

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО
И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ IV МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

20 МАРТА 2025 г.

**Донецк
2025**

адаптироваться к новым правилам, знакомиться и привыкать к коллективу, изучать нормы и внутренние правила организации или компании. Для того, чтобы процесс адаптации был как можно меньше растянут во временном интервале, и сотрудник как можно раньше начал работать с максимальной эффективностью, руководство организации или компании должно обращать внимание на такую важную процедуру, как адаптация.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. В понимании сущности адаптации человека к новым условиям в отечественной психолого-педагогической литературе наметилось несколько основных подходов. Так, автор публикации Д.Л. Агранат считает, что адаптация означает приспособление, приурочивание индивида к новым условиям, вживания в них [1]. В рамках данной концепции адаптация включает как физические, так и психологические аспекты. Человек, сталкиваясь с изменениями в окружающей среде, вынужден пересматривать свои привычные стратегии поведения и вносить коррективы в свои эмоциональные реакции. Это может проявляться в изменении социальных взаимодействий, переосмыслении личных целей и ценностей. Кроме того, стоит отметить, что адаптация не является одноразовым процессом. Это динамическая система, в которой каждый новый жизненный вызов требует от индивида готовности к изменениям. Важным аспектом здесь является временной контекст: одни люди быстрее адаптируются к новым условиям, другие - задерживаются на определенных этапах, что может привести к стрессу или эмоциональному выгоранию. Адаптационные механизмы могут варьироваться в зависимости от типа нервной системы, личностных характеристик и уровня социального наследия. Например, люди с высоким уровнем эмоциональной устойчивости чаще легче воспринимают стрессы, в то время как более чувствительные личности могут испытывать глубокие внутренние переживания. Это делает каждый процесс адаптации уникальным и многообразным.

Приспособление индивидуума и коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям приводит к повышению эффективности их функционирования. Социально-психологическая адаптация взаимодействие личности и социальной среды приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Адаптация предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения общегрупповых задач. Автор публикации О.А. Новаковская выделяет критерии адаптации персонала [3]: выполнение должностной инструкции; качество выполненной работы; количество выполненной работы; соблюдение стандартов времени (норм времени и обслуживания); производимое на людей впечатление; способность влиться в коллектив; заинтересованность в работе; интерес к повышению квалификации и служебному росту; соблюдение философии организации; удовлетворительная оценка качества трудовой жизни. Критерии адаптации для рабочих: выполнение норм выработки; выполнение сменносуточных заданий; овладение рабочим местом (станком, оборудованием,

операциями) в соответствии с техническими условиями; качество работы процент бракованной продукции в пределах допустимых норм предприятия; соблюдение трудовой дисциплины; способность влиться в коллектив бригады (наоборот, отторжение бригадой); соблюдение деловой философии предприятия.

Ю.А Романова, в свою очередь, предлагает разделить критерии адаптации для управленческого персонала и для рабочих [4], по ее мнению, критериями адаптации для управленческого персонала могут быть: выполнение должностной инструкции; качество выполненной работы; количество выполненной работы; соблюдение стандартов времени (норм времени и обслуживания); производимое на людей впечатление; способность влиться в коллектив; заинтересованность в работе; интерес к повышению квалификации и служебному росту; соблюдение философии организации; удовлетворительная оценка качества трудовой жизни. А.В. Федосеева выделяет следующие критерии адаптации для рабочих [5]: выполнение норм выработки; выполнение сменно- суточных заданий; овладение рабочим местом (станком, оборудованием, операциями) в соответствии с техническими условиями; качество работы – процент бракованной продукции в пределах допустимых норм предприятия; соблюдение трудовой дисциплины; способность влиться в коллектив бригады (наоборот, «отторжение» бригадой); соблюдение деловой философии предприятия.

Целью исследования является определение адаптации личности в коллективе, рассмотрение содержания процесса адаптации и сущности процесса адаптации.

Основные результаты исследования. Для решения рассматриваемой проблемы необходимо рассмотреть сущность адаптации личности в коллективе.

Успешная адаптация нового сотрудника является ключевым фактором его дальнейшей продуктивности и удовлетворённости работой. Важно, чтобы процесс адаптации был систематически организован и включал не только оценку выполнения трудовых функций, но и взаимодействие с коллективом. Институт наставничества может стать эффективным инструментом, позволяющим новому работнику быстрее овладеть необходимыми навыками и понять корпоративную культуру. Специальные тренинги и обучающие программы, ориентированные на конкретные задачи и стандарты организации, поддерживают уровень квалификации и мотивации работников. Обратная связь от руководства в течение испытательного срока позволяет не только выявить слабые места, но и укрепить уверенность сотрудника в своих возможностях. Кроме того, важно учитывать личные и психологические аспекты адаптации. Эмоциональный климат в коллективе, поддержка со стороны коллег и возможность открытого общения способны значительно облегчить процесс интеграции нового сотрудника в существующую команду. В конечном итоге, успешная адаптация приводит к повышению общей эффективности работы организации.

