

## ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

**Анотація:** У статті адаптацію працівників розглянуто як важливу ланку управління персоналом на сучасних підприємствах. Визначено сутність поняття «адаптація персоналу». Проаналізовано типові проблеми адаптації працівників на підприємствах. Наведено основні методи адаптації персоналу на підприємствах.

**Ключові слова:** персонал, адаптація, працівники, організація, трудовий колектив, плинність кадрів, продуктивність праці.

**Abstract:** The article examines employee adaptation as an important link in personnel management at modern enterprises. The essence of the concept of "personnel adaptation" is determined. Typical problems of employee adaptation at enterprises are analyzed. The main methods of personnel adaptation at enterprises are given.

**Keywords:** personnel, adaptation, employees, organization, labor team, staff turnover, labor productivity.

Адаптація персоналу в організації є необхідною ланкою управління персоналом. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок стикається з необхідністю прийняття організаційних вимог: режиму праці та відпочинку, положень, посадових інструкцій, наказів, розпоряджень адміністрації, корпоративної культури, традицій та ін. Він також приймає набір умов, які надає йому підприємство. Він змушений переоцінити свої погляди, звички, співвіднести їх із прийнятими в колективі нормами і правилами поведінки, закріпленими в традиціях, виробити відповідну лінію поведінки, яка буде прийнятною для даного підприємства.

Адаптація персоналу – це процес пристосування людини до нового середовища, що ґрунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових умовах [1].

На жаль, важливість заходів з адаптації працівників у нашій країні протягом тривалого періоду кадровими службами не сприймалися досить серйозно. Досі багато державних підприємств і комерційних організацій не мають навіть базових програм адаптації. Водночас, в сучасних умовах господарювання більшість суб'єктів підприємництва характеризуються самофінансуванням та самоокупністю, їх діяльність супроводжується значним вивільненням персоналу, плинністю кадрів і, як наслідок, постійним перерозподілом робочої сили. Чим більше на ринку праці працівників, які змушені освоювати нові професії, або змінювати місце роботи та колектив, тим важливішими стають проблеми адаптації в організаціях [2].

Впровадження системи управління адаптацією на підприємствах є досить складним завданням, але від цього залежить вирішення таких важливих для підприємства завдань, як: зниження витрат, зниження плинності кадрів; збільшення продуктивності праці; більш швидке досягнення показників ефективності, прийнятних для організації – роботодавця і т.ін. Найважливішим завданням керівників у процесі адаптації є надання допомоги працівникові в успішній інтеграції його в організацію, входження працівника в трудовий колектив, в його неформальну структуру. Новий працівник якомога швидше має відчутти себе членом колективу; зменшити тривогу та невпевненість, адже, тривога і невпевненість в даному випадку означають страх невдач в роботі і неповну орієнтацію в робочій ситуації, що знижує продуктивність праці. Адаптація сприятиме розвитку у нового співробітника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях.

Однією з проблем роботи з персоналом в організації при залученні персоналу є управління трудовою адаптацією. У ході взаємодії працівника і організації відбувається їх взаємна адаптація, основою якої є поступове входження працівників у нові професійні та соціально-економічні умови праці [3].

Сучасні українські підприємства стикаються з рядом типових проблем, які призводять до необхідності вдосконалення процесу адаптації. Розглянемо більш детально найбільш типову карту проблем адаптації персоналу на підприємстві (рисунок 1) [4].



Рисунок 1 – Карта проблем адаптації працівників на підприємствах

Перш за все, вище керівництво українських підприємств, переслідуючи мету економії витрат, не приділяє цьому питанню вагомій уваги, що і створює значні труднощі в роботі, адже люди – це той головний ресурс, той «двигун», від якого залежить ефективність діяльності підприємства в цілому. Проте, не дивлячись на це, відділ кадрів, зазвичай, виконує безліч інших функцій, які потребують оптимального їх впровадження зі сторони співробітників підрозділу, а саме:

- забезпечення дотримання принципів підбору персоналу на підприємстві;
- забезпечення і здійснення контролю за виконанням трудового законодавства, наказів, вказівок і рішень керівних організацій з питань роботи з кадрами;
- організація роботи з підвищення ділової кваліфікації працівників, організація виробничо-економічного навчання з усіма працівниками підприємства;
- створення адекватної системи мотивації;
- створення лояльного персоналу.

У цілому, з метою ефективної адаптації нового персоналу до роботи на вітчизняному підприємстві можуть використовуватися методи, наведені в таблиці 1 [4].

Таблиця 1 – Методи адаптації персоналу

Види адаптації	Методи
Професійна	Інструктаж
	Учнівство
	Кураторство
Психофізіологічна	Надання можливості спостерігати за роботою колег
Соціально-психологічна	Знайомство з колективом за допомогою керівника відділу
	Ознайомлення з «Путівником для нового співробітника»
Організаційно-адміністративна	Ознайомлення з «Путівником для нового співробітника»
	Кураторство
Санітарно-гігієнічна	Ознайомлення з «Путівником для нового співробітника»
	Кураторство

**Висновки.** Адаптація – це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища будь-якого організаційного утворення.

Адаптація нових працівників на робочому місці – це важливий процес. Система адаптації необхідна для того, щоб скоротити час, який зазвичай потрібен новому співробітникові для освоєння на новому місці, щоб швидко інтегруватися в колектив, зрозуміти вимоги, які до нього висуває компанія, і швидше вийти на необхідний рівень продуктивності праці. Для компанії ефективна система адаптації значно знижує плинність персоналу на випробувальному терміні, що призводить до скорочення витрат на підбір персоналу.

В сучасних умовах нестабільного зовнішнього середовища, викликаного в першу чергу військовим вторгненням Росії в Україну, багато працівників змушені змінювати місце роботи, а іноді і вид професійної діяльності. У зв'язку з цим проблеми адаптації працівників в організаціях потребують вирішення та подальших досліджень.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Адаптація персоналу. URL: <https://cleverstaff.net/blog/uk/adaptatsiya-personalu/>
2. Мосійчук О. С. Ефективна адаптація працівників як основа формування стабільного і конкурентоспроможного персоналу підприємства. Національно технічний університет "Харків. політехн. інститутт". Харків: НТУ "ХПІ", 2021. С. 227-228.
3. Крикунова А. Л. Управління трудовою адаптацією персоналу організації: кваліфікаційна робота магістра. Харків, 2020. 104 с.
4. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. Економіка і суспільство. Випуск 13. 2017. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/13\\_ukr/101.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/101.pdf)

**Краєвська Алла Станіславівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри ПЛМ, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [kraevska@vntu.edu.ua](mailto:kraevska@vntu.edu.ua).

**Kraievska Alla** - candidate of economic sciences, associate professor of the Department of Entrepreneurship, Logistics and Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: [kraevska@vntu.edu.ua](mailto:kraevska@vntu.edu.ua).

**Гребінь Марина Миколаївна** – студентка групи П-196, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: [marhreb22@gmail.com](mailto:marhreb22@gmail.com).

**Grebin Marina** – P-19b student, Faculty of management and informative safety, Vinnytsia national technical university, Vinnytsia, e - mail: [marhreb22@gmail.com](mailto:marhreb22@gmail.com).