лояльность к организации.

Главная цель процесса адаптации — это представить сотруднику организации в максимально сжатые сроки и с максимальной эффективностью информацию о правилах поведения, ожидаемого от сотрудников конкретной компании.

Индивидуальные особенности адаптации не могут рассматриваться отдельно. А. Л. Кристоф указывает на взаимосвязь, корректировка организации состоит из соответствия «между людьми и организацией, что происходит, когда хотя бы одна из сторон предоставляет то, что нужно другой, если они имеют сходные базовые характеристики, или и то и другое» [1].

Удовлетворение потребностей работника и соответствие принятым им ценностям с принятыми организацией ценностями приводят к их отождествлению с общепринятыми ценностями организации. Высокая степень идентификации сотрудника с организацией является одной из главнейших показателей адаптации и обычно понимается как связь, построенная на основе убеждений и эмоций, которые сотрудники испытывают по отношению к своей организации, или как процесс, в котором цели сотрудников и организаций взаимосвязаны друг с другом.

На основании полученных данных (табл. 1) установлена взаимосвязь между полом и адаптацией к работе. В группе людей, адаптированных в высокой степени, мужчин меньше, чем женщин, но меньше женщин в группе с низкой адаптацией. Основываясь на вышесказанном можно сделать вывод, что и в случае образования, связь может быть обнаружена и в отношении уровня адаптации. Также была обнаружена связь между адаптацией и возникновением проблем с наличием у них различных патологических состояний поиска работы в сравниваемых группах. Среди тех, кто приспособился на высоком уровне, есть значительно больше людей, у которых не было проблем с поиском работы. В то же время есть значительно больше людей среди тех, кто плохо адаптировалась к работе в организации и кто заявляет о проблемах с поиском работы.

Таблица 1

Характеристики лиц, адаптированных к работе в высокой и низкой степени

Спецификация		Люди с высоким показателем адаптации	Люди с низким показателем адаптации
Количество		101	99
Пол	Женский	64	49
	Мужской	37	50
Образование	Профессиональное	12	12
	Среднее	35	35
	Высшее	54	52
Проблемы с поиском работы	Да	13	85
	Нет	88	14
Размер: организация	До 50 сотрудников	24	6
	50-100 сотрудников	54	15
	100 -250 сотрудников	10	13
	250 + сотрудников	13	10

Источник: составлено автором.

Также, по результатам проведенного исследования, нами был сделан вывод, что существуют существенные проблемы в организации подбора персонала в организациях, занятых в сельскохозяйственной отрасли. Каждый пятый опрошенный отметил, что уровень престижа сельскохозяйственных профессий находится не на надлежащем уровне, что приводит к образованию психологических барьеров, которые мешают не только адаптации персонала, но и приводят к скоропостижному профессиональному выгоранию и ухудшению выполнения трудовых функций.

Подводя итог проведенному исследованию можно сделать вывод, что адаптация является одним из самых действенных механизмов найма нового персонала, который имеет прямое проявление в дальнейшей работе его как части организации.

В противовес к устоявшемуся мнению организации, занятые в сельхоз секторе (в основном имеющие сезонный характер работы), нуждаются в трепетной и тонкой работе с персоналом, который при входе в штаб уже является немотивированными и не считающими свою работу престижной, а коллектив своей семьей.

Библиографический список

1. Kristof A.L., 1996. Person - organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel* , 49(1)
2. Мещерякова, А.В. Профессиональная адаптация и морально-психологическая подготовка сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие : [16+] / А.В. Мещерякова ; Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет». – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 150 с.
3. Основы социокультурной интеграции и адаптации : учебное пособие / сост. М.Е. Попов, С.В. Попова ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2015. – 121 с.

Bibliography

1. Kristof A.L., 1996. Person - organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel* , 49(1)
2. Meshherjakova, A.V. Professional'naja adaptacija i moral'no-psihologicheskaja podgotovka sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov : uchebnoe posobie : [16+] / A.V. Meshherjakova ; Federal'noe gosudarstvennoe avtonomnoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego obrazovanija «Juzhnyj federal'nyj universitet». – Rostov-na-Donu ; Taganrog : Juzhnyj federal'nyj universitet, 2019. – 150 s.
3. Osnovy sociokul'turnoj integracii i adaptacii : uchebnoe posobie / sost. M.E. Popov, S.V. Popova ; Severo-Kavkazskij federal'nyj universitet. – Stavropol' : Severo-Kavkazskij Federal'nyj universitet (SKFU), 2015. – 121 s.

Сведения об авторе

Полуэктвов Александр Андреевич, обучающийся 3 курса направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный Университет им. В.И. Вернадского» Институт Экономики и Управления (Структурное подразделение), pastuding@gmail.com, тел. +7 (978) 776-43-42

Author's personal details

Poluektov Aleksandr Andreevich, 3rd year student, Institute of Economics and Management (structural unit), V.I.Vernadsky Crimean Federal University, pastuding@gmail.com, tel. +7 (978) 776-43-42.