Для нейтрализации этих факторов необходимо сделать все возможное, чтобы работники осваивались на новом месте как можно быстрее. Они должны знать, что от них ожидают и что они всегда получают совет и поддержку, а также

возможности для обучения. Необходимо регулярно контролировать их работу, чтобы они чувствовали себя нужными, и постараться найти сотрудника, способного выполнить роль наставника. Если потерять нового работника на этом этапе, то зря пропадут время и деньги, затраченные на проведение найма и отбора. За период испытательного срока руководитель подразделения обязан удостовериться о необходимом соответствии принятого сотрудника требованиям разработанной модели рабочего места [6]: соответствие его квалификации документу об образовании (диплому, аттестату, свидетельству); реальное наличие профессиональных знаний и умений в данной работе (должности); проявление личностных и деловых качеств в стандартных и конфликтных ситуациях; наличие вредных привычек и негативных качеств, не совместимых с требованиями организации; удовлетворенность работника оплатой труда в соответствии с достигнутой договоренностью; культура поведения и культура производства (чистота на рабочем месте, соблюдение правил общего поведения).

Кроме того, важно обеспечить систему обратной связи, которая позволит новому сотруднику высказывать свои замечания и предложения. Регулярные обсуждения помогут ему быстрее адаптироваться и понять корпоративную культуру. Именно в эти моменты руководитель должен внимательно выслушивать сотрудника и корректировать свое поведение или подход в работе, если это требуется.

Не менее значимой является роль команды в процессе адаптации нового работника. Создание дружелюбной атмосферы и вовлеченность коллег могут значительно ускорить привыкание к новым условиям. Проведение командных мероприятий, где новый сотрудник сможет познакомиться с коллегами в неформальной обстановке, способствует укреплению взаимопонимания и солидарности. Также стоит рассмотреть возможность внедрения программы обучения и развития, которая не только повысит квалификацию нового работника, но и позволит ему выйти на новые уровни профессионализма. Это не только повышает мотивацию, но и снижает текучесть кадров, так как работники видят возможность карьерного роста и развития.

Адаптация как процесс непрерывного приспособления систем к изменениям окружения становится ключевым аспектом в различных областях науки и практики. В функциональной психологии адаптация рассматривается как механизм, который позволяет индивидууму успешно интегрировать различные стимулы, обеспечивая его выживание и развитие. В данной ситуации акцент делается на способности организма к быстрой реакции на внешние изменения, что подтверждается многочисленными исследованиями в области нейрофизиологии.

Социальная психология, в свою очередь, акцентирует внимание на том, как адаптация проявляется в межличностных отношениях и групповых динамиках. Люди, стремящиеся к установлению гармонии в социальной среде, часто прибегают к сознательному выбору методов взаимодействия, чтобы минимизировать конфликты и создать устойчивую атмосферу. Такой подход не только способствует индивидуальному росту, но и укрепляет социальные связи.

Таким образом, адаптация становится многогранным процессом, охватывающим физиологические, психологические и социальные аспекты. Все эти элементы в итоге создают уникальный опыт каждого индивидуума, формируя устойчивое равновесие в сложных системах.

Выводы. Социально-психологическая адаптация имеет множество аспектов, включая эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Эмоциональная составляющая включает в себя способность человека испытывать и выражать чувства, находить общий язык с другими сотрудниками и поддерживать гармоничные отношения. Когнитивный аспект подразумевает понимание норм и ожиданий в коллективе, а также умение их интерпретировать и адаптировать. Поведенческая составляющая связана с навыками взаимодействия и выполнением социальных ролей. Успешная адаптация личности в коллективе определяет не только ее индивидуальное благополучие, но и общий климат в организации или компании. Здоровая социальная среда способствует формированию сплоченных команд, повышает уровень доверия и уменьшает конфликтность. Таким образом, социально-психологическая адаптация становится ключевым элементом, способствующим эффективному взаимодействию в группе и достижению общих целей.

Список литературы

1. Агранат Д.Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел. – М.: Просвещение, 2020, С. 45.
2. Латанова, Д.Н. Андрющенко, О.В. Особенности профессиональной адаптации персонала производственных предприятий / Д.Н. Латанова, О.В. Андрющенко // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 2. – С. 176-181.
3. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях. – М.: Эксмо. – 2022, с. 68.
4. Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте, № 1, 2020.
5. Федосеева А.В. Психологическое содержание адаптации к профессиональной деятельности // Молодой ученый, 2019, № 6.
6. Халиулина, В.В. Адаптация в системе управления персоналом. В сб.: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова – С. 264-268.
7. Чернышова В.С., Лымарева О.А. Коучинг как инструмент адаптации персонала // Символ науки, № 3, 2022.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий национальный технический университет»

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО
И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО**

Сборник материалов
IV Международной научно-практической конференции
20 марта 2025 г.

