

П. Н. Ахмад¹, В. И. Смагина¹

¹ Институт экономики и финансов Российского университета транспорта (МИИТ), г. Москва, Российская Федерация

ПРАВОВЫЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. На сегодняшний момент от уровня адаптации персонала зависит развитие любой организации. основополагающим фактором выступает взаимодействие предприятия с сотрудниками. Основы процесса адаптации регламентируются законодательными актами и нормативно-правовыми документами, в том числе Конституцией РФ, трудовым кодексом и федеральными законами. При этом важно понимать, что адаптация необходима не только новым, но и текущим сотрудникам, поскольку сталкиваются с постоянными изменениями в нормативно-правовой базе, развитию и внедрению новых технологий, кадровой политикой. Описаны эффективные методы для обеспечения адаптации, основные из которых это наставничество, беседы и тренинги. При этом особое внимание уделяется роли наставничества, цифровых инструментов и организационной поддержки в ускорении адаптации и повышении производительности сотрудников. Также подчеркивается важность обучения безопасности, особенно в условиях вахтовой работы, и изучается применение современных технологий для оптимизации процесса введения в должность. Делается вывод о значимости инвестиций для поддержания и проработки способов адаптации персонала, что способствует увеличению вовлеченности сотрудников, снижению текучести кадров, а также повышению операционной безопасности и качества труда. При этом предполагается использование именно комплексного подхода к управлению изменениями, центральным элементом которого является активное вовлечение сотрудников в процесс и постоянный мониторинг его эффективности, что должно привести к повышению общей удовлетворенности персонала и производительности труда.

Ключевые слова: адаптация, персонал, управление, наставничество, организация.

P. N. Akhmad¹, V. I. Smagina¹

¹ Institute of Economics and Finance of the Russian University of Transport, Moscow, the Russian Federation

LEGAL AND METHODOLOGICAL BASIS FOR STAFF ADAPTATION IN THE ORGANIZATION

Abstract. Today, the development of any organization depends on the level of personnel adaptation. The fundamental factor is the interaction of the enterprise with employees. The basics of the adaptation process are regulated by legislative acts and regulatory documents, including the Constitution of the Russian Federation, the Labor Code and federal laws. It is important to understand that adaptation is necessary not only for new but also for current employees, since they face constant changes in the regulatory framework, the development and implementation of new technologies, and HR policies. Effective methods for ensuring adaptation are described, the main ones being mentoring, conversations and trainings. Particular attention is paid to the role of mentoring, digital tools and organizational support in accelerating adaptation and increasing employee productivity. The importance of safety training is also emphasized, especially in shift work conditions, and the use of modern technologies to optimize the induction process is studied. The conclusion is made about the importance of investments for maintaining and developing methods of personnel adaptation, which will contribute to increasing employee involvement, reducing staff turnover, and improving operational safety and quality of labor. At the same time, it is assumed that an integrated approach to change management will be used, the central element of which is the active involvement of employees in the process and constant monitoring of its effectiveness, which should lead to an increase in overall staff satisfaction and labor productivity.

Keywords: adaptation, personnel, management, mentoring, organization.

Введение

В настоящее время адаптация как компонент управления персоналом является основополагающим элементом успешного развития любой организации. Многие научные деятели, рассматривали процесс адаптации персонала через призму взаимного влияния организации и сотрудника, а также механизмов ее достижения. В частности, А.Я. Кибанов считал, что про-

цесс адаптации персонала заключается в активном освоении профессии, ее тонкостей, специфики, необходимых навыков, приемов, способов принятия решений для начала в стандартных ситуациях [1]. М.Н. Низдиминов и А.М. Пыжов описывают адаптацию как активный процесс приспособления человека, включающий активное знакомство с организацией, коммуникациями и корпоративной культурой [2]. Другие авторы, например, В. Семёнова, описывают процесс как поэтапное включение, что может подразумевать как активные, так и пассивные действия со стороны сотрудника [3].

