



УДК 658.3.7

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Студ. А.С. Добровольская, гр. МгДУР-16(з)
Науковий керівник доц. А.О. Дворецький
Київський національний університет технологій та дизайну

Метою дослідження є узагальнення теоретичних положень і практичного досвіду щодо удосконалення системи трудової адаптації персоналу на підприємстві.

Завдання дослідження: визначити теоретичні аспекти формування системи адаптації персоналу на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес трудової адаптації персоналу на підприємстві.

Результати дослідження. Практика показує, що 90% людей, що звільнилися з роботи протягом першого року, ухвалили це рішення вже в перший день свого перебування в новій організації. Як правило, новачок в організації стикається з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, місце розташування, особливості колег та інше. Тобто спеціальна процедура вступу нового співробітника в організацію може сприяти зняттю більшої кількості проблем, що виникають на початку роботи.

Процедура адаптації персоналу покликана полегшити входження нових співробітників у життя організації. Професійна адаптація виступає важливим складовим елементом системи підготовки кадрів і є регулятором зв'язку між системою освіти і виробництвом. Вони покликані сприяти забезпеченню потреб організації в робочій силі в необхідному якісному і кількісному відношенні для підвищення їх прибутковості і конкурентоспроможності.

Адаптація є двостороннім процесом, який передбачає проходження чотирьох етапів (рис. 1).

У залежності від того чи працівник має попередній досвід роботи, або, мова йде про початок трудової діяльності, розрізняють первинну та вторинну адаптацію (рис. 1).

Первинна адаптація є більш складним процесом адже у нового співробітника немає не лише досвіду роботи, а й входження в трудовий колектив, що має свої відмінності від інших випадків інтеграції в соціальні спільноти (садочок, клас у школі, група в університеті, субкультурні угруповання). Вторинна є відносно менш складною, проте й вона потребує значної уваги з обох сторін процесу задля мінімізації витрат на неї (фінансових, часових, ментальних).

Практика поведіння організацій у відношенні нових співробітників показує, що розповсюдженими є три моделі (рис. 1). Організації які слідують шляху «спостереження» за новими працівниками, не здійснюють активних дій, залишають все на розсуд долі. Така позиція викликана переконанням, що ринок праці є перенасиченим фахівцями, а тому знайти нового кандидата на посаду не потребуватиме значних зусиль.

Організації, що обирають модель тиску на новачків створюють досить складні умови в перші місяці роботи. Логіка такої поведінки полягає в тому, що адміністрація керується припущенням типу: «якщо працівник впорається із такими труднощами, (які скоріше створені штучно) то все інше з чим він може зіштовхнутися під час роботи подолати буде легко». Така стратегія є виправданою за умови не зниження вимогливості до персоналу, який пройшов випробувальний термін. Інакше, цілком ймовірним є значне зниження мотивації до праці у подальші періоди роботи. Також негативним наслідком є, так звана, «дідівщина» за якої члени колективу які вже довгий час працюють в організації посилюють тиск на нових, неправомірно перекладаючи на них свої обов'язки.