Донецк
2025

УДК 005.95(063)
ББК 65.291.6
У67

Рекомендовано к изданию
Ученым советом ФГБОУВО «ДонНТУ»
(протокол № 4 от 25.04.2025 г.)

Ответственный редактор – Кондаурова Инна Александровна

Редакционная коллегия:

Аноприенко А. Я. – канд. техн. наук, доц., ректор ФГБОУВО «ДонНТУ» (председатель);
Обручников А. С. – пред. нац. системы развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция»; Кутаев Ш. К. – д-р экон. наук, профессор, директор ИСЭИ ДФИЦ РАН; Dr. Marko Timchev – Associate Professor, Faculty of Finance and Accounting, Department of Accounting and Analysis University of National and World Economy, Sofia, Bulgaria; Павлыш Э. В. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. информационных технологий и управления бизнесом «ВГУ им. П. М. Машерова»; Пискун Е. И. – д-р экон. наук, проф./ зав. каф. туризма, сервиса и гостиничного бизнеса ФГБОУВО «СевГУ»; Мохначев С. А. – канд. экон. наук, доц. и ст. науч. сотрудник каф. гражданского и промышленного строительства ФГБОУВО «ИжГТУ им. М. Т. Калашникова»; Кобзева Е. В. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. менеджмента ФГБОУВО «ДГТУ»; Фабриков М. С. – канд. пед. наук, доц., проректор по экономике и развитию инфраструктуры, зав. каф. технологического и экономического образования ФГБОУВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»; Кравченко А. А. – канд. техн. наук, доц., декан инженерно-экономического факультета ФГБОУВО «ДонНТУ»; Кондаурова И. А. – канд. экон. наук, доц., зав. каф. управления бизнесом и персоналом ФГБОУВО «ДонНТУ»; Кочура И. В. – д-р экон. наук, доц., профессор каф. управления бизнесом и персоналом ФГБОУВО «ДонНТУ»; Левина И. В. – канд. экон. наук, доц. каф. технологического и экономического образования ФГБОУВО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых».

У67

Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего : сб. материалов IV Междунар. науч.-практ. конф., г. Донецк, 20 марта 2025 г. / ФГБОУВО «ДонНТУ»; Ред. кол.: А. Я. Аноприенко (пред.); А. С. Обручников; Ш. К. Кутаев [и др.]; отв. ред. И. А. Кондаурова. – Донецк : ДонНТУ, 2025. – Систем. требования : просмотрщик PDF-файлов. – Загл. с титул. экрана.

В сборнике материалов IV Международной научно-практической конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики труда и управления персоналом, человеческими и трудовыми ресурсами, теоретическим и прикладным аспектам управления социально-экономическими системами.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов, обучающихся, специалистов народного хозяйства, с целью использования в учебной деятельности и научной работе.

Тексты докладов печатаются в авторской редакции.

УДК 005.95(063)
ББК 65.291.6

© ФГБОУВО «ДонНТУ», 2025

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ И ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ	12
Белоусова А.В. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ОТРАСЛЕВЫХ МУЛЬТИПЛИКАТИВНЫХ ЭФФЕКТОВ ЗАНЯТОСТИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА	12
Вартанова М.Л. ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА МЕЖРЕГИОНАЛЬНУЮ МИГРАЦИЮ ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ	16
Васильева Е.Р. ЦИРКУЛЯРНАЯ ЭКОНОМИКА И «ЗЕЛЁНЫЕ» РАБОЧИЕ МЕСТА	24
Горощенко В.В. ОСОБЕННОСТЬ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ.....	30
Жаббаров З.Р. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ СТУДЕНТОВ В РЕАЛИЯХ ВРЕМЕНИ.....	35
Кафаш Амири М.К., Куатова Д.Я. ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В КАЗАХСТАНЕ.....	42
Кобзева Е.В., Ерёмченко М.С. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА.....	47
Левина И.В., Массиминат К.Ф. ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКИХ ШКОЛАХ	51
Маматходжаева Т.Н. ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УЗБЕКИСТАНЕ	56
Мырзаш А.Д., Куатова Д.Я. АНАЛИЗ ПРИЧИН БЕЗРАБОТИЦЫ В КАЗАХСТАНЕ	61
Нурматов Д.Н. ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН	74
Орлова И.А., Палилова В.А. ЭФФЕКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	79
Орлова И.А., Папечина В.А. ВЛИЯНИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ И РОБОТИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ	83
Савкина Д.Д., Кочура И.В. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОМ УРОВНЕ С УЧЕТОМ СОЦИАЛЬНЫХ, ЭКОНОМИЧЕСКИХ И КУЛЬТУРНЫХ АСПЕКТОВ	87

