

У Д О С К О Н А Л Е Н Н Я С И С Т Е М И А Д А П Т А Ц І І П Е Р С О Н А Л У Н А П І Д П Р И Є М С Т В І

Анотація. Розглянуто питання адаптації працівників на підприємстві. Розкрито її зміст та значення, з'ясовано фактори, що на неї впливають, і визначено заходи щодо вдосконалення трудової адаптації.

Аннотация. Рассмотрены вопросы адаптации работников на предприятии. Раскрыты ее содержание и значение, выяснены факторы, которые на нее влияют, и определены меры по совершенствованию трудовой адаптации.

Annotation. This article describes the adaptation of workers at an enterprise. Its content and value have been determined, the factors that affect it and measures on improving labour adaptation have been identified.

Ключові слова: адаптація, трудова адаптація, система адаптації, персонал.

Праця як форма життєдіяльності людини здійснюється за певних умов виробничого середовища та за певних нервово-м'язових навантажень. Організм працівника разом із виробничим середовищем складає єдине ціле. Функції організму можуть нормально здійснюватися лише тоді, коли умови зовнішнього середовища повністю відповідають його потребам. Якщо умови зовнішнього середовища, у тому числі виробничого, змінюються, стають несприятливими, ускладнюють його життєдіяльність, то на протидію їм організм спрямовує спеціальні механізми, які зберігають постійність внутрішнього середовища або змінюють його в межах, визначених фізіологічними законами. Це механізми адаптації [1].

Мета даної статті полягає у вивченні питань трудової адаптації персоналу на вітчизняних підприємствах.

У рамках даної мети поставлено такі завдання:

- розкриття змісту та значення адаптації;
- обґрунтування цілей трудової адаптації нових працівників;
- з'ясування факторів, що впливають на адаптацію;
- визначення заходів для підвищення ефективності адаптації працівників.

Проблематику адаптації персоналу на підприємствах досліджували такі вчені, як: Тейлор Ф. В., А. Файоль, Ф. Херцберг, Ф. Дунаєвський, Кухарева Т. А., Корнєєва Л. Н. та ін.

Суть адаптації полягає в перетворенні фізіологічних процесів, що протікають в організмі, взаємодіючи з навколишнім середовищем, у масштабному комплексі фізіологічних зрушень безпосередньо в людині.

З точки зору управління персоналом важливе місце займає виробнича адаптація, оскільки вона є основою вирішення таких проблем, як формування у працівників потрібного рівня продуктивності та якості праці за короткий період.

На думку автора, адаптація – це динамічний процес, за допомогою якого внутрішнє середовище в організмі людини підтримується на сталому рівні, незважаючи на зміни в довіллі [1].

Причини зміни умов трудової діяльності різноманітні: освоєння нового місця роботи, перехід в інший підрозділ, на нову посаду, впровадження нових форм організації праці, оплати, нової технології. Тому кожна з цих змін вимагає відповідної поведінки людини [2].

Існує декілька видів адаптації, проте, незважаючи на відмінність її аспектів, усі вони знаходяться в постійній взаємодії.

Трудова адаптація – це взаємне пристосування працівника і підприємства, що ґрунтується на так званій поступовій "впрацьованості" працівника у нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умовах праці. До цілей трудової адаптації нових працівників належать:

1. Зменшення стартових витрат.
2. Зниження тривожності та невпевненості нового працівника.
3. Скорочення плинності кадрів.
4. Економія часу безпосереднього керівника і підлеглих-працівників.
5. Розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях.

Процес адаптації повинен сприяти формуванню позитивного ставлення нових працівників до підприємства, до свого підрозділу і дорученої справи, що є неодмінною умовою високих робочих показників [3].

У результаті дослідження даного питання було виявлено, що основними факторами, що впливають на успішність професійної адаптації нових працівників, є:

- фактори, пов'язані з підтримкою, розумінням та допомогою в адаптації з боку колективу та керівництва підрозділу, наявність досвідченого наставника;
- організація процесу навчання за місцем роботи;
- особливості професійної мотивації молодих працівників;
- рівень розвитку професійно важливих якостей, зокрема соціальної зрілості та комунікативності [4].

1. Розробка чітких, конкретно визначених посадових обов'язків з питань адаптації нових співробітників для керівників усіх рівнів.

2. Запровадження системи наставництва.

3. Організація системи преміювання.

Очевидно, що вдосконалення існуючої системи адаптації має потребу у фінансовому забезпеченні, але фінансові кошти, витрачені на це, безперечно окупляться, тому що знизиться рівень плинності кадрів, рівень браку, число порушень трудової дисципліни та ін.

Зробивши певний аналіз, було встановлено, що вдосконалення системи адаптації надає переваги для підприємства: за рахунок незначного підвищення витрат покращується прибутковість підприємства, досягається більш ефективно використання власного капіталу, фінансових і трудових ресурсів [5].

Найрозповсюдженішими труднощами, з якими зустрічаються нові працівники, – це труднощі адаптації до специфіки змісту конкретної спеціальності, пов'язані з їх недостатньою професійною підготовкою. Одними із найбільш ефективних шляхів вирішення даної суперечності можна вважати розробку чітких, конкретно визначених посадових обов'язків з питань адаптації нових співробітників для керівників усіх рівнів, запровадження системи наставництва, організацію системи преміювання. Основними факторами, що впливають на розвиток адаптації, є: якісний рівень роботи, об'єктивність ділової оцінки персоналу, особливості соціально-психологічного клімату в колективі. Дослідження свідчать, що на сьогодні адаптація персоналу – один з провідних заходів успішної організації підприємства.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Калініна Т. О. Фізіологія і психологія праці: навч. посібн. / Т. О. Калініна, С. П. Кожанова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2005. – 268 с. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с. 3. Науково-практичний Інтернет-портал. – Режим доступу: <http://b-ko.com>. 4. Москаленко А. П. Професійна адаптація працівників ОВС: методичні рекомендації / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін; за заг. ред. проф. В. О. Соболева. – Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с. 5. Студентський обмінник [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://poglyad.com/students/item-21082>.