Правовые основы и методы адаптации персонала

Нормативно-правовые основы адаптации персонала включают следующие основные законодательные акты и нормативно-правовые документы:

1. Конституция РФ [4]. Статья 37 Конституции РФ закрепляет за гражданами основные трудовые права, такие как: свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда.
2. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» [5] определяет основы государственной политики содействия занятости и гарантии государства каждому гражданину на труд и социальную защиту от безработицы.
3. Трудовой кодекс РФ [6] определяет общие правила и принципы трудовых отношений, включая адаптацию новых сотрудников.
4. Нормативно-правовые акты, принятые внутри организации.

Важно помнить, что адаптация необходима не только для новых сотрудников, но и для тех, кто сталкивается с изменениями в компании – сменой должности, реорганизацией, внедрением новых технологий [7].

Для обеспечения эффективной адаптации персонала применяются следующие методы:

1. Наставничество.
2. Адаптационная беседа.
3. Адаптационная книга новичка.
4. Игровые методы адаптации являются одним из методов, набирающим популярность.
5. Сторителлинг.
6. Баддинг.
7. Шедуинг [8].

Основные трудности связаны с не всегда достаточно четкой организацией адаптации, что приводит к неполному пониманию сотрудниками своих ролей и задач в измененных условиях. Также непреходящей проблемой является своевременная оперативная актуализация адаптационных программ в ответ на изменения внутренних процедур и внешнего законодательства, что требует дополнительных усилий как со стороны HR-отдела, так и со стороны руководителей подразделений.

Безусловно, от качества решения выявленных проблем зависит уровень удовлетворенности трудом и текучести кадров. Таким образом, для улучшения процесса адаптации персонала необходимо сосредоточить внимание на разработке более гибких механизмов адаптации, которые могли бы обеспечивать оперативное реагирование на организационные изменения и обеспечивать сотрудников всей необходимой информацией и поддержкой в процессе трудовой деятельности [9].

Программа мероприятий по адаптации персонала к изменениям должна быть направлена на улучшение взаимодействия с сотрудниками и облегчение процесса адаптации к новым условиям работы. Главными элементами программы являются общее собрание для информирования о нововведениях, информационные рассылки для дополнительного уведомления, индивидуальные консультации для уточнения деталей и решения возникающих вопросов, а также обучение сотрудников новым технологиям и процессам. Общее собрание позволит обеспечить всеобъемлющее информирование сотрудников о предстоящих изменениях, вовлекая руководство и ключевых специалистов, что должно сформировать основу для открытой коммуникации и снижения тревожности персонала [10].

Информационная рассылка поможет донести до каждого сотрудника подробную информацию об изменениях и предоставить доступ к дополнительным ресурсам, что сократит количество недоразумений и слухов. Проведение индивидуальных консультаций предоставит сотрудникам возможность выразить свои опасения и получить персонализированные ответы на свои вопросы, что повысит уровень доверия и удовлетворенности процессом изменений. Важным аспектом является обучение новым технологиям и процессам, что обеспечит сотрудников необходимыми знаниями и навыками для успешной работы в обновленной организационной среде. Дополнительно программа включает меры по психологической поддержке и развитию адаптационных навыков, что поможет персоналу эффективнее справляться со стрессом и изменениями в работе. Создание группы поддержки и проведение регулярных опросов позволят своевременно реагировать на проблемы в процессе адаптации и корректировать программу в соответствии с текущими потребностями сотрудников.

