

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ

Анотація. Розглянуто особливості формування процесу адаптації новачків. Виділено схожі та відмінні риси між ними.

Аннотация. Рассмотрены особенности формирования процесса адаптации новичков. Выделены схожие и отличительные черты между ними.

Annotation. The features of the beginners' adaptation process are studied. Their similarities and distinctions are outlined.

Ключові слова: персонал, адаптація, етапи процесу адаптації.

Нове місце роботи або перехід на нову посаду завжди є складним етапом у житті будь-якої людини. Нові та ще незрозумілі обов'язки, відсутність інформації про порядок роботи, особливості колег, незвична обстановка, необхідність у контактах із незнайомими людьми – все це породжує тяжкі й неприємні почуття. Невпевненість, страх, тривога – всім відомі супутники процесу адаптації турбують працівника в перші тижні роботи на новому місці і викликають серйозний психологічний дискомфорт.

Неадаптована людина не може працювати на повну силу, вона не реалізує свої здатності, при будь-якій можливості сторониться робіт й покине організацію. Полегшити входження нових працівників в організацію призначена процедура адаптації.

Питання адаптації знайшли відображення в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: Базаров Т. Ю., Єремін Б. Л., Єгоршин А. П., Кобзін Д. О., Миронова А. В. Москаленко А. П.

Процес адаптації нового співробітника можна розділити на кілька етапів, кожен із яких передбачає проведення певних адаптаційних заходів.

На думку Базарова Т. Ю. та Єрьоміна Б. Л., процес адаптації можна поділити на чотири етапи [1]:

1. Оцінка рівня підготовленості нового працівника. На цьому етапі відбувається визначення незвичних для працівника ситуацій та варіантів вирішення звичних для працівника завдань.

2. Орієнтація – це етап, який передбачає практичне знайомство нового працівника з його обов'язками і вимогами, що висуваються до нього з боку організації.

3. Дієва адаптація – це коли новачок пристосовується до свого нового становища і широко включається в міжособистісні стосунки з колегами. У рамках даного етапу необхідно дати новачку можливість активно діяти в різних сферах і використовувати отримані знання про організацію. Важливо надавати максимальну підтримку новому співробітнику, регулярно разом із ним проводити оцінку ефективності діяльності та особливостей взаємодії з колегами.

4. Функціонування діє на завершальному етапі адаптації, коли працівник долає виробничі та міжособистісні проблеми і переходить до стабільної роботи. При спонтанному розвитку процесу адаптації цей етап настає після 1 – 1,5 років роботи, при регульованому – може настати вже через кілька місяців.

Миронова А. В. виділяє дещо інші етапи адаптації нових співробітників, такі, як [2]:

1. Підготовчий – це прийняття рішення про прийом на роботу конкретного співробітника. У цей час планується процес адаптації, розробляється його програма, визначаються особи, відповідальні за заходи за кожним напрямом, наставляє, готується пакет документів, робоче місце.

2. Вихід на роботу нового співробітника. Даний етап включає історію компанії та структурного підрозділу, керівний склад, правила внутрішнього трудового розпорядку, структури організації, порядок оплати і преміювання, корпоративні норми та правила, співробітнику видаються підготовлені документи, відбувається знайомство співробітника з колегами та їх функціональними обов'язками, схемою взаємодії з іншими відділами, порядком оформлення документів, включаючи звітність.

3. Вступне навчання.

4. Реалізація плану адаптації. На даному етапі визначаються довгострокові, першочергові цілі, вимоги до роботи та очікувані результати; мотивація новачка, психологічна сумісність з колективом, профілактика конфліктів, здійснюється контроль за виконанням завдань відповідно до листа адаптації, проходить ознайомлення з корпоративною культурою, етикою ділових відносин, допомога у розвитку необхідних компетентностей.

5. Оцінка результатів проходження адаптації. Даний етап передбачає зустріч працівника з усіма особами, відповідальними за адаптацію та оцінка аркуша адаптації; виконання поставлених завдань; оволодіння компетенціями.

Однією з особливостей колективів органів внутрішніх справ є те, що результат їхньої праці відрізняється від результатів праці багатьох інших колективів. Тому і етапи процесу адаптації працівників органів внутрішніх справ (ОВС) дещо інші [3].

