

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УМОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто види трудової адаптації, надано їх коротку характеристику, уточнено умови їх успішного проходження на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены виды трудовой адаптации, предоставлена их краткая характеристика, уточнены условия их успешного прохождения на предприятии.

Annotation. The types of labour adaptation are studied their brief description is given, conditions of successful adaptation at the enterprise are specified.

Ключові слова: адаптація, трудова адаптація, виробнича адаптація, позавиробнича адаптація, працівник, підприємство.

В умовах становлення ринку трудових ресурсів зростає значення регулювання внутрішнього ринку галузі, підприємства, організації. Особливої важливості набувають завдання розвитку персоналу, пов'язані зі швидкою і безболісною адаптацією працівників, плануванням їхньої кар'єри, просуванням по кваліфікаційних та службових рівнях відповідно до заданої моделі [1, с. 74].

Першим кроком на шляху успішної кар'єри на підприємстві є те, що кожен працівник стикається з новими умовами і необхідністю адаптуватися і пристосовуватися до них. Адаптація може проходити по-різному і носити як позитивний, так і негативний характер. Дуже важливо знати види трудової адаптації, вміти розрізняти їх і застосовувати на практиці.

Проблемою адаптації працівників на підприємстві займалися такі вчені, як: Кафидов В. В., Савченко В. А., Кібанов А. Я., Михайлова Л. І., Вершиніна Т. П., Крушельницька О. В., Маслов Е. В. та ін. У найзагальнішому вигляді адаптація – це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [2, с. 194].

А. Кібанов вважає, що адаптація – це взаємне пристосування працівника й організації, яка ґрунтується на поступовому "впрацюванні" співробітника у нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умовах праці [3, с. 358].

Вчені розділяють форми адаптації на дві великі групи: соціальну і виробничу, в управлінні персоналом більш детально розглядають саме другу.

Поки немає загальноприйнятої класифікації видів виробничої адаптації працівників. Тому метою статті є дослідження видів трудової адаптації, їх відмінностей та умов успішного протікання.

На закріплення працівника в трудовому колективі, пристосування його до вимог професії впливає й не виробнича сфера.

Савченко В. А. при розгляданні трудової адаптації привів у приклад ряд вчених, таких, як [2, с. 194–195]:

Вершиніна Т. П., яка виділяє не виробничу адаптацію, під якою розуміє адаптацію до побутових умов, середовища, сфери дозвілля. Водночас проф адаптацію вона розділяє на професійну та психологічну;

Маслов Е. В., розглядаючи виробничу адаптацію як складне явище, виділяє психофізіологічну, професійну та соціально-психологічну;

дещо ширше трактує значення поняття адаптації персоналу Захаров Д. К. Він у теоретичному та практичному плані виділяє такі аспекти адаптації: психофізіологічний, соціально-психологічний, професійний і організаційний;

найбільш реально відображає виробничу адаптацію працівників організації класифікація, запропонована Лукашевичем М. П. Він виділяє такі адаптаційні сфери: професійну, організаційну, соціально-психологічну, сферу дозвілля та матеріально-побутову сферу.

Серед видів виробничої адаптації провідна роль належить професійній адаптації [2, с. 195].

Більш детально поділ трудової адаптації розглянуто у таблиці.

Таблиця

Види адаптації персоналу

Види адаптації	Характеристика
----------------	----------------

Психофізіологічна	Об'єктом психофізіологічної адаптації є умови праці, які визначаються як комплекс факторів виробничого середовища, що суттєво впливають на самопочуття, настрій, працездатність працівника, а при тривалій їх дії – на стан здоров'я, що виражаються динамікою захворювань, травматизму та втомою [5, с. 132], є процесом
-------------------	---

	освоєння працівником виробничих санітарно-гігієнічних умов, прийняття режиму праці та відпочинку, що існують на виробництві [4, с. 70], пристосування людини до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці
Професійна	Це процес оволодіння професійними навиками та вміннями [4, с. 70], повне й успішне оволодіння новою професією, тобто звикання, пристосування до змісту й характеру праці, її умов і організації. Міра відповідності суб'єктивних і об'єктивних моментів професійної адаптації значною мірою визначається тим, як робоче місце відповідає соціально-професійній орієнтації працівника [5, с. 132]
Соціально-психологічна	Передбачає процес входження працівника у систему соціально-психологічних відносин у колективі [4, с. 70]
Організаційно-адміністративна	Це знайомство працівника з особливостями організаційного механізму управління, місцем свого підрозділу і посади в загальній системі цілей і в організаційній структурі. При даній адаптації у співробітника повинне сформуватися розуміння власної ролі в загальному виробничому процесі. Слід виділити ще одну важливу і специфічну сторону організаційної адаптації – підготовленість співробітника до сприйняття і реалізації нововведень (технічного або організаційного характеру) [3, с. 360]
Економічна	Дозволяє працівникові ознайомитися з економічним механізмом управління організацією, системою економічних стимулів і мотивів, адаптуватися до нових умов оплати своєї праці і різних виплат [3, с. 360]
Санітарно-гігієнічна	Дозволяє працівникові освоїтися з новими вимогами трудової, виробничої і технологічної дисципліни, правилами трудового розпорядку. Він звикає готувати робоче місце до трудового процесу в умовах виробництва сформованих в організації, дотримуватися гігієнічних і санітарних норм, вимог техніки безпеки та збереження здоров'я, а також з урахуванням економічної безпеки навколишнього середовища [3, с. 360]

Не дивлячись на розходження між видами адаптації, всі вони перебувають у постійній взаємодії, тому процес управління вимагає наявності єдиної системи інструментів впливу, що забезпечують швидкість і успішність адаптації [3, с. 360].

У цілому адаптацію можна вважати завершеною тоді, коли людина повністю пройшла всі перелічені процеси [4, с. 70].

Успішність адаптації залежить від цілого ряду умов, головними із яких є [5, с. 133]:

якісний рівень роботи з питань профорієнтації потенційних працівників;

об'єктивність ділової оцінки персоналу як при відборі, так і в процесі трудової адаптації;

престиж і привабливість професії, роботи за спеціальністю в цій організації;

особливості організації праці, яка б реалізувала мотиваційні настанови працівника;

гнучкість системи навчання персоналу на підприємстві;

особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі;

особисті якості працівника, який проходить адаптацію, пов'язані з його віком, сімейним станом, характером.

Для того, щоб трудова адаптація була успішно завершена, а сам процес протікав швидко і легко, необхідно проводити розробку організаційного механізму управління цим процесом.

Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус людини в даному колективі, задоволення її умовами праці, низький рівень плинності кадрів.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення умов успішного проходження різних видів адаптації. Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є розробка рекомендацій щодо успішної виробничої та позавиробничої адаптації.

Наук. керівн. Калініна Т. О.

Література: 1. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебн. пособ. / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с. 2. Савченко В. А. Управление развитием персоналу : навч. посібн. / В. А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. 3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с. 4. Михайлова Л. І. Управление персоналом : навч. посібн. / Л. І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с. 5. Крушельницька О. В. Управление персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.