Заключение

Таким образом, адаптация персонала – это многогранный процесс, требующий комплексного подхода для решения специфических задач управления персоналом. Особое внимание уделяется роли наставничества, цифровых инструментов и организационной поддержки в ускорении адаптации и повышении производительности сотрудников. Также подчеркивается важность обучения безопасности, особенно в условиях вахтовой работы, и изучается применение современных технологий для оптимизации процесса введения в должность. Кроме того, следует отметить значимость инвестиций в программы адаптации, которые способствуют увеличению вовлеченности сотрудников, снижению текучести кадров, а также повышению операционной безопасности и качества. Программа мероприятий по адаптации персонала к организационным изменениям предполагает комплексный подход к управлению изменениями, центральным элементом которого является активное вовлечение сотрудников в процесс и постоянный мониторинг его эффективности, что должно привести к повышению общей удовлетворенности персонала и производительности труда. В заключение подчеркнем важность эффективных адаптационных процессов в государственных организациях. Грамотно организованные механизмы адаптации повышают мотивацию и производительность труда, а также способствуют снижению текучести кадров.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кибанов А.Я., Дуракова, И.Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. Учебное пособие: учебное пособие. – Москва: КноРус, 2019 – 358 с.
2. Низдиминов М.Н., Пыжов А.М. Подходы к оценке и измерению эффективности мотивации и адаптации персонала // Дельта науки. – 2021. - №1. – С.33-37.
3. Семёнова В. Управление персоналом: социально-психологические основы управления персоналом (традиции и инновации): учебное пособие. – М.: Русайнс, 2018. – 127 с.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, с поправками от 04.10.2022) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
5. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 18.12.2023. – № 51. – Ст. 9138.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
7. Абдукаримов Э.И. Адаптация персонала – ключ к успеху современной организации // В сборнике: Ломоносов. сборник статей XIII Международного конкурса молодых учёных. Пенза, 2025. С. 58-61.
8. Закалистова Н.С. Проблема адаптации персонала в российских организациях // В сборнике: Экономика в социокультурном пространстве современности: проблемы, решения, прогнозы. Материалы XI Всероссийской научно-практической конференции. Владимир, 2025. С. 154-159.

9. 57% российских компаний теряют деньги на адаптации персонала: исследование «КОРУС Консалтинг» // КОРУС Консалтинг [Электронный ресурс]. URL: <https://korusconsulting.ru/press-centr/57-rossiyskikh-kompaniy-teryayut-dengi-na-adaptatsii-personala-issledovanie-korus-konsalting/>.
10. Безработица впервые в истории России опустилась ниже 3% / [Электронный ресурс] // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/11/2023/65675ea99a794703bf151827>.
11. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. — М.: Инфра - М, 2016. — С. 212 с.
12. Rodriguez Romero, S. A. Analysis of the processes of attracting and adapting personnel to work in cross-cultural groups of organizations / S. A. Rodriguez Romero // Vestnik MIRBIS. — 2022. — No. 1(29). — P. 147-152.
13. Оценка системных механизмов адаптации при нанесении криотравмы по коэффициенту активности синтоксических программ адаптации / Ю. В. Карасева, В. Н. Морозов, А. А. Хадарцев, А. В. Хапкина // Вестник новых медицинских технологий. — 2001. — Т. 8, № 2. — С. 39-44.
14. Кубеева, Н. С. Адаптация персонала: организация системы адаптации новых сотрудников / Н. С. Кубеева // Региональная специфика и российский опыт развития бизнеса и экономики : материалы X юбилейной Международной научно-практической конференции, Астрахань, 01–30 апреля 2019 года. — Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — С. 216-221.
15. Петрова, О. А. Адаптация детей к условиям дошкольного учреждения: группа кратковременного пребывания как пространство адаптации : Учебное пособие / О. А. Петрова. — 1-е изд.. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 224 с.