Саттарова Б.Ш. ЦИФРОВИЗАЦИЯ И АВТОМАТИЗАЦИЯ: ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УЗБЕКИСТАНЕ	90
Субботина Т.А., Андреев В.А. ВЛИЯНИЕ СМЕНЫ ПОКОЛЕНИЙ НА РЫНОК ТРУДА В РОССИИ	96
Тулейко Е.В. К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИЕЙ.....	102
Хадаева П.А., Субботина Т.А. ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНДОНЕЗИИ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЕ	110

СЕКЦИЯ 2

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	115
---	-----

Бровкина Е.В., Коптякова С.В. РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ: ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ НАЙМА И РАЗВИТИЕ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА КОМПАНИИ	115
---	-----

Гагаринская Г.П., Дыкина С.З., Хоровинникова Е.Г., Гагаринский А.В. СПЕЦИФИКА МОТИВИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНОЙ КОМПАНИИ.....	120
--	-----

Гагаринская Г.П., Попов С.В. НАПРАВЛЕНИЕ МОЛОДЕЖНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «РЖД» В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ	124
--	-----

Гордиенко М.Ю., Левина И.В. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА	128
--	-----

Гусева Ю.С., Коптякова С.В. ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ЖЕНСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ	132
--	-----

Давыдова Н.Е. МЕДИЦИНСКИЙ ТРУД В РОССИИ: ЗАРПЛАТА ВРАЧЕЙ И ЕЁ РЕГИОНАЛЬНЫЕ РАЗЛИЧИЯ	137
---	-----

Дыкина С.З., Гагаринский А.В., Хоровинникова Е.Г., Курочкин Н.О. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ	143
--	-----

Карпов М.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ	149
--	-----

Коваленко Т.В., Штагер О.А., Шведенко Е.С. РОЛЬ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ	156
---	-----

Костенко Е.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА: ИНВЕСТИЦИИ В ПЕРСОНАЛ АО «АЛЬФА-БАНК»	160
Луговская И.С. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	166
Мишкова М.П. ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	172
Музаффарова Д.И., Мухаметшина Г.Р. ПРОБЛЕМЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ.....	180
Павлов К.В., Суходолец Е.В. ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОБЩЕСТВЕННОМ ПИТАНИИ	184
Половинкина А.Ф. ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИКИ И ИНВЕСТИЦИЙ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА)	192
Попов С.В., Туркменов И.О., Борисова Ю.И. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ИТОГАМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ПОЛИГОНА КУЙБЫШЕВСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (I ПОЛУГОДИЕ 2024 ГОДА)	197
Романюк Н.В., Билан Е.В. АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ	204
Фадеев В.В., Ераносян Э.А., Курочкин Н.О. ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОТИВАЦИИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ	211

СЕКЦИЯ 3

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	216
Kovalenko T.V., Kovalenko S.P. MENTORING AND COACHING: MODERN MANAGEMENT TECHNOLOGIES	216
Dr. Marko Timchev, Кондаурова И.А. ЛОГИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	220

Абдраимова Д.И. ТАЛАНТ-МЕНЕДЖМЕНТ КАК КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	227
Алексеева Н.И. МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ КАК ЭЛЕМЕНТ САМООБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	233
Ананченко П.И. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП	239
Бахарева Е.А. АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ПРОЦЕСС ИНТЕГРАЦИИ В КОРПОРАТИВНУЮ СРЕДУ ОРГАНИЗАЦИИ	246
Ващенко Н.В., Верич Ю.Л. КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	251
Вуец Л.В. АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ	258
Гагаринская Г.П., Абдулова Т.Г. ПОИСК НАПРАВЛЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	263
Галлямов А.Ф. ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ОЭЗ «АЛАБУГА»: СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИНДУСТРИАЛЬНОГО РОСТА.....	270
Геммерлинг В.А. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА	274
Горчакова И.А., Юрьева Ю.С. ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПАО «СБЕРБАНК».....	278
Дариенко О.Л., Руднева Е.Ю., Корнейченко Э.Р. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ФАКТОРОВ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	284
Дариенко О.Л., Руднева Е.Ю., Монетова А.А. РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ ПОСТРОЕНИЯ HR-БРЕНДА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	289
Емельяненко А.В. ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ КОМПЛЕКСНОЙ ПРИРОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	295
Емельянова Т.С., Левина И.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	302
Зудин Б.А. РАЗВИТИЕ ВИРТУАЛЬНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ И ПРОБЛЕМА УПРАВЛЕНИЯ ИНОСТРАННЫМИ СОТРУДНИКАМИ-МИГРАНТАМИ В IT СФЕРЕ	305

