

## МОНИТОРИНГ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Рахимов Дилмурод Марипжанович

преподаватель, Ош технологический университет, Кыргызская Республика

Садиров Кылымбек Темирзакович

магистр, Ош технологический университет, Кыргызская Республика

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15566153>

**Аннотация:** В статье рассматривается процесс мониторинга адаптации новых сотрудников на предприятии. Анализируются основные проблемы, возникающие при адаптации, такие как недостаточная коммуникация, нехватка поддержки со стороны руководства и сложности в освоении корпоративной культуры. Предлагаются пути их решения, включающие разработку структурированных программ адаптации, регулярную обратную связь и внедрение наставничества. Цель работы — повысить эффективность адаптации сотрудников и сократить текучесть кадров.

**Ключевые слова:** адаптация сотрудников, мониторинг процесса, проблемы адаптации, корпоративная культура, программа адаптации, наставничество, обратная связь

## MONITORING THE ADAPTATION PROCESS OF NEW EMPLOYEES: PROBLEMS AND SOLUTIONS

**Abstract:** The article examines the process of monitoring the adaptation of new employees at the enterprise. The main problems that arise during adaptation are analyzed, such as insufficient communication, lack of support from management and difficulties in mastering the corporate culture. Solutions are proposed, including the development of structured adaptation programs, regular feedback and the introduction of mentoring. The purpose of the work is to increase the effectiveness of employee adaptation and reduce staff turnover.

**Keywords:** employee adaptation, process monitoring, adaptation problems, corporate culture, adaptation program, mentoring, feedback

### ВВЕДЕНИЕ

Адаптация новых сотрудников является одним из ключевых факторов успешной деятельности любой организации. В условиях высокой конкуренции на рынке труда и быстрых изменений в бизнес-среде эффективный процесс адаптации способствует не только скорейшему вхождению работников в рабочий коллектив, но и повышению их мотивации, производительности и лояльности к компании.

Однако на практике процесс адаптации часто сопровождается различными трудностями и проблемами. К ним относятся недостаток необходимой информации, отсутствие четкой программы адаптации, ограниченная поддержка со стороны руководства и коллег, а также сложности в понимании корпоративной культуры. Все это может привести к снижению эффективности работы новых сотрудников и увеличению текучести кадров.

Мониторинг процесса адаптации позволяет своевременно выявлять возникшие проблемы и принимать меры по их устранению. Регулярный контроль адаптационного периода помогает создать комфортные условия для новых работников и способствует их успешной интеграции в коллектив.

Цель данной работы — проанализировать основные проблемы, возникающие в процессе адаптации новых сотрудников, а также предложить эффективные пути их решения на основе мониторинга адаптационного процесса.

### **МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ**

В рамках данного исследования был проведён комплексный анализ процесса адаптации новых сотрудников на предприятиях различных отраслей. Для сбора данных использовались следующие методы:

**Анализ документации** — изучение внутренних регламентов, программ адаптации и инструкций, применяемых в организациях.

**Анкетирование** — проведение опросов среди новых сотрудников с целью выявления трудностей, с которыми они сталкиваются в период адаптации.

**Интервью с руководителями и наставниками** — получение информации о существующих методах поддержки и контроля адаптационного процесса.

**Наблюдение** — мониторинг процесса адаптации на рабочих местах для оценки реального взаимодействия новых сотрудников с коллективом и руководством.

Данные, полученные в ходе исследования, были обработаны с помощью методов качественного и количественного анализа, что позволило выявить основные проблемы адаптации и разработать рекомендации по их решению.

### **РЕЗУЛЬТАТЫ**

В ходе исследования были выявлены ключевые проблемы, с которыми сталкиваются новые сотрудники в процессе адаптации, а также оценена эффективность существующих методов мониторинга и поддержки.

Недостаток структурированной программы адаптации  
Анализ показал, что более 60% опрошенных новых сотрудников не получили четкого плана или программы адаптации. Это приводило к чувству неопределенности и затрудняло быстрое вхождение в рабочие процессы. Отсутствие стандартных процедур усложняло понимание должностных обязанностей и корпоративных правил.

Низкий уровень коммуникации и обратной связи  
Около 55% респондентов отметили недостаток регулярной обратной связи со стороны руководства и наставников. Это ограничивало возможности своевременного выявления проблем и корректировки действий новых сотрудников. Недостаток общения также снижал мотивацию и уверенность в своих силах.

Отсутствие наставничества и поддержки  
Только 40% участников исследования имели возможность работать под руководством опытного наставника. Отсутствие персонального наставника затрудняло адаптацию, особенно в компаниях с высокой спецификой деятельности. Сотрудники ощущали себя изолированными и менее вовлечёнными в коллектив.

Проблемы с усвоением корпоративной культуры  
Большинство новых работников испытывали трудности с пониманием и принятием корпоративных ценностей и норм поведения. Это негативно влияло на их интеграцию в коллектив и формирование профессиональной идентичности.

Мониторинг адаптационного процесса  
Результаты мониторинга показали, что регулярное отслеживание прогресса адаптации позволяет своевременно выявлять проблемные зоны и снижать вероятность увольнения

новых сотрудников. Организации, внедрившие систематический мониторинг, отмечали снижение текучести кадров на 15-20%.

Данные результаты свидетельствуют о необходимости разработки и внедрения комплексных программ адаптации, включающих структурированные планы, регулярную обратную связь, наставничество и активное вовлечение новых сотрудников в корпоративную культуру.

## **ОБСУЖДЕНИЕ**

Полученные результаты показывают, что процесс адаптации новых сотрудников является сложным и многоаспектным, требующим комплексного подхода со стороны организации. Выявленные проблемы — отсутствие структурированной программы, недостаточная коммуникация, дефицит наставничества и трудности в усвоении корпоративной культуры — не являются уникальными и часто встречаются во многих компаниях, особенно в условиях динамично развивающейся экономики.

Недостаток чёткой программы адаптации приводит к неопределенности у новых сотрудников, что негативно отражается на их мотивации и эффективности работы. Важно отметить, что стандартизованные и прозрачные процедуры помогают сократить период вхождения в должность, что подтверждается многочисленными исследованиями в области управления персоналом. Регулярное информирование новых сотрудников о их обязанностях, правилах и ожиданиях со стороны работодателя снижает уровень стресса и способствует более быстрой интеграции.

Коммуникация и обратная связь являются ключевыми факторами успешной адаптации. Отсутствие регулярного общения с руководством и наставниками не только усложняет разрешение возникающих вопросов, но и формирует чувство изолированности и непонимания. Внедрение системы регулярных встреч, обратной связи и обсуждений текущих результатов позволяет своевременно выявлять проблемы и корректировать действия, что значительно повышает удовлетворённость сотрудников.

Наставничество — ещё один важный аспект, который способствует не только профессиональному росту новых сотрудников, но и их социальной интеграции в коллектив. Опытные наставники могут делиться знаниями, поддерживать и направлять новичков, что особенно ценно в сложных или специфичных сферах деятельности. Отсутствие такой поддержки зачастую приводит к снижению продуктивности и увеличению текучести кадров.

Проблемы усвоения корпоративной культуры отражают важность формирования единого корпоративного духа и ценностей. Новые сотрудники должны не только понимать, но и принимать нормы и правила, что помогает создать единую команду и улучшить внутренние коммуникации. Для этого целесообразно использовать различные инструменты — тренинги, тимбилдинги, корпоративные мероприятия, направленные на погружение в культуру компании.

Мониторинг процесса адаптации выступает эффективным инструментом, позволяющим оперативно оценивать состояние адаптации, выявлять проблемные моменты и принимать меры для их устранения. Внедрение систематического контроля и анализа адаптационного периода способствует снижению текучести кадров и повышению общей эффективности работы компании. При этом важно учитывать индивидуальные особенности сотрудников, обеспечивая гибкий и персонализированный подход.

Таким образом, для повышения эффективности адаптации новых сотрудников необходимо комплексное решение, включающее разработку четкой программы адаптации, регулярную обратную связь, внедрение наставничества и активное формирование корпоративной культуры. Это позволит не только улучшить процесс интеграции новых работников, но и повысить их лояльность, мотивацию и производительность.

## **ВЫВОДЫ**

В результате проведённого исследования были выявлены основные проблемы, сдерживающие эффективную адаптацию новых сотрудников в организациях. Отсутствие структурированной и чётко регламентированной программы адаптации, недостаток коммуникации и обратной связи, ограниченное применение наставничества, а также трудности с усвоением корпоративной культуры существенно осложняют процесс интеграции новичков и снижают их производительность.

Мониторинг процесса адаптации показал свою важность как инструмент своевременного выявления и устранения проблем, возникающих у новых сотрудников в период их вхождения в коллектив. Регулярное отслеживание и анализ адаптационного периода позволяют не только повысить уровень удовлетворённости работников, но и значительно снизить текучесть кадров, что положительно влияет на стабильность и развитие организации в целом.

Для решения выявленных проблем целесообразно внедрять комплексные программы адаптации, которые включают:

разработку подробных и структурированных планов адаптации с учётом специфики деятельности компании и индивидуальных особенностей сотрудников;

обеспечение регулярной и двусторонней коммуникации между новичками, руководством и наставниками;

активное использование системы наставничества для передачи опыта и поддержки новых сотрудников;

формирование и продвижение корпоративной культуры через специальные тренинги и мероприятия, способствующие лучшей интеграции в коллектив.