REFERENCES

1. 1. Kibanov A.Ya., Durakova, I.B. Personnel management of the organization. Current technologies of hiring, adaptation and certification. Study guide: study guide. - Moscow: KnoRus, 2019 - 358 p.
2. Nizdiminov M.N., Pyzhov A.M. Approaches to assessing and measuring the effectiveness of personnel motivation and adaptation // Delta of Science. - 2021. - No. 1. - P. 33-37.
3. Semenova V. Personnel management: socio-psychological foundations of personnel management (traditions and innovations): study guide. - M.: Rusains, 2018. -- 127 p.
4. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993, with amendments approved during the all-Russian vote on 01.07.2020, with amendments dated 04.10.2022) // Official Internet portal of legal information <http://pravo.gov.ru>.
5. Federal Law of 12.12.2023 No. 565-FZ (as amended on 08.08.2024) "On Employment of the Population in the Russian Federation" // Collected Legislation of the Russian Federation. - 18.12.2023. - No. 51. - Art. 9138.
6. Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 07.04.2025) // Collected Legislation of the Russian Federation. — 07.01.2002. — No. 1 (Part 1). — Art. 3.
7. Abdukarimov E.I. Personnel adaptation is the key to success of a modern organization // In the collection: Lomonosov. collection of articles of the XIII International competition of young scientists. Penza, 2025. Pp. 58-61.
8. Zakalistova N.S. The problem of personnel adaptation in Russian organizations // In the collection: Economy in the socio-cultural space of our time: problems, solutions, forecasts. Materials of the XI All-Russian scientific and practical conference. Vladimir, 2025. Pp. 154-159.
9. 57% of Russian companies lose money on personnel adaptation: a study by KORUS Consulting // KORUS Consulting [Electronic resource]. URL: <https://korusconsulting.ru/press-centr/57-rossiyskikh-kompaniy-teryayut-dengi-na-adaptatsii-personala-issledovanie-korus-konsalting/>.

10. Unemployment for the first time in Russian history fell below 3% / [Electronic resource] // RBC. URL: <https://www.rbc.ru/economics/29/11/2023/65675ea99a794703bf151827>.
11. Zaitseva T.V. Personnel management: textbook / T.V. Zaitseva, A.T. Zub. - M.: Infra - M, 2016. -- P. 212 p.
12. Rodriguez Romero, S. A. Analysis of the processes of attracting and adapting personnel to work in cross-cultural groups of organizations / S. A. Rodriguez Romero // Vestnik MIR-BIS. - 2022. - No. 1 (29). - P. 147-152.
13. Evaluation of systemic adaptation mechanisms during cryotrauma by the activity coefficient of syntoxic adaptation programs / Yu. V. Karaseva, V. N. Morozov, A. A. Khadartsev, A. V. Khapkina // Bulletin of new medical technologies. - 2001. - Vol. 8, No. 2. - P. 39-44.
14. Kubeeva, N. S. Personnel adaptation: organization of the adaptation system for new employees / N. S. Kubeeva // Regional specifics and Russian experience of business and economic development: materials of the X anniversary International scientific and practical conference, Astrakhan, April 01–30, 2019. - Astrakhan: Astrakhan State University, Publishing House "Astrakhan University", 2019. - P. 216-221.
15. Petrova, O. A. Adaptation of children to the conditions of a preschool institution: a short-term stay group as an adaptation space: A textbook / O. A. Petrova. - 1st ed. - Moscow: Yurait Publishing House, 2021. - 224 p.

Информация об авторах

Ахмад Полина Надимовна - студент, Институт экономики и финансов Российского университета транспорта (МИИТ), г. Москва, e-mail: Sam_vetrov@mail.ru

Смагина Виктория Игоревна - к.э.н., доцент, доцент кафедры ЭТиУЧР, Институт экономики и финансов Российского университета транспорта (МИИТ), г. Москва, e-mail: vismaguina@gmail.com

Information about the authors

Akhmad Polina Nadimovna - student, Institute of Economics and Finance, Russian University of Transport (MIIT), Moscow, e-mail: Sam_vetrov@mail.ru

Smagina Victoria Igorevna - PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Institute of Economics and Finance, Russian University of Transport (MIIT), Moscow, e-mail: vismaguina@gmail.com