Иванов А.В. АНАЛИЗ ПОДХОДОВ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	311
Коваленко Т.В., Коломийчук Ю.А. МОТИВАЦИОННЫЙ АУДИТ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ	316
Козлова Д.Р., Инухова И.М., Ашинова М.К. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	321
Кондаурова И.А., Бабичев В.А. ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ.....	326
Конобеева А.Б., Емельяненко Л.А. СОВРЕМЕННАЯ МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНЦА	332
Конобеева А.Б., Самакаева М.Д., Федорова М.В., Слюсарев И.С. ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФОРМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ	337
Кочура И.В., Ван Хунчан, Кодиров К.Н. ПОВЫШЕНИЕ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕСС ТРУДА НА ОСНОВЕ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ	343
Кочура И.В., Локтева В.Р. ОЦЕНКА ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	349
Кочура И.В., Лю Кунь, Стукачев В.Н. УПРАВЛЕНИЕ АТТЕСТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: СУЩНОСТЬ, ЦЕЛИ, ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ.....	354
Кочура И.В., Россомаха Ю.С. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	360
Кочура И.В., Сумзина А.П. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЙ	365
Кочура И.В., Холина Е.А. КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ РАБОТОСПОСОБНОСТИ	370
Кузнецов М.Ю. ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНЫХ И НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ВЕДУЩИХ РУКОВОДСТВО АСПИРАНТАМИ И СОИСКАТЕЛЯМИ	376
Кузнецова М.В., Зиновьева Е.Г. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА (НА ПРИМЕРЕ ООО «ПОЛИМЕР»)	382

Кукушина О.С., Пати́на Е.С. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	396
Левина И.В., Волкова А.А., Крайнова О.В. ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	404
Марцев И.А., Хрусталева Н.В. ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК МЕХАНИЗМ ПОДГОТОВКИ ВНУТРЕННИХ ЛИДЕРОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	409
Марцев И.А., Хрусталева Н.В. ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	413
Матлахов Д.Д., Колобова В.В. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	418
Паращук Я.В., Коптякова С.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ (НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ)	424
Репкина О.Б., Ольховская А.А., Медведева В.В., Аданикова В.В. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	430
Романюк Н.В., Саркисян Д.А. ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	436
Савицкая И.М., Андрухаева Д.А. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ	442
Сардак Е.В. КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ HRM-СИСТЕМЕ.....	446
Сардачук М.А. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.....	451
Сиражудинова С.И. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ИСЛАМСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ.....	457
Слюсаренко А.В., Савчина В.И. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ – ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	465
Старущенко В.А., Руднева Е.Ю., Иванникова Н.Е., Трубочанин В.В. ЭФФЕКТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО КАК ОСНОВА КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	470
Субботина Т.А., Говорухина Е.В. ТРЕНДЫ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ: ОТ ТРАДИЦИОННЫХ МЕТОДИК ДО ГЕЙМИФИКАЦИИ И МИКРООБУЧЕНИЯ	475

Хусаинова Г.Е. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	480
Штагер О.А., Мартынихин А.А. ГИБРИДНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК АЛЬТЕРНАТИВА УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	487
Штагер О.А., Рубцова В.А. HR-АНАЛИТИК: КОМПЕТЕНЦИИ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	492

СЕКЦИЯ 4

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ	497
--	-----

Абдуназаров А.Ш. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКИХ БАНКОВ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ	497
--	-----

Беньковская А.В, Демидова К.А. ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ОБЪЕКТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ.....	501
--	-----

Виногоров Г.Г. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ АНАЛИЗА ЕЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ.....	508
--	-----

Галанова И.В., Локтева А.Ю. ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	515
--	-----

Гришко Н.В., Третьяк В.В. ФОРМИРОВАНИЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКИМИ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ...	523
---	-----

Долопчи Д.И. ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ В РАЗРЕЗЕ УРАЛЬСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА	527
--	-----

Жаболенко М.В. КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ	536
---	-----

Завершинских К.М. ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	541
--	-----

Кочура И.В., Дейнега А.А. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ОСНОВНЫХ ФОНДОВ С УЧЕТОМ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕНДЕНЦИЙ	547
---	-----

Кошелева Т.Н. ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ МОДЕЛЯМИ АДАПТАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СФЕРЕ ОБСЛУЖИВАНИЯ НА ТРАНСПОРТЕ	552
---	-----

