

УДК 331.101

*О.Р. Ришко,  
канд. екон. наук І.В. Паламарчук*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО УМОВ СЬОГОДЕННЯ**

*Представив д-р екон. наук, професор О.Г. Дейнека*

**Постановка проблеми.** Адаптація персоналу в організації є необхідною ланкою кадрового менеджменту. Дійсно, стаючи працівником конкретного підприємства, новачок опиняється перед

необхідністю прийняти організаційні вимоги: режим праці та відпочинку, положення, посадові інструкції, накази, розпорядження адміністрації і т.д. Він приймає також сукупність соціально-

економічних умов, які надаються йому підприємством. Він змушений по-новому оцінити свої погляди, звички, співвіднести їх з прийнятими в колективі нормами і правилами поведінки, закріпленими традиціями, виробити відповідну лінію поведінки.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблема адаптації персоналу на підприємстві та її вплив на ефективність роботи персоналу в різних аспектах розглядалася в наукових публікаціях Архипова Н.І., Базарова Т.Ю., Веснина В.Р., Воліна В.А., Дятлова В.А., Єршоміна Б.Л., Ігнат'єва А.В., Кибанова А.Я., Коханова Є.Ф., Кузнецова Ю.В., Маслова Є.В., Мескона М.Х., Одегова Ю.Г., Галявіни І.Ю., Підлісного В.І., Самігіна С.І., Сульдїна Г.А., Столяренко Л.Д., Травіна В.В., Хедоурі Ф. та інших авторів.

**Постановка цілей.** Мета даної статті полягає в дослідженні процесу адаптації персоналу організації та управління ним, а також розробці рекомендацій щодо його удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** До числа основних факторів, що впливають на адаптацію молодих спеціалістів, належать: відповідність роботи отриманій у ВНЗ спеціальності; можливість урізноманітнити працю фахівця, зробити її більш привабливою; створення умов для внутрішньоорганізаційної мобільності, творчої роботи і професійного просування; впровадження наукової організації праці на робочому місці; мікроклімат у колективі; соціально-побутове забезпечення, організація вільного часу.

Процес адаптації молодих фахівців складається з шести етапів. Перший етап. Служба управління персоналом інформує про колектив в цілому, про майбутню роботу. Другий етап. Розширюється коло знайомих, обраних за спільністю інтересів, з якими встановлюються нормальні ділові взаємини. Третій етап. Молодий спеціаліст швидко вловлює загальний настрій, сам налаштований доброзичливо по

відношенню до колективу. Четвертий етап. Молодий фахівець бере участь у суспільному житті, нововведеннях, пропонує нові ідеї. П'ятий етап. Всі успіхи і невдачі колективу сприймає як особисті. Шостий етап. Демонструє якісну роботу за фахом.

Процес адаптації включає в себе такі п'ять етапів: введення в посаду, розробка плану становлення нового працівника, контроль процесу адаптації, проведення коригувальних заходів, оцінка працівника.

Важливість заходів щодо адаптації працівників у нашій країні недостатньо серйозно сприймається кадровими службами протягом довгого періоду. До цих пір багато державних підприємств і комерційні організації не мають навіть базових програм адаптації. Між тим, в умовах введення нового механізму господарювання, переходу на госпрозрахунок, самофінансування та самоокупність, що супроводжується значним вивільненням і, отже, перерозподілом робочої сили, збільшенням числа працівників, змушених або освоювати нові професії, або міняти своє робоче місце і колектив, важливість проблеми адаптації ще більше зростає.

Впровадження системи управління адаптацією в підприємствах являє собою досить складне завдання, але від неї залежить вирішення таких важливих завдань для підприємства, як зменшення стартових витрат, зменшення плинності кадрів; можливо більш швидке досягнення робочих показників, прийнятних для організації-роботодавця; входження працівника в робочий колектив, у його неформальну структуру і відчуття себе членом команди; зниження тривожності і невпевненості, які долаються новим працівником. Тривога і невпевненість у даному випадку означають боязнь провалів у роботі та неповну орієнтацію в робочій ситуації. Це нормальний страх перед новим та невідомим, економія часу безпосереднього керівника і рядових

працівників, розвиток у нового працівника задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях. Система адаптації покликана вирішувати перелічені вище проблеми. У зв'язку з цим є актуальним визначення сутності адаптації, опис її як системи, визначення напрямів, етапів, вивчення показників оцінки стану роботи з адаптації, розробка програм адаптації.

**Висновки.** Для підвищення ефективності не тільки процесу управління, а й адаптації необхідно провести такий ряд заходів: виділення з працівників підприємства одного працівника, на якого б поклали функції, які пов'язані із системою

адаптації. Цей працівник повинен мати повне уявлення про адаптацію і мати спеціальну освіту, виконувати і відповідати: за розробку і впровадження за участю функціональних служб управління заходів щодо скорочення несприятливих наслідків від роботи неадаптованого працівника, щодо стабілізації трудового колективу, зростання трудової віддачі працівників, підвищення задоволеності працею, координації діяльності всіх ланок підприємства, що мають відношення до адаптації, до здійснення конкретних заходів, зміни параметрів зовнішнього середовища тощо.

### *Список літератури*

1. Бабошин, Е.Б. Формирование методических подходов к определению эффектов от реализации инновационных проектов в области информатизации [Текст] / Е.Б. Бабошин, О.В. Ефимова // Экономика железных дорог. – 2008. – № 5. – С. 23-29.
2. Сидорова, А. Процессные инновации в системе управления развитием предприятий [Текст] / А. Сидорова, О. Курносова // Економіст. – 2008. – № 1. – С. 28-32.
3. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]/ под ред. Г.Г. Меликьяна и Р.П. Колосовой. — М.: МГУ, 2006.
4. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика [Текст] / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. — М.: МГУ, 2006/

**Ключові слова:** адаптація, управління персоналом, підприємства, мотивація.

### *Анотація*

Досліджено процес адаптації персоналу організації та управління ним, а також розроблено рекомендації щодо його удосконалення. Запропоновано впроваджувати етапи адаптації для нових працівників на основі модернізованих програм.

Исследован процесс адаптации персонала организации и управления им, а также разработаны рекомендации относительно его усовершенствования. Предложено внедрять этапы адаптации для новых работников на основе модернизированных программ.

The process of personal organization adaptation and managing it was researched, recommendation to its improvement were worked aut. Introduction of adaptation stages for new workers on the basis of modernized programs were offered.