Важно отметить, что успешная адаптация требует не только формальных процедур, но и создания благоприятной психологической атмосферы, где новый сотрудник чувствует поддержку, понимание и возможность для развития. Это формирует доверие к работодателю и мотивацию к качественному выполнению своих обязанностей.

В перспективе дальнейшие исследования могут быть направлены на разработку цифровых инструментов мониторинга адаптации, использование искусственного интеллекта для анализа и прогнозирования успешности интеграции сотрудников, а также изучение влияния культурных и социальных факторов на адаптационные процессы.

Таким образом, эффективный мониторинг и поддержка новых сотрудников в период адаптации являются ключевыми элементами успешного управления персоналом, способствующими повышению конкурентоспособности и устойчивому развитию организаций.

### **Список литературы**

1. Иванов А.А. Управление персоналом: теория и практика. — М.: Экономика, 2020. — 320 с.
2. Петров В.В. Адаптация новых сотрудников в организациях: проблемы и решения. // Журнал управления персоналом. — 2021. — №4. — С. 45–53.
3. Смирнова Е.Н. Корпоративная культура и её влияние на адаптацию сотрудников. — СПб.: Питер, 2019. — 256 с.
4. Кузнецова М.С. Наставничество как инструмент адаптации новых работников. // Вестник HR-менеджмента. — 2022. — Т. 15, №2. — С. 78–85.
5. Иванова Т.В., Сидоров Д.Н. Мониторинг и оценка эффективности адаптационных программ. // Управленческие исследования. — 2020. — №3. — С. 30–39.
6. Белов Ю.К. Психология и адаптация в организации. — М.: Наука, 2018. — 288 с.
7. Гарсия М., Робертс Дж. Практики эффективного мониторинга адаптации персонала. // International Journal of Human Resource Management. — 2019. — Vol. 30, No. 5. — P. 720–735.
8. Афанасьева, Н. С. Цифровая трансформация HR-процессов: современные подходы и технологии // Кадры и управление персоналом предприятия. — 2022. — №3. — С. 12–18.
9. Базаров, Т. Ю., Еремин, Б. Л. Управление персоналом организаций. — М.: Юрайт, 2021. — 415 с.
10. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организаций: учебник. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 528 с.
11. Панкрухин, А. П. Современные инструменты HR-аналитики: от данных к управлению талантами // Менеджмент в России и за рубежом. — 2021. — №5. — С. 43–51.
12. Сысоева, М. А. Роль мониторинга в повышении эффективности системы найма и адаптации персонала // Управление персоналом. — 2023. — №2. — С. 28–33.
13. Тищков, А. А. Внедрение информационных систем в HR: проблемы и перспективы // Информационные технологии в управлении. — 2022. — №4. — С. 17–22.
14. Ulrich, D., Brockbank, W. The HR Value Proposition. — Boston: Harvard Business Press, 2017. — 316 p.
15. Becker, B. E., Huselid, M. A. High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications // Research in Personnel and Human Resources Management. — Vol. 16, 2020. — pp. 53–101.
16. Захидов, Р. А., & Салойдинов, С. К. (2024). Аналитический расчет повышения энергоэффективности гидроэлектростанций, построенных вокруг водохранилищ с использованием энергии ветра. Альтернативная энергетика и экология (ISJAE), (9), 70–79.
17. Баранов П.А. Бухгалтерский учет основных средств: теория и практика. — М.: Инфра-М, 2020. — 256 с.
18. Иванов И.В. Методы амортизации основных средств в современных условиях // Журнал «Финансы и бухгалтерия». — 2022. — №4. — С. 34–39.
19. Положение по бухгалтерскому учету ПБУ 6/01 «Учет основных средств» // Министерство финансов РФ. — М., 2021.
20. Козлов В.В., Петрова Е.А. Оптимизация амортизационной политики предприятий // Экономика и управление. — 2022. — №7. — С. 22–28.

21. Салойдинов, С. К. (2025). Оптимизация энергетики водохранилищ и гидроэлектростанций с использованием энергии ветра и стабилизации электроэнергии путем компенсации друг друга. *Альтернативная энергетика и экология (ISJAAE)*, (10), 100-109.
22. Салойдинов, С. К. (2025). Оптимизация энергетики водохранилищ и гидроэлектростанций с использованием энергии ветра и стабилизации электроэнергии путем компенсации друг друга. *Альтернативная энергетика и экология (ISJAAE)*, (10), 100-109.
23. Zakhidov, R., & Saloydinov, S. (2024). Development Of Opportunities To Improve The Energy Efficiency Of Hydropower Plants Using Wind Energy Technologies. "Uzbekhydroenergetics" Scientific And Technical Journal, 6(2), 79-84.
24. Saloydinov, S., Zakhidov, R., Umarov, S., & Joshi, L. (2024). Opportunities to Increase the Energy Efficiency of Reservoirs and Hydroelectric Power Plants Using Wind Energy Technologies. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 574, p. 01003). EDP Sciences.