Москаленко А. П. та Кобзін Д. О. поділяють процес адаптації працівників органів внутрішніх справ на ряд етапів (рисунок) [3]: первинна адаптація, період стабілізації, можлива дезадаптація, повторна адаптація, вікове зниження адаптаційних можливостей. Якщо початком первинної адаптації вважати перший робочий день, то своєрідним вступом до неї є процес становлення готовності до діяльності, що включає професійне самовизначення,

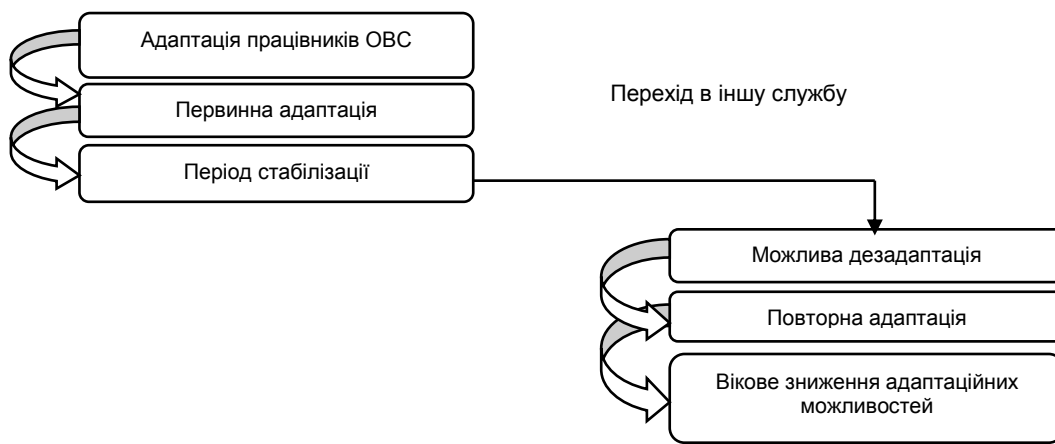


Рис. Етапи професійної адаптації працівників ОВС

У таблиці наведено порівняльну характеристику етапів адаптації.

Зважаючи на дані таблиці, можна сказати, що всі автори розглядають етапи процесу адаптації нового співробітника як послідовний процес, мета якого допомогти новачку якнайшвидше та найкраще влитися в колектив.

Таблиця

Порівняльна характеристика етапів адаптації

Автор	Базарова Т. Ю. та Єрьоміна Б. Л.	Миронова А. В.	Москаленко А. П. та Кобзін Д. О.
Найменування			
Етапи	1. Оцінка рівня підготовленості працівника. 2. Орієнтація. 3. Дієва адаптація. 4. Функціонування	1. Підготовчий. 2. Вихід на роботу нового співробітника. 3. Вступне навчання. 4. Реалізація плану адаптації. 5. Оцінка успішності проходження адаптації	1. Первинна адаптація. 2. Період стабілізації. 3. Можлива дезадаптація. 4. Повторна адаптація. 5. Вікове зниження адаптаційних можливостей
Схожість	Розглядають адаптацію як поступовий послідовний процес		
Відмінність	Розглядає адаптацію як процес, кінцева мета якого – успішне пристосування працівника. Спрямований на людину	Спрямований на формальну сторону адаптації працівника. Включає визначення результату адаптації, отримання зворотного зв'язку. Носить практичну спрямованість	Спрямований на людину. Носить практичну спрямованість. Більш поглиблено розглядає процес адаптації

Таким чином, спеціальна процедура введення нового співробітника в організацію може сприяти зняттю багатьох проблем, що виникають на початку трудової діяльності, що в підсумку дасть позитивні результати у вигляді поліпшення психоемоційного стану колективу в цілому та підвищення продуктивності праці нового працівника.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

- Література:** 1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с. 2. Миронова А. В. Акклиматизация в 5 этапов, или комплекс мероприятий по введению в должность / А. В. Миронова // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 9. – С. 30–37. 3. Москаленко А. П. Професійна адаптація працівників ОВС: Методичні рекомендації / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін ; за заг. ред. В. О. Соболева. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 70 с. 4. Егоршин А. П. Основы управления персоналом / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 183 с. 5. Адаптация сотрудника [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.prospect-job.ru/?id=3&art=84>.