Лисова А.А., Левина И.В. ОРГАНИЗАЦИЯ СОРЕВНОВАНИЙ ПО СПОРТИВНОМУ ПРОГРАММИРОВАНИЮ КАК МАРКЕТИНГОВАЯ СТРАТЕГИЯ	559
Логинов А.Н., Шаяхметова Д.Р. РОЛЬ НАУКОГРАДА В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА	564
Медетова Р.М. ТРАНСФОРМАЦИЯ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В ВОСПИТАНИИ УЧАЩИХСЯ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО	570
Назарова О.Г., Толканова Д.Г. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К НЕПРЕРЫВНОМУ ОБУЧЕНИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ЗАКУПКАМ.....	575
Орлова И.А., Абанина Д.В. ПЕРСПЕКТИВЫ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ: РОЛЬ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА	581
Поливанова А.С. ТРЕНДЫ, КОТОРЫЕ БУДУТ ВЛИЯТЬ НА ПОДБОР И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В 2025 ГОДУ	586
Посвенчук А.А. УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРНЫМИ ФАКТОРАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	592
Русинов И.А. ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПОЗИТНОЙ АРМАТУРЫ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ	600
Русинов И.А. КОМПЛЕКСНАЯ МОДИФИКАЦИЯ МЕЛКОЗЕРНИСТОГО БЕТОНА ДИСПЕРСИЯМИ УГЛЕРОДНЫХ НАНОМАТЕРИАЛОВ И ХРИЗОТИЛОВЫХ НАНОВОЛОКОН: ВЛИЯНИЕ НА ПРОЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СТРУКТУРУ ...	604
Сметкина Д.О., Кукушина О.С. НИВЕЛИРОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕОИНДУСТРИАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ.....	608
Ульяницкая О.В., Найдина Т.И. ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СТРУКТУР В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	613
Хумайра Юшаа МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК ОСНОВА ДЛЯ СОЗДАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	618
Хумайра Юшаа СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПОДДЕРЖКИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	626
Шабанов Л.В. СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ ДЕЙСТВИЯ АНТИСИСТЕМЫ	633

Буец Л.В.

*ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»,
Ижевск, Российская Федерация*

Vuec L.V.

*Udmurt State University,
Izhevsk, Russian Federation*

АДАПТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ: СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ

PERSONAL ADAPTATION IN A TEAM: CONTENT AND FEATURES

Аннотация. Одним из важных аспектов работы с персоналом является его адаптация. В рамках данной статьи будет исследоваться именно этот аспект, раскрывающий содержание и сущность процесса адаптации. Адаптация молодых работников требует внимательного подхода как со стороны руководства, так и со стороны самих сотрудников. Важным аспектом является создание комфортной и поддерживающей атмосферы, где каждый новый работник сможет легко интегрироваться в рабочий процесс. Это включает в себя четкое введение в должностные обязанности, знакомство с корпоративной культурой и нормами поведения, а также доступ к необходимым ресурсам и информации.

Ключевые слова: адаптация, персонал, сотрудники, стили, взаимодействие, руководство, коллектив.

Abstract. One of the important aspects of working with staff is their adaptation. This article will explore exactly this aspect, revealing the content and styles of adaptation. The adaptation of young employees requires a careful approach both from the management and from the employees themselves. An important aspect is to create a comfortable and supportive atmosphere where each new employee can easily integrate into the workflow. This includes a clear introduction to job responsibilities, familiarization with corporate culture and standards of conduct, as well as access to the necessary resources and information.

Keywords: adaptation, staff, employees, styles, interaction, leadership, team.

Постановка проблемы. Основой любой организации являются человеческие ресурсы, так как именно они обеспечивают эффективное использование всех видов ресурсов, которые имеет организация или компания, а также определяют ее финансовые показатели и конкурентоспособное положение на рынке. Роль человеческих ресурсов в достижении целей организации и повышении качества производимой продукции или предоставляемых услуг зависит от того, насколько результативно осуществляется работа с персоналом.

Одним из важных аспектов работы с персоналом является его адаптация. В рамках данной статьи будет исследоваться именно этот аспект управления персоналом. При приеме нового работника очень важным, но зачастую недооцененным, является этап вступления в должность. На новом месте работы любой человек, прежде всего, испытывает своеобразный стресс, он должен

адаптироваться к новым правилам, знакомиться и привыкать к коллективу, изучать нормы и внутренние правила организации или компании. Для того, чтобы процесс адаптации был как можно меньше растянут во временном интервале, и сотрудник как можно раньше начал работать с максимальной эффективностью, руководство организации или компании должно обращать внимание на такую важную процедуру, как адаптация.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. В понимании сущности адаптации человека к новым условиям в отечественной психолого-педагогической литературе наметилось несколько основных подходов. Так, автор публикации Д.Л. Агранат считает, что адаптация означает приспособление, приурочивание индивида к новым условиям, вживания в них [1]. В рамках данной концепции адаптация включает как физические, так и психологические аспекты. Человек, сталкиваясь с изменениями в окружающей среде, вынужден пересматривать свои привычные стратегии поведения и вносить коррективы в свои эмоциональные реакции. Это может проявляться в изменении социальных взаимодействий, переосмыслении личных целей и ценностей. Кроме того, стоит отметить, что адаптация не является одноразовым процессом. Это динамическая система, в которой каждый новый жизненный вызов требует от индивида готовности к изменениям. Важным аспектом здесь является временной контекст: одни люди быстрее адаптируются к новым условиям, другие - задерживаются на определенных этапах, что может привести к стрессу или эмоциональному выгоранию. Адаптационные механизмы могут варьироваться в зависимости от типа нервной системы, личностных характеристик и уровня социального наследия. Например, люди с высоким уровнем эмоциональной устойчивости чаще легче воспринимают стрессы, в то время как более чувствительные личности могут испытывать глубокие внутренние переживания. Это делает каждый процесс адаптации уникальным и многообразным.

