

Дата поступления рукописи в редакцию: 28.01.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 25.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2224-9133-2026-1-503-507

ТАТАРИНОВ Александр Алексеевич,
доцент кафедры трудового и предпринимательского права
Волго-Вятского института (филиала) Университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук,
e-mail: aat55@outlook.com

ТРУДОПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы начального периода трудовых отношений, поэтапного вовлечения человека в рабочий процесс в новых для него условиях. Обращается внимание на необходимость правового оформления процесса адаптации, согласования приёмов и способов, практикуемых менеджментом, с нормами трудового права. Делается вывод о необходимости более детального законодательного регулирования различных этапов вхождения работника в трудовую деятельность, вносятся предложения к дополнению ст. 68 Трудового кодекса РФ, отмечается роль локального регулирования данных процессов.

Ключевые слова: Трудовые отношения, адаптация персонала, профессиональная адаптация, наставничество, обучение на рабочем месте, локальные нормативные акты.

TATARINOV Aleksandr Alekseevich,
associate professor of department labor and business law
of the Volga-Vyatka Institute (branch) of the University
named after O.E. Kutafin (MSAL),
PhD in Law

LABOR LAW SUPPORT OF THE PERSONNEL ADAPTATION PROCESS

Annotation. The article examines the issues of the initial period of labor relations, the gradual involvement of a person in the work process in new conditions. Attention is drawn to the need for legal registration of the adaptation process, the coordination of techniques and methods practiced by management with labor law standards. A conclusion is made about the need for more detailed legislative regulation of the various stages of an employee's entry into labor activity, proposals are made to supplement Art. 68 of the Labor Code of the Russian Federation, the role of local regulation of these processes is noted.

Key words: Labor relations, staff adaptation, professional adaptation, mentoring, on-the-job training, local regulations

Вступление в новую для человека деятельность, особенно в новой для него среде – это непростая ситуация, он объективно сталкивается с проблемами приспособления, начинается процесс адаптации. «Адаптация – это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда» [3]. Специалисты по управлению персоналом, социологи, психологи

уделяют трудовой адаптации большое внимание, считая этап вхождения работника в трудовые отношения сложным и очень важным. Эффективность этого процесса отражается на производительности труда работника, на результативности отдельного структурного подразделения, определённого направления деятельности и организации в целом.

Выделяют различные виды адаптации:

- 1) профессиональная;
- 2) психофизиологическая;

- 3) социально-психологическая;
- 4) организационно-психологическая;
- 5) экономическая;
- 6) санитарно-гигиеническая.

Не вдаваясь в их подробную характеристику, заметим, что они в рамках данной статьи интересуют нас с различной степенью детализации – основное внимание уделим профессиональной, хотя отметим, что с позиций трудового права и другие представляют определённый интерес.

Вернёмся к основному понятию темы исследования: адаптация (от лат. *adaptatio* – приспособление) – это процесс активного приспособления человека к изменившейся среде с помощью различных социальных средств. Адаптация предполагает усвоение правил новой среды и ассимиляцию с этой средой, принятие форм и способов предметной деятельности (трудовой деятельности). Одновременно происходит и определённое приспособление среды к адаптируемому, что предполагает взаимную активность и заинтересованность. Это многосторонний, сложный процесс постепенного вхождения работника в коллектив и в свою профессиональную деятельность. Нормативно, на законодательном уровне, к сожалению, ему уделяется недостаточно внимания. Во всяком случае, до последнего времени. Попытаемся с позиций трудового права подойти к некоторым аспектам начала трудовой деятельности, определить пути согласования приёмов и способов, практикуемых менеджментов с нормами трудового права.

Начнём даже не собственно с процесса вхождения нового работника в должность, а раньше. Работодателю есть смысл на стадии, предшествующем заключению трудового договора с конкретным работником обратиться к содержанию должностной инструкции, провести некую ревизию основных её положений с целью приведения в соответствие с возникшими в последнее время производственными и организационными реалиями, планами, возможной корректировки с учётом деятельности предыдущего работника. Пока должность вакантна, то сделать это не сложно, после же приёма человека на работу, внести какие-либо изменения становится непростой задачей, вполне вероятно, потребуются обращаться к весьма обременительной процедуре, предусмотренной ст. 74 ТК РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда».

Известно, что в соответствии с частью 3 ст. 68 ТК РФ работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить лицо, поступающее

на работу, под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (Обращает на себя внимание логическая ошибка законодателя: «При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись...» - до подписания трудового договора лицо не является работником, возможно, ознакомившись с локальными нормативными актами, и не захочет быть работником). Очевидно, что такого первого ознакомления, недостаточно, поскольку речь идёт о целом комплексе разнообразных правовых актов, скорее всего, эта процедура позволит человеку понять лишь самые основные требования по должности, режиму работы, в целом уяснить условия оплаты труда, чтобы осознанно принять решение о заключении трудового договора.

