

ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуті теоретичні основи адаптації персоналу, її складові та етапи, виділені основні заходи, яких слід вживати в кожен із часових проміжків процесу адаптації нового працівника.

Ключові слова: адаптація, персонал, колектив, управління персоналом.

THE PROCESS OF ADAPTATION IN PERSONNEL MANAGEMENT

Abstract

The theoretical bases of personnel adaptation, its components and stages are considered, the basic measures which should be taken in each time interval of process of adaptation of the new employee are allocated.

Keywords: adaptation, staff, team, personnel management.

Адаптація персоналу на підприємстві є необхідною ланкою управління, оскільки від неї залежить вирішення багатьох важливих завдань для підприємства, таких як зменшення плинності кадрів, зниження витрат на підбір персоналу, швидше досягнення робочих показників новими працівниками, входження працівника в колектив і відчуття себе членом команди, зниження стресу, тривожності та невпевненості, які долаються новим працівником.

Питання, пов'язані із адаптацією персоналу, досліджували такі науковці, як Томілін О. О., Маслак М. М., Куделя В. І, Гриценко Н. В., Винничук Р. О., Гладун С.О. та інші.

Адаптація — це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці; пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу. Адаптація передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним ролі поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості [1].

Успішна адаптація працівників залежить від урахування низки організаційних чинників, зокрема таких, як [2]:

- якісний рівень роботи із професійної орієнтації потенційних працівників,
- об'єктивна оцінка ділових якостей працівника,
- престижність та привабливість професії працівника на підприємстві,
- сприятливі умови організації праці, що дають можливість реалізувати кваліфікаційний потенціал працівника,
- досконала система впровадження інновацій,
- сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі підприємства та в його підрозділах,
- досконалий механізм управління персоналом,
- гнучка й ефективна система мотивації.

Традиційно виділяють чотири основні складові виробничої адаптації (організаційну, професійну, соціальну та психологічну), іноді виділяють також економічну адаптацію, адаптацію до дозвілля тощо.

Організаційна адаптація являє собою процес засвоєння новоприйнятим працівником інформації щодо організаційної структури підприємства, цеху, механізму управління, трудового розпорядку, місця й ролі підрозділу в загальній структурі, взаємовідносин підрозділу з іншими структурними ланками, особливостей організації праці тощо.

Основним змістом професійної адаптації є ознайомлення новоприйнятого працівника з робочим місцем, змістом трудових операцій, режимом праці й відпочинку, правилами техніки безпеки, нормами праці, вимогами до якості продукції (роботи), порядком оплати праці тощо.

Психологічна адаптація спрямована на швидке безконфліктне входження нового працівника у трудовий колектив, ознайомлення з традиціями, ритуалами тощо. Для успішності психологічної адаптації працівника важливими є його особистісні характеристики, серед яких виділяють адаптивність працівника як здатність людини пристосовуватися до змісту й умов трудової діяльності, вдосконалювати свої ділові та особистісні якості в процесі роботи.

Соціальна адаптація передбачає пристосування індивіда до умов соціального середовища, інтеграцію у соціальні групи, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища, форм взаємодії; ознайомлення з особливостями корпоративної культури, соціальною інфраструктурою підприємства, культурно-побутовим забезпеченням, соціальним страхуванням, можливостями для занять спортом і для відпочинку [3].

Зазвичай весь процес адаптації триває від місяця до року, на деяких посадах довше. На рисунку 1 зображено основні заходи, яких слід вживати в кожен із часових проміжків процесу адаптації нового працівника.