Приспособление индивидуума и коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям приводит к повышению эффективности их функционирования. Социально-психологическая адаптация взаимодействие личности и социальной среды приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Адаптация предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения общегрупповых задач. Автор публикации О.А. Новаковская выделяет критерии адаптации персонала [3]: выполнение должностной инструкции; качество выполненной работы; количество выполненной работы; соблюдение стандартов времени (норм времени и обслуживания); производимое на людей впечатление; способность влиться в коллектив; заинтересованность в работе; интерес к повышению квалификации и служебному росту; соблюдение философии организации; удовлетворительная оценка качества трудовой жизни. Критерии адаптации для рабочих: выполнение норм выработки; выполнение сменносуточных заданий; овладение рабочим местом (станком, оборудованием,

операциями) в соответствии с техническими условиями; качество работы процент бракованной продукции в пределах допустимых норм предприятия; соблюдение трудовой дисциплины; способность влиться в коллектив бригады (наоборот, отторжение бригадой); соблюдение деловой философии предприятия.

Ю.А Романова, в свою очередь, предлагает разделить критерии адаптации для управленческого персонала и для рабочих [4], по ее мнению, критериями адаптации для управленческого персонала могут быть: выполнение должностной инструкции; качество выполненной работы; количество выполненной работы; соблюдение стандартов времени (норм времени и обслуживания); производимое на людей впечатление; способность влиться в коллектив; заинтересованность в работе; интерес к повышению квалификации и служебному росту; соблюдение философии организации; удовлетворительная оценка качества трудовой жизни. А.В. Федосеева выделяет следующие критерии адаптации для рабочих [5]: выполнение норм выработки; выполнение сменно- суточных заданий; овладение рабочим местом (станком, оборудованием, операциями) в соответствии с техническими условиями; качество работы – процент бракованной продукции в пределах допустимых норм предприятия; соблюдение трудовой дисциплины; способность влиться в коллектив бригады (наоборот, «отторжение» бригадой); соблюдение деловой философии предприятия.

Целью исследования является определение адаптации личности в коллективе, рассмотрение содержания процесса адаптации и сущности процесса адаптации.

Основные результаты исследования. Для решения рассматриваемой проблемы необходимо рассмотреть сущность адаптации личности в коллективе.

Успешная адаптация нового сотрудника является ключевым фактором его дальнейшей продуктивности и удовлетворённости работой. Важно, чтобы процесс адаптации был систематически организован и включал не только оценку выполнения трудовых функций, но и взаимодействие с коллективом. Институт наставничества может стать эффективным инструментом, позволяющим новому работнику быстрее овладеть необходимыми навыками и понять корпоративную культуру. Специальные тренинги и обучающие программы, ориентированные на конкретные задачи и стандарты организации, поддерживают уровень квалификации и мотивации работников. Обратная связь от руководства в течение испытательного срока позволяет не только выявить слабые места, но и укрепить уверенность сотрудника в своих возможностях. Кроме того, важно учитывать личные и психологические аспекты адаптации. Эмоциональный климат в коллективе, поддержка со стороны коллег и возможность открытого общения способны значительно облегчить процесс интеграции нового сотрудника в существующую команду. В конечном итоге, успешная адаптация приводит к повышению общей эффективности работы организации.

Для нейтрализации этих факторов необходимо сделать все возможное, чтобы работники осваивались на новом месте как можно быстрее. Они должны знать, что от них ожидают и что они всегда получают совет и поддержку, а также

возможности для обучения. Необходимо регулярно контролировать их работу, чтобы они чувствовали себя нужными, и постараться найти сотрудника, способного выполнить роль наставника. Если потерять нового работника на этом этапе, то зря пропадут время и деньги, затраченные на проведение найма и отбора. За период испытательного срока руководитель подразделения обязан удостовериться о необходимом соответствии принятого сотрудника требованиям разработанной модели рабочего места [6]: соответствие его квалификации документу об образовании (диплому, аттестату, свидетельству); реальное наличие профессиональных знаний и умений в данной работе (должности); проявление личностных и деловых качеств в стандартных и конфликтных ситуациях; наличие вредных привычек и негативных качеств, не совместимых с требованиями организации; удовлетворенность работника оплатой труда в соответствии с достигнутой договоренностью; культура поведения и культура производства (чистота на рабочем месте, соблюдение правил общего поведения).