Хотелось бы дополнить ст. 68 ещё одной нормой: «В течение двух первых рабочих дней после заключения трудового договора работник под руководством наставника, изучает локальные нормативные акты, непосредственно относящиеся к его работе (правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, локальные нормативные акты о защите персональных данных, об оплате труда, инструкцию по охране труда, требования к обращению с конфиденциальной информацией, правила действий в случае возникновения чрезвычайных ситуаций), в соответствии с нормативными требованиями проходит первичный и вводный инструктаж по охране труда и оказанию первой помощи. Работник, впервые вступающий в трудовые отношения, знакомится с основами трудового законодательства». Кроме того, что мы обозначаем важность указанных мероприятий для нового работника и для работодателя, таким образом на законодательном уровне, хоть и косвенно, закрепляется перечень обязательных локальных нормативных актов (Вопрос о необходимости установить и закрепить в Трудовом кодексе РФ перечень обязательных локальных нормативных актов давно поднимается теоретиками трудового права и практиками).

В предложенном варианте ст. 68 Кодекса, как и во всём периоде адаптации активная роль отводится наставнику, который назначается из опытных работников. Наставничество – это давно известное и устоявшееся в практике понятие, долго ожидавшее своего места в Трудовом кодексе. С 01.03.2025 ТК РФ дополняется новой статьей 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда», в которой определено, что

наставничество в сфере труда — это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности). Срок, форма, содержание поручаемой наставнику работы должны быть закреплены в трудовом договоре или дополнительном соглашении. Наставничество должно обеспечиваться материальным стимулированием, т. е. работнику-наставнику необходимо установить соответствующую выплату. Для работников бюджетной сферы размер этих выплат определяется федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам иных организаций выплаты могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Для примера, в «Отраслевое соглашение по организациям и медицинским учреждениям, находящимся в ведении Федерального медико-биологического агентства, на 2025 - 2027 годы» включены следующие положения (раздел 7):

«7.2 Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- организация наставничества молодых специалистов;
- проведение разъяснительной работы среди молодых специалистов;
- развитие творческой активности молодых специалистов;
- обеспечение прав и социальной защиты молодых специалистов.

7.3.3. Закреплять наставников за всеми молодыми специалистами в первый год их работы в организации ФМБА России.

7.3.4. В коллективном договоре предусматривать меры поощрения наставников за работу с молодыми специалистами» [4].

Адаптация может предполагать овладение определёнными профессиональными навыками и умениями, необходимыми для выполнения трудовой функции, в этом случае трудовые отношения могут сопровождаться обучением у данного работодателя, в соответствии со ст. 196 Кодекса необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, для собственных нужд определяет работодатель. При таком развитии, безусловно, открывается простор для реализации многих направлений и форм адаптации. Обучение на

производстве может проводиться в различных формах (индивидуальной, групповой и курсовой подготовки) и различных объёмах. Объём обучения работника, да и сама необходимость обучения определяется рядом факторов:

- 1) наличие, или отсутствие специальных требований к выполняемой работе;
- 2) объём имеющихся у работника общеобразовательных знаний;
- 3) наличие подтверждённой профессиональной подготовки (профессии, специальности, квалификации);
- 4) опыт работы по востребованной работодателем специальности, в определённой сфере деятельности;
- 5) актуальность имеющихся знаний и навыков [1].

Следует заметить, что порядок профессиональной подготовки работников в отдельных высокотехнологичных отраслях регулируется особо и является обязательным условием, в соответствующих ведомственных правовых актах можно почерпнуть очень много важного и заслуживающего внимания с позиций адаптационных мероприятий. Для примера обратимся к Приказу Минэнерго России от 22.09.2020 № 796 (ред. от 09.12.2024) «Об утверждении Правил работы с персоналом организациях электроэнергетики Российской Федерации».

В данном документе для различных категорий работников в обязательном порядке предусмотрены различные формы работы с персоналом:

- предэкзаменационная подготовка и проверка знаний;
- производственный инструктаж;
- инструктаж по охране труда;
- стажировка (включая ознакомление с особенностями функционирования объектов электроэнергетики);
- подготовка по новой должности (рабочему месту);
- дублирование;
- противоаварийные тренировки;
- специальная подготовка;
- стажировка (включая обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ).

Стажировка должна проводиться по разработанной программе, под руководством работника, ответственного за стажировку, назначенного организационно-распорядительным документом. В процессе стажировки работник должен: усвоить требования отраслевых актов и инструктивно-технических документов в соответствующей сфере, инструкций по охране труда и пожарной безопасности, знание которых обязательно для работы в занимаемой им должности,

усвоить их практическое применение на рабочем месте, ознакомиться с расположением оборудования на объекте, отработать ориентирование на рабочем месте; приобрести навыки при выполнении производственных операций; изучить приемы и условия безаварийной, безопасной и экономичной эксплуатации обслуживаемого оборудования.

Допуск работника к стажировке должен быть оформлен организационно-распорядительным документом уполномоченного должностного лица организации (ее филиала, представительства), в котором указываются сроки стажировки и работник(и), ответственный(ые) за проведение стажировки. Продолжительность стажировки устанавливается индивидуально. Минимальный срок стажировки должен составлять 2 рабочих дня (смены) на каждом рабочем месте, но не должен превышать 14 рабочих дней (смен).

