

Студент 4 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА РАБОТНИКА И ПРЕДПРИЯТИЕ

*Анотация. Проанализировано понятие адаптации персонала. Систематизированы факторы, влияющие на длительность процесса адаптации. Выделены преимущества эффективной адаптации персонала.*

*Анотація. Проаналізовано поняття адаптації персоналу. Систематизовано чинники, що впливають на тривалість процесу адаптації. Виділено переваги ефективної адаптації персоналу.*

*Annotation. A concept of adaptation of personnel is analysed. Factors, influencing the duration of the process of adaptation, are systematized. The advantages of effective adaptation of the personnel are highlighted.*

*Ключевые слова: адаптация персонала, производственная адаптация, психофизиологическая адаптация, профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация.*

В современных условиях хозяйствования все больший интерес вызывают технологии управления персоналом, с помощью которых осуществляется эффективное управление персоналом предприятия. Поэтому руководство предприятия выполняет определенный набор взаимосвязанных действий, направленных как на отдельного сотрудника, так и на коллектив в целом. Совокупность таких действий позволяет работникам эффективно выполнять поставленные перед ним функции и задачи. В связи с этим адаптация персонала является актуальным вопросом для предприятий, стремящихся к увеличению полученной прибыли.

Разработкой адаптации персонала занималось множество ученых. Вопросы, связанные с применением адаптации персонала, рассматриваются в работах таких ученых, как: Маслов Е. В., Вершинина Т. П., Захаров Д. К., Борисова Е. А., Веснина В. Р., Спивак В. А., Огнев А. С., Лукашевич М. П., Кирхлер Э. и др. Но среди всех научных публикаций недостаточно внимания уделяется адаптации персонала как основе эффективного функционирования предприятия. Поэтому данный вопрос требует дальнейших научных исследований.

Исходя из этого, целью данной статьи выступает теоретическое обоснование необходимости применения адаптации персонала на предприятии для эффективной работы персонала предприятия.

В научной литературе встречается множество подходов к пониманию понятия адаптации персонала. Сущность адаптации персонала представлена в табл. 1.

Таблица 1

### Подходы к определению сущности адаптации персонала

Автор	Сущность адаптации персонала
Хмиль Ф. И. [1]	Взаимное приспособление работника и трудового коллектива структурного подразделения, основой которого является постепенное вхождение работника в профессиональные, социально-экономические и психологические условия труда в организации
Михайлова Л. И. [2]	Процесс освоения человеком предметно-вещевой и социальной среды в связи с включением его в новую трудовую деятельность
Виноградский М. Д. [3]	Процесс приспособления или изменения собственного поведения работника к новым профессиональным, социальным или экономическим условиям труда в организации
Крушельницкая О. В. [4]	Процесс приспособления работников к условиям внешней и внутренней среды

Однако указанные определения адаптации персонала не полностью отображают суть исследуемого понятия. Так, Виноградский М. Д. не указывает, что в определение адаптации необходимо включать не только приспособление работника, но и приспособления трудового коллектива к работнику. Крушельницкая О. В. не включает в понятие адаптации персонала, в связи с чем (а именно, включением в новую трудовую деятельность) происходит приспособление работника. Михайлова Л. И. не рассматривает адаптацию персонала с психологической стороны. Понятие адаптации персонала, по мнению Хмиля Ф. И., не содержит в себе физиологические аспекты приспособления работников к условиям работы. Таким образом, все данные подходы к пониманию адаптации персонала

не являются полными. По мнению автора, под адаптацией персонала следует понимать процесс приспособления нового работника и трудового коллектива друг к другу, который основывается на привыкании работника к физиологическим, психологическим, профессиональным, социально-экономическим условиям труда на предприятии в связи с включением его в новую трудовую деятельность.

Производственную адаптацию работника на предприятии следует рассматривать с различных аспектов. Кафидов В. В. трактует данный вопрос с психофизиологической, профессиональной, социально-психологической стороны. Наиболее полную классификацию производственной адаптации дает Савченко В. А. Он изучает производственную адаптацию также и с организационной, материально-бытовой и культурной позиций.

Влияние адаптации необходимо рассматривать исходя из анализа выгод от адаптации. По мнению автора, преимущества эффективной адаптации, как для работника, так и для предприятия, следует выделять в зависимости от вида адаптации персонала (табл. 2).