Кроме того, важно обеспечить систему обратной связи, которая позволит новому сотруднику высказывать свои замечания и предложения. Регулярные обсуждения помогут ему быстрее адаптироваться и понять корпоративную культуру. Именно в эти моменты руководитель должен внимательно выслушивать сотрудника и корректировать свое поведение или подход в работе, если это требуется.

Не менее значимой является роль команды в процессе адаптации нового работника. Создание дружелюбной атмосферы и вовлеченность коллег могут значительно ускорить привыкание к новым условиям. Проведение командных мероприятий, где новый сотрудник сможет познакомиться с коллегами в неформальной обстановке, способствует укреплению взаимопонимания и солидарности. Также стоит рассмотреть возможность внедрения программы обучения и развития, которая не только повысит квалификацию нового работника, но и позволит ему выйти на новые уровни профессионализма. Это не только повышает мотивацию, но и снижает текучесть кадров, так как работники видят возможность карьерного роста и развития.

Адаптация как процесс непрерывного приспособления систем к изменениям окружения становится ключевым аспектом в различных областях науки и практики. В функциональной психологии адаптация рассматривается как механизм, который позволяет индивидууму успешно интегрировать различные стимулы, обеспечивая его выживание и развитие. В данной ситуации акцент делается на способности организма к быстрой реакции на внешние изменения, что подтверждается многочисленными исследованиями в области нейрофизиологии.

Социальная психология, в свою очередь, акцентирует внимание на том, как адаптация проявляется в межличностных отношениях и групповых динамиках. Люди, стремящиеся к установлению гармонии в социальной среде, часто прибегают к сознательному выбору методов взаимодействия, чтобы минимизировать конфликты и создать устойчивую атмосферу. Такой подход не только способствует индивидуальному росту, но и укрепляет социальные связи.

Таким образом, адаптация становится многогранным процессом, охватывающим физиологические, психологические и социальные аспекты. Все эти элементы в итоге создают уникальный опыт каждого индивидуума, формируя устойчивое равновесие в сложных системах.

Выводы. Социально-психологическая адаптация имеет множество аспектов, включая эмоциональный, когнитивный и поведенческий. Эмоциональная составляющая включает в себя способность человека испытывать и выражать чувства, находить общий язык с другими сотрудниками и поддерживать гармоничные отношения. Когнитивный аспект подразумевает понимание норм и ожиданий в коллективе, а также умение их интерпретировать и адаптировать. Поведенческая составляющая связана с навыками взаимодействия и выполнением социальных ролей. Успешная адаптация личности в коллективе определяет не только ее индивидуальное благополучие, но и общий климат в организации или компании. Здоровая социальная среда способствует формированию сплоченных команд, повышает уровень доверия и уменьшает конфликтность. Таким образом, социально-психологическая адаптация становится ключевым элементом, способствующим эффективному взаимодействию в группе и достижению общих целей.

Список литературы

1. Агранат Д.Л. Социальная адаптация молодых сотрудников в органах внутренних дел. – М.: Просвещение, 2020, С. 45.
2. Латанова, Д.Н. Андрющенко, О.В. Особенности профессиональной адаптации персонала производственных предприятий / Д.Н. Латанова, О.В. Андрющенко // Профессиональная ориентация. – 2017. – № 2. – С. 176-181.
3. Новаковская О.А. Управление человеческими ресурсами в неустойчивых деловых организациях. – М.: Эксмо. – 2022, с. 68.
4. Романова Ю.А. Оптимизация отбора и профессиональной адаптации персонала в организации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте, № 1, 2020.
5. Федосеева А.В. Психологическое содержание адаптации к профессиональной деятельности // Молодой ученый, 2019, № 6.
6. Халиулина, В.В. Адаптация в системе управления персоналом. В сб.: Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях сборник материалов V Международной заочной научно-практической конференции. Белгородский государственный технологический университет им. В. Г. Шухова – С. 264-268.
7. Чернышова В.С., Лымарева О.А. Коучинг как инструмент адаптации персонала // Символ науки, № 3, 2022.

Электронное издание

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ:
РЕАЛИИ НАСТОЯЩЕГО И ВОЗМОЖНОСТИ БУДУЩЕГО

Материалы IV Международной
научно-практической конференции
г. Донецк
20 марта 2025 г.

Ответственный редактор
Кондаурова Инна Александровна

Редакционно-техническое оформление: В.А. Геммерлинг

Объем данных 11 Мб

ФГБОУ ВО «Донецкий национальный технический университет»
г. Донецк, ул. Артема, 58
kaf.ubp.donntu@mail.ru