Тищенко О. О.

УДК 331.108.3

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто питання необхідності адаптації для новачків. Виділено чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації.

Аннотация. Рассмотрены вопросы необходимости адаптации для новичков. Выделены факторы, влияющие на эффективность процесса адаптации.

Annotation. The article deals with the issues of the necessity of personnel's adaptation. The factors influencing the effectiveness of adaptation process were distinguished.

Ключові слова: персонал, адаптація, чинники ефективності адаптації.

В умовах глобальних та міжнародних тенденцій у сфері управління персоналом HR-менеджери акцентують увагу на тих елементах роботи, які дозволяють утримувати новачка з тим, щоб у максимальному ступені використовувати їх потенціал. У цьому контексті увагу приділено адаптації персоналу, ефективність реалізації якої дозволяє підвищити результативність роботи з кадрами.

Роль HR-служби організації полягає в розробці системи адаптації, діяльність якої, поряд з іншими функціями, повинна бути направлена на полегшення "входження" працівника в колектив. Чим швидше пройде цей процес, тим швидше організація отримає максимальну віддачу від працівника. Тим самим розробка системи адаптації на відповідному рівні допоможе не тільки новому працівнику швидше пристосуватися до колективу з мінімальним психологічним навантаженням, але й організації збільшити продуктивність праці.

Питання адаптації знайшли відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: Весніна В. Р., Гавкалової Н. Л., Гриньової В. М., Єрьоміна Б. Л., Єфремова О. Ю., Кібанова А. Я., Маслова Є. В., Назарової Г. В. [1 – 6].

Незважаючи на достатній рівень опрацьованості питань даного дослідження, такі проблеми, як психологічні аспекти, чинники впливу на процес адаптації, розмаїття підходів до організації відповідної системи, залишаються поза увагою дослідників. Тому актуальними є виявлення та аналіз чинників, що впливають на процес адаптації новачків, що й виступає метою статті. З урахування складності питання, яке розглядається, доцільно простежити основні визначення до формування терміну "адаптація".

Веснін В. Р. розглядає адаптацію як реакцію суб'єкта на зміну умов його життєдіяльності, яка протидіє дійсному або можливому зниженню її ефективності, цією реакцією можна цілеспрямовано керувати [1]. У цьому визначенні підкреслюється, що адаптація призводить до можливого зниження ефективності робіт. Тому організації, які враховують тільки вказані аспекти, розуміють, що без правильно налагодженого процесу адаптації ефективність робіт знижується.

Ряд авторів [3; 5] дотримуються думки про те, що адаптація – це процес активного пристосування людини до нового середовища. У контексті включення співробітника в організацію це означає, що відбувається інтенсивне знайомство співробітника з діяльністю та підприємством, зміна власної поведінки відповідно до вимог нового середовища [3].

На думку Єрьоміна Б. Л., у процесі входження в нову організацію індивіду доводиться змінювати власну поведінку. Безумовно, коли працівник приступає до нової роботи, для колективу притаманні сформовані принципи, традиції, стереотипи поведінки в організації, тому людині необхідно до цього пристосовуватися – змінювати свої звички та поведінку.

Недоліки уявлень про адаптацію людини в організації, що полягають у нівелюванні двосторонності вказаного процесу, реалізовані в працях Гавкалової Н. Л. й Маркової Н. С., Скопилатова І. А. й Єфремова О. Ю., Кібанова А. Я. [2; 4; 6]. Вони стверджують, що адаптація – це взаємне пристосування працівника і організації, що ґрунтується на поступовій впрацьовуваності співробітника в нові професійні, соціальні та організаційно-економічні умови праці.

Ґрунтуючись на результатах досліджень відомих вчених, автор статті додержується думки про те, що адаптація є двостороннім процесом взаємного пристосування працівника та організації один до одного, в ході якої індивід швидше опановує функції в межах посади/робочого місця. Причому ефективність зазначеного процесу обумовлена впливом безлічі чинників, до яких можна віднести такі:

робота HR-служби, до функцій якої входить розробка системи адаптації, допомога новачку в пристосуванні до нових для нього технічних, професійних, ментальних умов роботи, проведення контролю у вигляді оцінювання;

психологічна сумісність безпосереднього керівника та новачка;

психологічна сумісність колективу та нового співробітника;

специфіка змісту роботи HR-служби, яка повинна бути орієнтована на впровадження проактивних заходів у роботі з персоналом;

© Тищенко О. О., 2013

специфіка виробничого процесу, тобто функціоналу працівника, пристосування до якого повністю залежить від його професіоналізму.

Усі учасники процесу адаптації націлені на те, щоб в короткі терміни новачки стали повноцінними співробітниками організації, які були б орієнтовані не лише на досягнення особистих цілей, але й на вирішення корпоративних завдань. Результатами упровадження ефективної процедури адаптації є зменшення плинності кадрів, покращення соціально-психологічного клімату в колективі, зменшення конфліктності, забезпечення кількісної та якісної укомплектованості кадрового складу, збільшення прибутку організації та підвищення її ефективності.

У перші дні перебування новачка на робочому місці доцільно проводити анкетування, яке дозволило б оцінити рівень соціально-психологічної адаптації новачка, а також надати можливість молодому спеціалісту почувати себе потрібним у даній організації. З огляду на те, що адаптація полягає в пристосуванні новачка до соціально-психологічних особливостей трудової діяльності, проведення анкетування може надати інформацію HR-службі. У разі отримання негативного результату акцент потрібно здійснити на превентивних заходах щодо появи подальших конфліктів та негараздів у роботі.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

Література: 1. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2011. – 688 с. 2. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персонала : учебн. пособ. / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – 2-е изд., исправ. и доп. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2005. – 304 с. 3. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 4. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с. 5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учебн. пособ. / под ред. П. В. Шеметова. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 2001. – 312 с. 6. Скопылатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб. : Изд. Смольного ун-та, 2000. – 400 с.