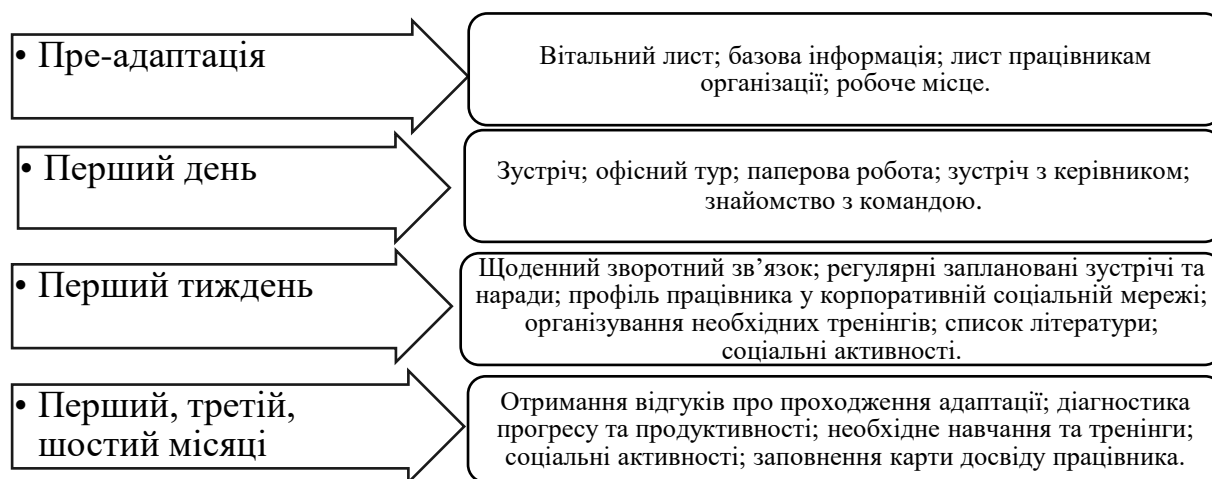


Рисунок 1 – Заходи під час різних етапів адаптації (розроблено на основі джерела [4])

Якщо йдеться про молодого фахівця, якому, безумовно, важче адаптуватися на першому робочому місці, то рекомендується обрати серед членів колективу помічника чи наставника. Така практика широко використовується в західних організаціях та має назву «баддінг» (від англ. «buddy» – «приятель»). Це метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера («buddy»), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії та рішення закріпленого за ним співробітника задля виявлення «вузьких місць» у його роботі. Учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва. Баддінг для адаптації молодого фахівця спрощує як його професійне освоєння, так і його соціальне пристосування до організації та колективу [4].

Для поліпшення процесу адаптації нових співробітників до умов праці керівникам підприємств будь-якої форми власності доречно запланувати та провести такі заходи [5-7]:

- визначити одного з працівників відділу кадрів відповідальним за проведення процесу адаптації нових співробітників;
- скласти та затвердити типовий план проведення певних заходів, спрямованих на адаптацію нових працівників;
- скласти списки досвідчених співробітників, які за своїми професійними й особистісними якостями можуть бути наставниками;
- проводити професійно-психологічну підготовку наставників до відповідної діяльності;
- проводити індивідуальні бесіди керівника і наставника з новим працівником;
- залучати психолога до консультативної роботи стосовно адаптації, проводити рольові ігри, спрямовані на підвищення рівня згуртованості колективу.

Отже, система адаптації персоналу на підприємстві є дуже важливою, адже вона дозволяє скоротити час, який зазвичай потрібен новому співробітникові для освоєння на новому місці, щоб влитися в колектив, зрозуміти вимоги, які висуває компанія, і швидше вийти на необхідний рівень

продуктивності. Для компанії система адаптації значно знижує плинність персоналу на випробувальному терміні, що призводить до скорочення витрат на підбір персоналу. Виділяють організаційну, професійну, соціальну та психологічну складові адаптації і необхідно приділяти увагу кожній з них для гармонійного входження нового працівника в роботу.

Правильно розроблена система адаптації дасть змогу новому працівнику почуватися комфортніше, а підприємству – отримати від нового працівника максимальну віддачу в роботі в найкоротший час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Томілін О. О. Сутність адаптації персоналу підприємств агропромислового виробництва в сучасних умовах / Томілін О. О., Маслак М. М. // Економіка і суспільство. – 2018. – №14. – С. 753–758.
2. Куделя В.І. Управління адаптацією персоналу сучасного підприємства / Куделя В.І, Гриценко Н.В. // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2020. – №4. – С. 128–131.
3. Василик А. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу / А. Василик, К. Мурза. // Галицький економічний вісник. – 2020. – №3. – С. 137–146.
4. Винничук Р.О. Формування процесу адаптації на робочому місці молодого фахівця покоління Z / Винничук Р.О., Гладун С.О. // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2020. – №2. – С. 165–170.
5. Малтиз В.В. Адаптація персоналу як спосіб формування кадрової політики організації / Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В.. // Приазовський економічний вісник. – 2019. – №6. – С. 158–162.
6. Voynarenko M. Modeling of the Process of Personnel Motivation for Innovation Activity /M. Voynarenko, V. Dzhedzhula, I. Yepifanova // WSEAS Transactions on Business and Economics. 2020. - Volume 17. - Pp. 467-477.
7. Джеджула В. В. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств / Джеджула В. В., Єпіфанова І.Ю., Гладка Д. О. // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова. – 2019. – Т. 24. – Вип. 2 (75). – С. 88-92

Єпіфанова Ірина Юрївна — доктор екон. наук, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Панкова Валерія Денисівна – студентка групи МФКД-20м факультет менеджменту та інформаційного безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: valeripankova@gmail.com

Iryna Yu. Yepifanova – Doctor of Econ. Sc., Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Valeriia D Pankova. – student of MFKD-20m group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia