



УДК 005.1:658.3

ПРОЦЕС АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ

Студ. О.В. Козуб, гр. МгУр-1-16

Науковий керівник доц. Є.О. Діденко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Метою дослідження є розкриття особливостей процесу адаптації персоналу підприємства. Виходячи з цього, основним завданнями дослідження є визначення сутності адаптації нових працівників на підприємстві, встановлення її ролі у формуванні потенціалу розвитку та економічної безпеки суб'єкта ринку, а також дослідження сутності прогресивних методів, що сприятимуть входженню співробітника у колектив.

Об'єктом та предмет дослідження. Об'єктом дослідження виступає процес адаптації нових працівників на підприємстві. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних засад у сфері адаптації нових працівників на підприємстві.

Методи та засоби дослідження. При вирішенні завдань використано наступні методи дослідження: аналіз та синтез – при встановленні етапів процесу адаптації працівників на підприємстві; індукції та дедукції – при узагальненні сутності адаптації та встановлення її зв'язку з результатами господарської діяльності підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у виокремленні основних фаз адаптації працівників на підприємстві на основі поєднання існуючих підходів до виокремлення етапів даного процесу.

Результати дослідження. На даний момент існує велика кількість визначень, що розкривають сутність адаптації. У загальному вигляді це взаємне пристосування працівника та організації одне до одного, що передбачає поступове освоєння першого певної сукупності умов праці [1, 2]. Враховуючи мету адаптації, яка полягає у розкритті потенціалу працівника в конкретних організаційних умовах, можна стверджувати про її істотний зв'язок із розвитком потенціалу підприємства та формуванням його кадрово-інтелектуальної безпеки у тактичній і стратегічній перспективі за рахунок своєчасного задоволення кількісної та якісної потреби суб'єкта господарювання у працівниках [4].

На основі існуючих підходів [1-3] процес адаптації працівника на підприємстві можна представити наступним чином:

1. Підготовча фаза (на даному етапі здійснюється оцінка рівня підготовки нового працівника, що виступає основою формування дієвої програми його адаптації).
2. Активна фаза (пристосування нового працівника до організаційних умов після виходу на роботу та його входження до колективу).
 - 2.1. Первинна адаптація (протягом першого робочого дня).
 - 2.2. Поглиблена адаптація (протягом першого робочого тижня).
 - 2.3. Остаточна адаптація (протягом останніх тижнів випробувального терміну).

Ключовим аспектом у цьому разі виступає формування та застосування комплексу методів адаптації. До основних методів, що використовуються у світовій практиці належать наступні [1, 5]:

1. Secondment (метод, що зводиться до залучення працівника в реальну виробничу сферу, проте цей метод не має нічого спільного із стажуванням або відрядженням; суть зводиться до того, що співробітника на час відправляють в інший підрозділ тієї ж компанії або в іншу компанію).

2. Budding (метод, що заснований на наданні один одному об'єктивного прозорого зворотного зв'язку та підтримки у виконанні особистих і корпоративних цілей і завдань та в опануванні нових навичок).

3. E-learning (метод, що заснований на змішаному навчанні, для ефективного використання якого потрібна висока дисципліна).

4. Метод занурення (метод, що використовується для керівників різного рівня та припускає швидке входження нового співробітника в трудовий процес, що передбачає формування у працівника навичок та вмінь, необхідних йому для ефективного виконання власних функцій на даному робочому місці).

5. Shadowing (метод, що полягає у тому, що працівник супроводжує досвідченого співробітника в реальній робочій обстановці протягом робочого дня, результатом чого є більш чітке та ясне розуміння філософії, цілей і завдань організації).

6. Метод неформалізованого супроводу (метод, що передбачає співпрацю організації зі спеціалізованими установами, зокрема кадровими агентствами, які надають послуги з психологічного консультування human resources менеджменту та здійснюють супровід працівника).

7. Метод проведення заходів (метод, який застосовується для полегшення відносин у колективі за рахунок неформального спілкування з колегами в ході проведення корпоративних заходів).

8. Командний тренінг (метод, що передбачає проведення тренінгу задля розвитку відносин між колегами, які вчаться спілкуватися і поважати думку інших; здійснюється у вигляді ділової гри або як аналіз конкретної ситуації).

9. Папка нового співробітника (метод, що передбачає формування комплексу документів окремого підрозділу, який включає основні відомості; покликаний надати відповіді на питання нового працівника задля полегшення розуміння структурних вимог до нього).

10. Програма введення в посаду (метод, головна мета якого полягає в ознайомленні нових співробітників із загальними правилами роботи, правилами техніки безпеки і охорони здоров'я, а також з новими робочими умовами).

Висновки. Відповідно до зазначеного, адаптація працівників є важливою складовою формування на підприємстві міцного кадрового потенціалу. Сам процес адаптації можна поділити на підготовчу та активну фази. Задля ефективного вирішення завдань адаптації та інтеграції нового працівника у трудовий колектив, доцільно спиратися на комбінацію методів, що має носити ситуативний характер. Тільки повне вирішення завдань, пов'язаних з проходженням новим робітником періоду адаптації, може дозволити підприємству функціонувати на належному рівні, залучати якісні кадри, здійснювати успішну реалізацію стратегічних та тактичних завдань діяльності.

Ключові слова: адаптація, методи, ефективність, персонал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бикова А. Л. Складові ефективної адаптації персоналу / А. Л. Бикова, Д. Д. Паранько // Молодий вчений. – 2016. – №12. – С. 640-646.
2. Василичев Д. В. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві / Д. В. Василичев, В. А. Мирошніченко // Економіка і організація управління. – 2014. - Вип. 3-4. – С. 44-50.
3. Гетьман О.О. Організаційні механізми підбору, найму та адаптації персоналу / О. О. Гетьман, Н. В. Петренчук // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2014. – Т. 19, Вип. 2 (5). – С. 30-34.
4. Діденко Є. О. Управління економічною безпекою підприємства на основі формування стратегії його безпечного / Є. О. Діденко // Формування ринкових відносин в Україні. – К. : НДЕІ, 2015. – №5 (168). – С. 35-40.
5. Карабджак К. І. Методи адаптації персоналу / К. І. Карабджак // Управління розвитком. – 2013. – № 14. – С. 19-21.