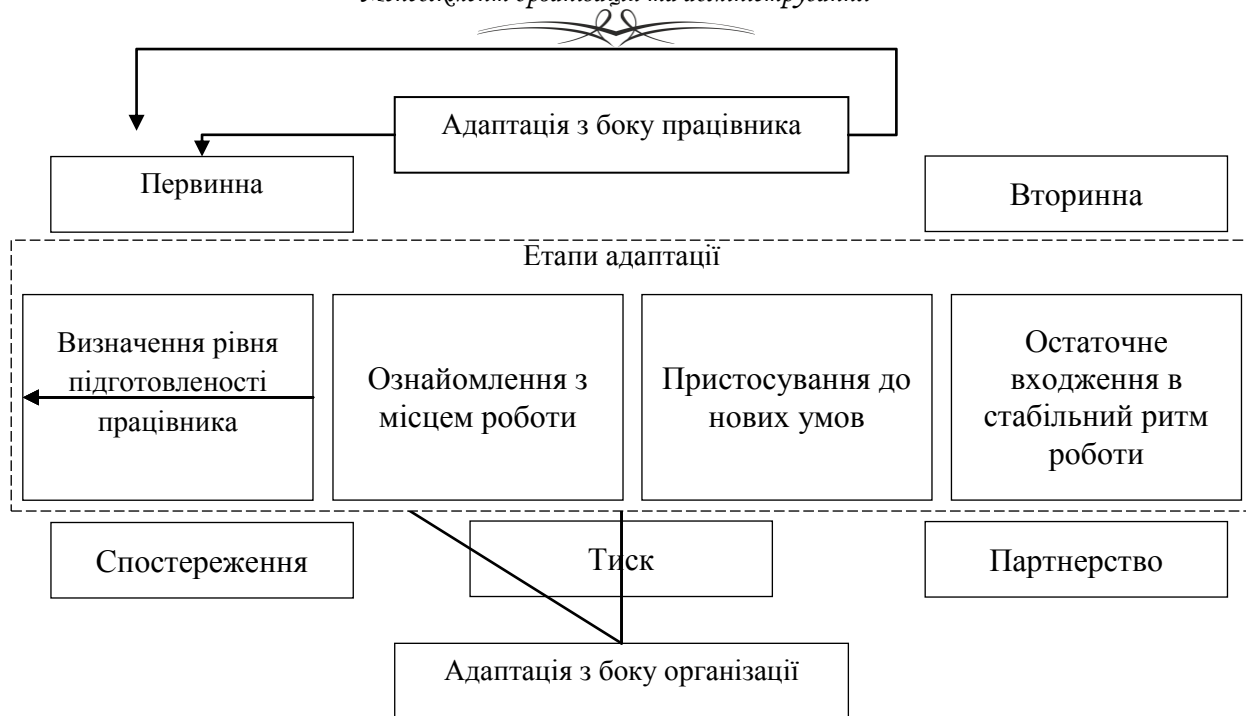


Рисунок 1 - Етапи процесу адаптації

Третя модель поведінки є більш науково обґрунтованою. Партнерство між працівником і роботодавцем передбачає усвідомлення відмінностей між бажаним та реальним (як місцем роботи, так і працівником). У даному підході чітко прослідковуються етапи адаптації (рис. 1).

Перший етап починається, ще з процедури найму на роботу. У ньому організація вивчає новоприбулого з метою оцінювання здібностей працівника. Це в подальшому визначає планування процесу адаптації [1].

Ознайомлюючись з місцем роботи працівник контактує зі своїм безпосереднім керівником, який вводить його в курс справ на початковому етапі. Також у даній процес долучається і служба управління людським потенціалом (у тому вигляді в якому вона існує в організації).

Третій етап є безпосередньо адаптацією в її вузькому значенні. Він є вкрай важливим. Від того яким чином буде організоване пристосування працівника до умов праці в даній організації залежить його продуктивність праці, лояльність, термін роботи. Витрати на оптимальне проходження цього періоду з боку організації завжди відшкодовуються.

Останній етап характеризується плавним переходом від адаптаційної моделі поведінки до стабільної роботи. Зменшується тривожність працівника спричинена елементами новизни та невизначеності. Підвищується його обізнаність з організацією. У сукупності, даний період завершується тим, що він стає «своїм».

Висновки. Не зважаючи на те, що процес адаптації працівників на підприємствах відбувається в багатьох організаціях й досі розповсюдженою є практика неефективного управління даним процесом. Задля забезпечення його успішності необхідно встановлювати партнерські стосунки між працівником та роботодавцем.

Ключові слова: персонал; етапи адаптації; моделі адаптаційної поведінки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Федоряк Р. М. Визначення ефективності системи підбору персоналу / Ю. В. Гончаров, Р. М. Федоряк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 5, Т. 2. – С. 10-13.