Таблица 2

**Преимущества адаптации для работников и предприятия в зависимости от ее вида**

Преимущества эффективной адаптации	
для работника	для предприятия
1	2
Психофизиологическая	
Более низкий уровень утомляемости	Снижение затрат на обеспечение здоровья работников
Профессиональная	
1. Формирование у сотрудников необходимых для эффективного функционирования профессиональных компетенций. 2. Наиболее полное приспособление к процессу труда	1. Обеспечение предприятия высококвалифицированными кадрами. 2. Снижение уровня текучести кадров. 3. Снижение количества ошибок, возникших из-за недостаточного знания функциональных обязанностей

Окончание табл. 2

1	2
Социально-психологическая	
1. Работник формирует свое представление о структуре взаимоотношений в трудовом коллективе. 2. Работник приобретает свой круг общения	1. Благоприятный социально-психологический климат, что обеспечивает эффективную деятельность предприятия. 2. Отсутствие конфликтов в коллективе. 3. Соблюдение производственной и технической дисциплины. 4. Повышение заинтересованности в труде (повышение ПТ)
Организационная	
1. В следствие осознания того, какое место работник занимает в структуре предприятия, формируется представление о своей роле в общем производственном процессе. 2. В следствие ознакомления работника с технологией и особенностями деятельности, происходит осознание того, какие результаты ожидает от него руководство. 3. Удовлетворенность трудом	1. Предприятие получает работника, имеющего четко сформированную позицию по поводу своего значения в организационной структуре предприятия. Тем самым, обеспечивая себе быстрое достижение поставленных перед работниками целей. 2. Уменьшение затрат, связанных с низкой эффективностью работы. 3. Достижение целей в минимальные сроки
Первичная	
1. Быстрое вхождение в профессиональную деятельность. 2. Формирование у сотрудников профессиональных компетентностей	1. Возможность построения эффективно функционирующего коллектива под влиянием привыкания к сложившимся общественным отношениям. 2. Предприятие получит уверенного сотрудника, вписавшегося в коллектив, четко осознающего необходимость своей работы для предприятия
Вторичная	
1. Облегчение вхождения в коллектив в связи с изменением трудовой деятельности либо перехода из одного подразделения в другое	1. Снижение затрат из-за высокой текучести кадров. 2. Повышение сплоченности коллектива

В целом адаптация персонала имеет такое несомненное преимущество, как экономия времени работодателя и работника за счет быстрого вхождения нового сотрудника в должность.

По мнению автора, факторы, влияющие на длительность процесса адаптации, следует рассматривать в разрезе каждого из видов адаптации (табл. 3).

Таблица 3

**Факторы, влияющие на длительность процесса адаптации**

Вид адаптации	Факторы, влияющие на длительность процесса адаптации
Психофизиологическая	1. Возраст работника.

адаптация	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Состояние здоровья сотрудника.</li> <li>3. Санитарно-гигиенические условия труда.</li> <li>4. Режимы труда и отдыха.</li> <li>5. Здоровые и безопасные условия труда</li> </ol>
Социально-психологическая адаптация	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Характер работника.</li> <li>2. Темперамент работника.</li> <li>3. Социально-психологический климат в коллективе.</li> <li>4. С стиль руководства.</li> <li>5. С способность работать в коллективе.</li> <li>6. Личные качества работника.</li> <li>7. Накопленный опыт членов коллектива</li> </ol>
Профессиональная адаптация	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опыт работы.</li> <li>2. Организация труда на предприятии.</li> <li>3. Уровень квалификации.</li> <li>4. Характер выполняемой работы.</li> <li>5. Наличие и качество специальных программ адаптации</li> </ol>
Организационная адаптация	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационная структура предприятия</li> </ol>
Адаптация к сфере досуга	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Межличностные отношения в коллективе</li> </ol>
Адаптация к материально-бытовой сфере	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наиболее полный социальный пакет.</li> <li>2. Уровень оплаты труда</li> </ol>

Таким образом, адаптация персонала является фундаментальной основой эффективного функционирования предприятия, поскольку имеет множество преимуществ для работников и организации в целом. Работник получает множество выгод, основными среди которых являются получение информации, необходимой для эффективной работы, снятие нервного напряжения, возникшего из-за занятия новой трудовой деятельностью и вхождение в новый коллектив, освоение приоритетных норм социально-культурной сферы предприятия. Для предприятия также существует множество преимуществ эффективной адаптации, в том числе обеспечение организации высококвалифицированными кадрами, снижение определенных групп затрат, а также увеличение трудовой дисциплины и, естественно, повышение прибыли. Следовательно, такая технология управления персоналом, как адаптация персонала, оказывает влияние на деятельность как работника, так и предприятия.

Научн. рук. Иванова О. Ю.

**Литература:** 1. Хмель Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хмель. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с. 2. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 3. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с. 4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 6. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб. : Питер, 2009. – 240 с.