

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ

СУТНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА РОЗРОБКА ПРОГРАМИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто поняття адаптації, виділено її види та запропоновано програму входження нового працівника на вакантну посаду.

Аннотация. Рассмотрено понятие адаптации, определены ее виды и предложено программу вхождения нового работника на вакантную должность.

Annotation. In the given work the concept of adaptation is considered, its kinds are defined and the program of occupying a vacant post by the new worker is offered.

Ключові слова: адаптація, види адаптації: професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна, програма.

Після зарахування на посаду починається залучення співробітника, тобто направлення його на вакантне місце згідно з потребами організації та його інтересами. Безпосередній керівник вводить на посаду цю людину, а саме проводить сукупність процедур, мета яких прискорити освоєння новачком роботи, скоротити період адаптації в колективі, допомогти встановити контакти з оточуючими. Людина відчуває, що її чекали, до її приходу готувались. Така процедура допоможе уникнути багатьох помилок і тим самим знизити вірогідність розчарування і передчасного звільнення. Далі починається процес адаптації нового співробітника, тобто пристосування його до змісту та умов праці, соціального середовища.

Дослідженням у сфері адаптації підприємства та його окремих підрозділів до змін зовнішнього і внутрішнього середовищ займалися провідні вчені, такі, як М. Кизим, С. Алексєєв, Цимбалюк С. О., Ф. Хміль та ін. Але слід відзначити, що питання стосовно адаптації персоналу все ще потребують подальших наукових досліджень та є актуальними в сучасних умовах [1 – 4].

Адаптація – процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ. Термін "адаптація" досить поширений та застосовується в різних галузях науки.

Метою адаптації працівників є можливість більш швидкого досягнення робочих показників, прийнятних для організації – роботодавця – та зменшення стартових витрат.

У соціології і психології виділяють соціальну й виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожен із них має самостійну сферу: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича – включає технічні, біологічні та соціальні аспекти [2].

Три види адаптації наведено на рисунку.

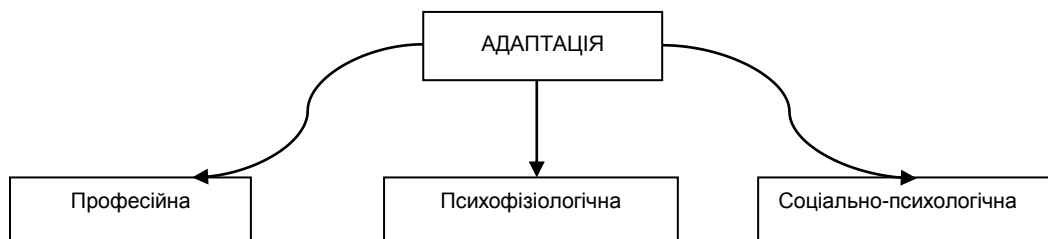


Рис. Види адаптації

Професійна адаптація починається з того, що, враховуючи досвід, знання і характер новачка для нього визначають найбільш придатну форму підготовки, наприклад, направляють на курси або закріплюють наставника.

Психофізіологічна адаптація до умов праці, режиму роботи і відпочинку особливих труднощів не викликає. Вона здебільше залежить від здоров'я людини, її природних реакцій, характеристики цих умов.

Соціально-психологічна адаптація в колективі може бути пов'язана з чималими ускладненнями, особливо для керівників. Насамперед, може мати місце невідповідність керівника і нових підлеглих за рівнем [3].

Узагальнюючи думку Цимбалюка С. О. про соціально-психологічну адаптацію, автор підкреслює, що в період цієї адаптації кожного новачка можуть підстерігати багато розчарувань. До них можна віднести: обмануті очікування швидкого успіху, обумовлені недооцінкою багаточисельних об'єктивних і суб'єктивних перешкод; переоцінка значення наукових рекомендацій та інструкцій для роботи й недооцінка важливості живого людського спілкування. Розчарування може бути пов'язане з відсутністю належної поваги до нього та його знань зі сторони членів колективу.

На думку автора, найлегше адаптація новачка проходить у тому випадку, якщо він стає на місце особи, яка

Проаналізувавши роботи вчених [1 – 4], можна зробити висновок, що як і при наборі кадрів, так і при введенні в посаду новачків важливо зрозуміти основні мотиви, що зумовлюють для них необхідність роботи, а також пов'язані з цим надії і побоювання. Більшість людей, приступаючи до роботи, хочуть швидше її освоїти і показати, що вони можуть впоратися з нею добре. Однак незалежно від того, перша це їхня робота чи ні, нові співробітники приходять у перший робочий день з безліччю природних побоювань. Для запобігання таких ситуацій необхідна продумана процедура введення в посаду, або, іншими словами, програма адаптації персоналу.

На основі аналізу літературних джерел [1 – 4] автором запропоновано програму адаптації, яка становить набір конкретних дій, що потрібно зробити співробітникам, відповідальному за адаптацію:

- організація семінарів, курсів з різних питань адаптації;
- проведення індивідуальних бесід керівника, наставника з новим співробітником;
- інтенсивні короткострокові курси для керівників, знову вступників;
- спеціальні курси підготовки наставників;
- використання методу поступового ускладнення виконуваних новачком завдань;
- виконання разових громадських доручень для встановлення контактів нового працівника з колективом;
- підготовка заміни при ротації кадрів;
- проведення в колективі спеціальних рольових ігор по згуртуванню співробітників.

Протягом першого тижня керівнику бажано щодня бачитися з працівником, дізнаватися про успіхи та допомагати усунути проблеми. Це дозволить якомога раніше (ідеально протягом місяця) повністю скласти уявлення про його слабкості і переваги, взаємини в колективі, старанність, зовнішній вигляд.

Керівнику доцільно завести картку контролю за адаптацією і постійно тримати в полі зору цей процес. На першому етапі йому потрібно допомогти новому співробітнику вибрати найбільш підходяще робоче місце, на другому – надати допомогу в освоєнні тонкощів своєї професії, на третьому – суміжних професій, а також залучати до справ колективу [5].

З усіма цими висновками важко не погодитися, тому що в сучасних українських умовах, коли більша частина організацій не може собі дозволити не те що організувати окремий підрозділ, що виконує виключно функції адаптації персоналу, а навіть нормально функціонуючий кадровий відділ, який би складався з кваліфікованих співробітників, у цих умовах на плечі безпосередніх керівників лягає багато функцій щодо адаптації персоналу.

Однак найбільша небезпека для майбутньої кар'єри молодого спеціаліста – це некомпетентний перший керівник, який може стати перешкодою в просуванні вперед.

Наук. керівн. Кожанова Є. П.

Література: 1. Алексеев С. Б. Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия / С. Б. Алексеев. – Донецк : ДонНУЭТ, 2007. – 165 с. 2. Адаптивные модели в системах принятия решений / под ред. Н. А. Кизима. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2007. – 364 с. 3. Цимбалюк С. О. Технології управління персоналом : навч. посібн. / С. О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с. 4. Хміль Ф. Управління персоналом : підручник / Ф. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 487 с. 5. http://ref.co.ua/46937-Adaptaciya_personala.html.