

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

Розглянуто змістове наповнення категорії «адаптація персоналу підприємства». Висвітлено особливості організації цього процесу в динамічних умовах прискореного технічного процесу, а також розроблено рекомендації щодо організації процесу адаптації персоналу з метою досягнення цілей підприємства та задоволення потреб учасників адаптаційного процесу.

Ключові слова: адаптація, персонал, процес, підприємство, наставництво, входження у посаду, оцінка адаптації, ефективність адаптації

Abstract

The content of the category "adaptation of enterprise personnel" is considered. Features of the organization of this process in dynamic conditions of the accelerated technical process are covered, and also recommendations on the organization of process of adaptation of the personnel for the purpose of achievement of the purposes of the enterprise and satisfaction of needs of participants of adaptation process are developed.

Keywords: adaptation, personnel, process, enterprise, mentoring, participation in post evaluation of adaptation, the effectiveness of adaptation.

Вступ

Прискорення розвитку економіки України на інноваційних засадах зумовлює необхідність з'ясування низки теоретичних питань, які пов'язано із адаптацією персоналу підприємств, що проявляється в повільному пристосуванні працівника до техніко-економічних і соціально-трудова умов організації процесів праці що, у підсумку, позначається на результатах їх господарської діяльності.

Результати дослідження

Кадрове забезпечення промислових підприємств необхідними працівниками, здатними забезпечувати їх ефективне функціонування в умовах прискореного науково-технічного прогресу та жорсткої конкуренції, привертає пильну увагу багатьох дослідників до вирішення цієї актуальної проблеми. В результаті з'явилися публікації, у яких висвітлено питання управління персоналом [1], шляхи пошуку та відбору персоналу [2], удосконалення управління персоналом [3]. Крім цього, опубліковано ряд робіт, у яких розглянуто питання, які стосуються пошуку методів адаптації персоналу та оцінки адаптаційних процесів тощо [4-5].

Аналіз літературних джерел показав, що поняття «адаптація» трактується науковцями неоднозначно. Найчастіше воно набуває додаткових характеристик з огляду на вид адаптації. Так соціально-психологічна адаптація розглядається як процес активного пристосування особистості до певних умов, що передбачає енергійну діяльність особи, яка адаптується. Кібанов А.Я. [4] наголошує, що, з урахуванням психологічного аспекту, поняття адаптації доцільно трактувати як своєрідний вид діяльності – адаптивної діяльності. Таке розуміння поняття адаптації збігається з попередньою точкою зору, оскільки діяльність передбачає активну взаємодію живої істоти із довкіллям. Водночас, трактувати адаптацію як адаптивну взаємодію, є неприйнятним для визначення. В окремих випадках, навіть без уточнення особливостей адаптації, цей термін ототожнюється з діяльністю людини. Так, Ф.І. Хміль, розглядаючи поняття «адаптація» як універсальне явище, використовує ідентичну термінологію: адаптація як пристосувальна діяльність [6]. Більшість авторів, розглядаючи проблеми пристосування людини обмежуються лише використанням терміном «адаптація». Натомість в сучасних наукових дослідженнях все частіше розмежовуються поняття «адаптація», «адаптивність» та «адаптованість». Так, В.Ю. Корнюшин трактує поняття «адаптація» як процес і результат [2]. Водночас адаптацію як процес визначає терміном «адаптивність», а «оформленість психічних процесів» у вигляді станів і комплексів – як «адаптованість». Нам видається безпідставним визначати поняття «адаптація» і «адаптивність» як «процес», оскільки він же адаптованість розглядає як стан, результат адаптації.

Подальший розвиток системи дефініцій знаходимо в праці О.В. Крушельницької [3]. Тут «адаптація» трактується як процес пристосування людини до змін навколишнього середовища; «адаптивність» – як рівень здатності до пристосування людини в складних умовах, а «адаптованість» визначається фактичним пристосуванням індивіда, результатом адаптації.

Проаналізувавши останні публікації можна стверджувати, що єдиного підходу до управління процесом адаптації персоналу на підприємствах не існує. Цей процес моделюється фахівцями з управління персоналом на кожному підприємстві окремо. Однак, формування процедури адаптації на підприємствах та, в більшому ступені, оцінки результатів адаптації, потребує уніфікації для досягнення стратегічних цілей вітчизняними підприємствами. На особливу увагу заслуговують проблемні питання, пов'язані із адаптацією молодих спеціалістів з вищою освітою, насамперед тих, які повинні впроваджувати новітні технології та здійснювати організування випуску продукції з інноваційним наповненням, яке могло би бути конкурентоспроможним на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Адаптація нових працівників у підприємствах є прямим і дуже важливим заходом продовження процесу наймання. Під час пошуку нового працівника підприємство вже витрачає чималі кошти. Тому, воно зацікавлене у тому, щоб новий співробітник, по-перше, не звільнився через кілька тижнів або місяців, по-друге, як можна швидше почав приносити підприємству певний дохід. Часто тривалість адаптації відповідає тривалості випробувального терміну, який встановлюється відповідно до чинного законодавства та внутрішніми документами підприємства. Управління процесом адаптації здійснюється співробітниками відділу пошуку, підбору та адаптації персоналу, керівниками структурних підрозділів та наставниками. Для ефективної реалізації процесу адаптації у більшості розвинутих компаній використовується програма адаптації – це документ, який розрахований на період випробувального терміну та передбачає ряд заходів, спрямованих на оволодіння системою спеціалізованих професійних знань та умінь, необхідних для даної посади, а також ефективне їх застосування на практиці.

Висновки

В результаті проведеного аналізу можна зробити висновок, що правильна система адаптації персоналу дозволяє швидко та ефективно запровадити працівника на нову посаду, а також максимально розкрити його можливості. Отже, правильна процедура адаптації формує у співробітника лояльність до компанії і мотивує на довгострокову співпрацю, де він починає дивитися в одному напрямку з організацією, у якій працює, знає її місію та цінності, це дозволяє досягати стратегічних цілей організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручн. Центр навчальної літератури. Київ, 2011. 468 с.
 2. Корнюшин В. Ю. Основы управления персоналом : пособие. Москва : МИЕМП, 2010. 237 с.
 3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ, 2005. 308 с.
 4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : 3-е изд., дод. и перераб. Москва : ИНФРАМ, 2000. 638 с.
 5. Аширов Д. А., Л.А Резниченко Управление персоналом : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. Москва, 2004. 193 с.
- Азарова Анжеліка Олексіївна* – к.т.н., проф. каф. МБІС, заст. декана Факультету менеджменту та інформаційної безпеки з наукової роботи та міжнародного співробітництва Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця.
- Бучинський Володимир Олександрович* — студент групи ІКІ-17б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kawtanoffvntu@gmail.com
- Azarova Anzhelika A.* – Candidate of technical sciences, Professor of Management and security information systems department, Deputy dean of the Faculty of management and information security of research and international cooperation, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.
- Buchynskiy Volodymyr O.* — student of group ІКІ-17b, Faculty of Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kawtanoffvntu@gmail.com