

ЕФЕКТИВНА АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ СТАБІЛЬНОГО І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О.С. Мосійчук¹, В.А. Кучинський²,

¹магістрант кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

²доцент кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ», Харків, Україна

oleksandr.mosiichuk@emmb.khpi.edu.ua

volodymyr.kuchynskyi@khpi.edu.ua

Актуальність теми. Персонал є надійним фундаментом для успішного функціонування будь-якого підприємства, визначаючи його економічні показники і конкурентоспроможність. Вклад працівників у досягнення цілей підприємства залежить від того наскільки ефективно проводиться робота з добору, оцінки, розвитку та мотивації персоналу. Разом з тим, недостатньо приділяється увага такому питанню, як адаптація нових співробітників, незважаючи на важливість цього аспекту для діяльності всього підприємства. Відтак, не надаючи достатньої уваги питанню адаптації нових співробітників, може виникнути проблеми високої плинності персоналу та невисокого рівня конкурентоспроможності, що позначається на результатах діяльності [1].

Постанова задачі та мета. Проблема професійного становлення працівника в будь-якому трудовому колективі та його успішна адаптація до умов праці вимагають особливо уважного ставлення. Керувати адаптацією можна, але лише на основі знання особливостей цього процесу, динаміки механізмів, специфіки формування адаптивних характеристик [1]. Метою дослідження є розкриття значення адаптації працівників для діяльності підприємства та виявлення її впливу на формування стабільного і конкурентоспроможного персоналу.

Отримані результати роботи. Кожне підприємство має свої підходи і погляди на адаптацію нових працівників. Хоча ще досить часто керівники не задумуються про цей період життя людини на підприємстві або свідомо відмовляються від адаптації як від зайвої і витратної діяльності підприємства. Саме нерозуміння її важливості є більш витратним. На жаль, на сьогоднішній день, службами управління персоналом недостатньо серйозно сприймається важливість заходів щодо адаптації працівників. Вітчизняні підприємства не мають у своєму розпорядженні програм адаптації, які могли б їм допомогти в роботі з персоналом. Між тим в нових умовах господарювання збільшується важливість адаптації нових працівників для стабілізації персоналу і підвищення його конкурентоспроможності [2-3].

Адаптація персоналу – це процес взаємного пристосування працівника і внутрішнього середовища підприємства, який ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційних умов праці. Процес адаптації включає у себе такі аспекти: організаційна адаптація – введення в трудовий процес, спрямований на ознайомлення з історією підприємства, структурою підприємства, корпоративною культурою та засвоєння працівником норм і правил поведінки на підприємстві; соціально-психологічна адаптація – входження в колектив, прийняття встановлених норм взаємин; професійна адаптація – опанування новим співробітником професійних компетентностей і досвіду, а також розвиток стійкого позитивного ставлення працівника до своєї професії [3-4].

Управління адаптацією передбачає проведення системи заходів, спрямованих на прискорення адаптації нових працівників.

Програма адаптації – це документ, в якому відображено етапи адаптації, конкретні адаптаційні заходи, строки їх проведення і зазначено осіб, які несуть відповідальність за їх виконання. Програма адаптації персоналу може включати в себе загальну (інформацію щодо загального ознайомлення з компанією, політика організації, оплата праці, охорона праці, співпраця працівник і профспілки та інше) та спеціальну (знайомство з робочим місцем, працівниками та інше) інформацію [3-4].

Можна відзначити наступні ефективні персонал-технології адаптації персоналу, як метод занурення, job-shadowing, buddying та tell-show-do (tell – розкажи, show – покажи, do – зроби), коучинг, стажування та інші. Узагальнюючи опрацьовані джерела та практичний досвід підприємств, відзначимо, що великий вибір методів, засобів та інструментів щодо адаптації персоналу зміщується у площину розвитку сучасних персонал-технологій, які створюють умови для формування потужного кадрового потенціалу [1-6].

Висновки. Адаптація персоналу необхідна для того, щоб скоротити час пристосування нового співробітника на новому місці, зрозуміти вимоги, які до них висуває підприємство, і швидше вийти на необхідний рівень продуктивності. Для підприємства система адаптації значно знижує плинність персоналу на випробувальному терміні, що призводить до скорочення витрат на добір персоналу. Система адаптації дасть змогу людині, яка прийшла у новий колектив, почуватися комфортніше, а керівництву – отримати від неї максимальну віддачу в найкоротший час [7]. Сучасні технології дають змогу поліпшити бізнес-процеси на підприємстві і працювати над командним духом працівників, збільшуючи ефективність та результативність їхньої роботи і процвітання підприємства. Саме тому питанню впровадження та постійного вдосконалення процесу адаптації працівників повинно приділятися достатньо уваги, адже саме персонал є одним із найважливіших ресурсів на підприємстві та ключем до успішного функціонування [7].

Список літератури:

1. *Кучинський В. А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В. А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
2. *Перерва П. Г.* Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / *П. Г. Перерва, В. А. Кучинський* // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. № 3 (9). С. 94–103.
3. *Кучинський В. А.* Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві / *В. А. Кучинський* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2012. – № 15. – С. 162-168.
4. *Кучинський В.А.* Розвиток інноваційного потенціалу підприємства в сучасних умовах / *В.А. Кучинський, О.Ю. Крамської, А.О. Андрушенко* // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПІ" : сб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ "ХПІ", 2009. – № 6. – С. 70-74.
5. *Гуцан О.М.* Дослідження сутності поняття «стимулювання» / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський*, // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2020 – № 4 (2020). – С. 7-13.
6. *Кучинський В.А.* Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / *В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293–298.
7. *Малтиз В.В.* Адаптація персоналу як спосіб формування кадрової політики організації / *В.В. Малтиз, Ю.В. Тарасенко* // Електронний науковий журнал «Приазовський економічний вісник». – Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. – № 6 (17). – С. 158-162.