Относящиеся к категориям диспетчерского, оперативного, оперативно-ремонтного и ремонтного персонала вновь принятые работники организации, работники, переводимые на новую должность (рабочее место), и работники, имевшие перерыв в работе более 6 месяцев, допускаются к самостоятельной работе после прохождения этапов подготовки в соответствии с индивидуальной программой подготовки по новой должности.

Для обеспечения готовности персонала к работе на объектах электроэнергетики должны периодически проводиться обходы и осмотры рабочих мест, в ходе которого осуществляется проверка:

- выполнения работниками требований отраслевых актов и инструктивно-технических документов, поддержания установленного технологического режима работы оборудования;
- соблюдения работниками порядка приема-сдачи смены, ведения оперативной документации, производственной и трудовой дисциплины;
- своевременного выявления работниками имеющихся дефектов и неполадок в работе оборудования и оперативного принятия необходимых мер для их устранения;
- правильного применения работниками установленной системы нарядов-допусков при выполнении ремонтных и специальных работ;
- поддержания работниками гигиены труда на рабочем месте;
- исправности и наличия на рабочих местах инструмента, защитных средств и приспособлений.

Результаты обходов и осмотров рабочих мест должны фиксироваться в порядке, установ-

ленном руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом [5].

Представляется, что подобный подход к организации работы персонала в период адаптации вполне применим в любой организации, если не целиком, то в значительной части. Разумеется, всё необходимо облечь в четкую форму локальных нормативных актов.

Говоря об адаптации, трудно обойти вниманием и ст. 70 ТК РФ. Наиболее значимыми правовыми нормами, которые обращены к начальному периоду трудовых отношений, являются нормы об испытании. Именно потому, что испытание устанавливается при приеме на работу и продолжается, как правило, три месяца, его и рассматривают как одну из форм адаптации. Однако по своей сути, назначению и по буквальному смыслу слово «испытание» означает «изведать на деле», «проверить на опыте», но не приспособление [2]. Испытание, прежде всего, – это явление внешнее по отношению к работнику, рефлексия работодателя («рефлексия» в социологии – способность оценивать других людей). Только, пожалуй, норма части 3 ст. 70 ТК РФ, посвященной испытанию при приеме на работу, может быть истолкована интересующем нас смысле: «В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов», то есть работник не должен подвергаться дискриминации, ему должны быть созданы те же условия, что и для других.

В современных условиях выраженной проблемы дефицита кадров и обостряющейся конкуренции на рынке труда можно предположить, что к испытанию как проверке работодатель будет подходить не столь жестко, и наоборот – вопросы адаптации, закрепления кадров будут выходить на первый план.

Таким образом, процесс адаптации следует рассматривать как необходимый этап в трудовых отношениях, позволяющий ускорить профессиональное становление, способствующий выработке важных для работодателя качеств, что позволяет добиться оптимальной отдачи от нового работника в кратчайшие сроки. Не менее важно взглянуть на этот процесс и с позиций сотрудника: подкрепляется уверенность человека в своих способностях, в правильности выбора работы, усиливается мотивация на сохранение рабочего места. Данный процесс будет эффективным только при активном участии работодателя. Многие мероприятия адаптационного характера требуют правового обеспечения, позволяющего создать режим быстрого, осознанного и последовательного усвоения работни-

ком обязательных правил, инструкций, специальных знаний. Нормативному закреплению соответствующих действий, прав и обязанностей как работодателя, так и работника, должно быть уделено больше внимания в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права и, конечно же, в локальных нормативных актах.

Список литературы:

[1] Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней: избранные труды Ю.П. Орловского. Москва: РГ-Пресс, 2018. – 776 с.

[2] Дубровина И.Л. Испытание при приеме на работу. Учебное пособие. – Киров, Полекс, 2001. – 101 с.

[3] Управление персоналом организации: Учебник/под ред. А.Я Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

[4] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_497719/#utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body

[5] Приказ Минэнерго России от 22.09.2020 № 796 (ред. от 09.12.2024) «Об утверждении Правил работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации».

References:

[1] Dialectics of the development of labor law: from the Soviet period to the present day: selected works of Yu.P. Orlovsky. Moscow: RG-Press, 2018. – 776 s.

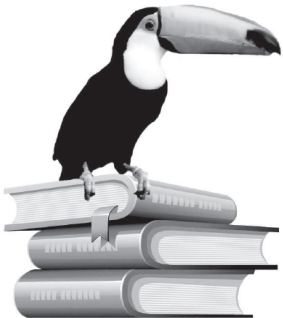
[2] Dubrovina I.L. Employment test. Tutorial. – Kirov, Porex, 2001. – 101 s.

[3] Organization personnel management: Text-book/ed. A.Ya. Kibanova. – 3rd ed., Add. And revised. – M.: INFRA-M, 2005. – 638 p.

[4] https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_497719/#utm_campaign=fd&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body

[5] Order of the Ministry of Energy of the Russian Federation No. 796 dated 22.09.2020 (as amended 09.12.2024) “ On Approval of Rules for Work with Personnel in Organizations of the Electric Power Industry of the Russian Federation.”





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.