

Студент 2 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ЗНАЧЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Анотація. Проаналізовано поведінку персоналу, а також визначено проблеми ефективного вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності.*

*Аннотация. Проанализировано поведение персонала, а также определены проблемы эффективного решения задач приспособления персонала к современным условиям производственной деятельности.*

*Annotation. The behavior of staff was analyzed and the problems of effective meeting the challenge of staff adaptation to modern conditions of operations were identified.*

*Ключові слова: персонал, підприємство, адаптація, управління персоналом.*

В умовах сучасної модернізації економіки України гостро постає питання щодо вирішення проблеми ефективного формування і використання персоналу підприємств. На особливу увагу заслуговують проблемні питання, пов'язані з адаптацією молодих спеціалістів із вищою освітою, а насамперед тих, які повинні впроваджувати новітні технології та здійснювати організування випуску продукції з інноваційним наповненням, що є конкурентоспроможною на внутрішньому і зовнішньому ринках. Дослідження шляхів адаптації персоналу є актуальною проблемою розвитку та функціонування підприємства в умовах сучасної економіки України.

Питанням розвитку персоналу підприємства, швидкості та успішності адаптації працівників, ефективного вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності досліджували у своїх працях такі вітчизняні вчені, як Л. Балабанова, М. Виноградський, О. Крушельницька, Д. Мельничук та ін.

Але на сьогодні існує ряд невирішених питань, пов'язаних із проблемою ефективного вирішення завдань пристосування персоналу до сучасних умов виробничої діяльності.

Метою дослідження даної статті є визначення ефективного формування і використання персоналу підприємства та оптимальних умов адаптації персоналу.

У широкому розумінні адаптація – це процес пристосування працівника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [1]. Процес адаптації та його результативність базується на взаємній погодженості інтересів працівника і підприємства. Тільки в такому випадку досягають результативності процесу адаптації працівника і поставлених перед підрозділом цілей.

Коли працівник влаштовується на нове місце роботи, він потрапляє до нової системи внутрішньоорганізаційних відносин. Залежно від того, яку саме соціальну роль буде виконувати людина, очікується належна їй поведінка: дотримання ряду вимог, норм, правил поведінки. Влаштовуючись на підприємство будь-якого типу, людина має певні цілі, потреби, норми поведінки.

Система адаптації персоналу охоплює комплекс із низки заходів, застосування яких дає змогу прискорити процес його адаптації до конкретних умов функціонування підприємства та його підрозділів і домогтися досягнення поставлених перед ним цілей у вирішенні виробничих і соціальних завдань.

Значний вплив на формування взаємовідносин працівника з колективом та на ставлення до роботи, яку виконує, має першочергове проходження адаптації. Все це відображає психологічний стан людини, що значною мірою впливає на ефективність праці. Для того щоб запобігти повільному і невдалому процесу адаптації як для підприємства, так і для персоналу, доцільно приділяти значну увагу управлінню виробничою адаптацією.

Управління процесом адаптації – це активний вплив на фактори, що визначають її хід, терміни, зниження несприятливих наслідків тощо [2].

До основних умов, які впливають на успішну виробничу адаптацію належать, у першу чергу, наявність організаційного механізму управління процесом адаптації та високий рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників підприємства. Не менш важливою умовою є об'єктивність ділової оцінки персоналу.

Задля того, щоб досягти бажаних результатів у процесі адаптації, необхідна успішна виробнича адаптація персоналу, яка включає в себе: нормальну тривалість процесу адаптації, задоволеність роботою працівників; виконанням працівниками вимог щодо нових умов праці, позитивним психофізіологічним станом персоналу, визнанням колективом соціальної ролі співробітника, який адаптується.

Для визначення ефективності управління виробничою адаптацією персоналу доцільно аналізувати певні кількісні показники, які характеризують окремі сторони виробничої адаптації.

Під час результативного управління адаптацією працівника необхідно виділити такі найбільш вагомими показники оцінки успішної адаптації, як психофізіологічні, а саме зміст і умови праці, особисті психофізіологічні

підвищення кваліфікації, професійна стійкість; соціально-психологічні: рівень психологічної задоволеності виробничим середовищем в цілому, соціально-психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з адміністрацією і з колегами

по роботі; організаційні, що включають умови організування праці, організаційну структуру підприємства, рівень трудової дисципліни; економічні – якісне виготовлення продукції, задоволеність розміром заробітної плати, система матеріального і морального стимулювання [3].

Отже, адаптація персоналу – це відповідальний та досить складний процес. Ефективна діяльність персоналу залежить від багатьох чинників, які необхідно враховувати під час процесу адаптації задля того, щоб досягти його високої результативності в діяльності підприємства. Успішна адаптація персоналу сприятиме економії витрат на пошук нових працівників, скороченню плинності кадрів, розвитку персоналу, задоволеністю працівників роботою та формуватиме позитивне відношення до праці, колективу і підприємства в цілому.

*Наук. керівн. Доровської О. Ф.*

- 
- Література:** 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М., 2003. – 512 с.  
2. Турчинов А. И. Управление персоналом : учебник / А. И. Турчинов. – М. : Изд. РАГС, 2006. – 125 с.  
3. Веснин Р. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / Р. Р. Веснин. – К. : МАУП, 2007. – 307 с.