

адаптаційні практики ВПО та біженців і потребує подальшого аналізу та уточнення.

### **Список використаних джерел**

1 Бірюкова М., Рущенко І., Ляшенко Н., Григор'єва С. Біженці і внутрішньо-переміщені особи російсько-української війни: соціальні характеристики й практики. *Науково-теоретичний альманах Грани*. 2022. Том 25. No 6. С. 143-156. URL: <https://doi.org/10.15421/172282>.

*Dmytro Grygoryev,*

Associate Scientist, Cancer Early Detection Advanced Center (CEDAR),  
Knight Cancer Institute, OHSU, USA

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

### **ORGANIZATION OF ADAPTATION OF THE PERSONNEL IN THE COMPANY**

**Постановка проблеми.** За сучасної соціально-економічної ситуації в Україні успіху може досягти людина, озброєна знаннями і здатна адаптуватися до постійно змінних умов. Саме це є метою розвитку та становлення сучасної системи адаптаційних заходів підприємства щодо максимально комфортної та швидкої адаптації молодих фахівців до умов та особливостей функціонування конкретного підприємства та організації.

Професійне становлення молодого фахівця – це тривалий та напружений процес у трудовій діяльності кожної людини, адже на цьому етапі вона повинна зрозуміти свою роль в організаційній структурі, засвоїти устав, цінності, традиції підприємства, сформулювати очікувані навички поведінки, які відповідають потребам ринку праці, тобто прийняти корпоративну культуру організації та виявити наскільки особисті життєві плани співпадають з можливостями даної організації. Процес адаптації молодих фахівців – це

процес входження нових співробітників у життя організації. Включення нових працівників до організації дає можливість істотно активізувати потенціал та мотивувати вже працюючих співробітників. З боку керівництва постає необхідність у розвитку відносин колективу, а саме: визначення рівня згуртованості, внутрішньої інтеграції та запровадження певних заходів, що сприятимуть позитивному ефекту у відносинах та активізуватимуть процес праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Фундаментальні дослідження професійної адаптації молодих фахівців проводилися В. Бобрицькою, Є. Ільїним, О. Крушельницькою, Л. Панченком. У площині наукових досліджень стосовно соціально-вікового розвитку суб'єкта висвітлили проблему П. Адріанов, Г. Анохін, Г. Костюк, М. Левітов, І. Савченко. Такі науковці як В. Алексеєва, Т. Алексеєва, О. Борисова, М. Боришевський, І. Гічан, М. Заброцький, В. Моляко, Ю. Трофімов, В. Федорчук, В. Ядов у своїх працях перехід від навчальної до трудової діяльності визначають як якісну складову професійної адаптації. У дослідженнях з психології професійного розвитку розкривають загальні закономірності професійної адаптації вчені: Г. Анохін, Г. Балл, В. Зінченко, Е. Зеєр, Є. Клімов, М. Левітов, Н. Пов'якель. Соціально-психологічні напрями професійної адаптації молодих фахівців до умов професійної діяльності розглянуті А. Георгієвським, З. Дробінською, С. Дружиловим, Л. Карамушкою, О. Масловим, О. Стадніком, Н. Строкаль та ін. Р. Лучечко акцентує свою увагу на трьох компонентах готовності до трудової діяльності – мотиваційному, психологічному та професійному. Л. Сохань, І. Єрмакова, Г. Несен акцентують увагу на таких компонентах готовності, як: мотиваційному; орієнтаційному; операційному; вольовому; оціночному. На думку О. Шияна, професійна адаптація характеризується процесом інтеграції в професію, оволодіння майстерністю, застосування професійних знань, умінь і навичок до конкретних ситуацій. К. Платонов вдало розкриває сутність процесу професійної адаптації наступним визначенням:

професійна адаптація до нових умов діяльності – це процес діяльності молодого фахівця в організації, що відбувається шляхом систематичного виконання ускладненої діяльності в цих нових умовах. С. Вершловський, вважає, що під час професійної адаптації проходить інтеграція професійних знань, умінь і навичок у професійну діяльність. М. Дмитрієва розглядає поняття професійної адаптації, як феномен в професійній діяльності за допомогою процесу становлення і збереження динамічної рівноваги в системі «людина – професійна діяльність». Професійна адаптація, на думку М. Будякіна і А. Русалінова, це процес пристосування новачка до характеру, режиму і умов праці тієї чи іншої спеціальності. Її прояв визначається на певному етапі оволодіння необхідними професійними якостями, вміннями та навичками, необхідних для успішного володіння спеціальністю. Аналізуючи виклад матеріалу попередніх досліджень, надається можливість виділити дефініцію професійної адаптації в організаційній структурі та удосконалити підходи її проведення за допомогою залучення молодих фахівців до системи підвищення кваліфікації та навчально-культурних заходів в організації.

**Виклад основного матеріалу.** Адаптація нових працівників на підприємствах є прямим і дуже важливим заходом продовження процесу наймання. Під час пошуку нового працівника підприємство вже витрачає чималі кошти. Тому, воно зацікавлене в тому, щоб новий співробітник, по-перше, не звільнився через кілька тижнів або місяців, по-друге, як можна швидше почав приносити підприємству певний дохід. Часто тривалість адаптації відповідає тривалості випробувального терміну, який встановлюється відповідно до чинного законодавства та внутрішніми документами підприємства. Управління процесом адаптації здійснюється співробітниками відділу пошуку, підбору та адаптації персоналу, керівниками структурних підрозділів і наставниками. Їх головна мета - зробити процес адаптації максимально ефективним та безболісним, тим самим полегшивши їх входження в посаду.

Процес адаптації персоналу на підприємстві включає в себе наступні аспекти:

- психофізіологічний;
- соціально-психологічний;
- професійний;
- організаційний;
- соціальний [1, с. 256].

Для ефективної реалізації процесу адаптації в більшості розвинутих компаній використовується програма адаптації – документ, розрахований на період випробувального терміну і передбачає ряд заходів, спрямованих на оволодіння системою спеціалізованих професійних знань і умінь, необхідних для даної посади, а також ефективно їх застосування на практиці. Мета програм адаптації в період проходження випробувального терміну полягає в:

- прискоренні процесу входження в посаду нового співробітника;
- зменшенні психологічного дискомфорту співробітників в їх перші робочі дні;
- досягненні необхідної ефективності роботи в найбільш короткі терміни;
- зменшенні кількості можливих помилок, пов'язаних з включенням у роботу;
- підготовці співробітників до ефективного виконання функцій і обов'язків у повному обсязі, підвищення їх рівня кваліфікації;
- об'єктивній оцінці реального рівня кваліфікації та потенціалу співробітників безпосередньо в робочому процесі;
- зниженні плинності кадрів і пов'язаних з нею фінансових втрат;
- зниженні кількості звільнень співробітників, що проходять випробувальний термін;
- звикання нового співробітника до колективу, його структури;

- освоєнні ним основних вимог корпоративної культури і правил поведінки;
- запобіганні міжособистісних конфліктів в підрозділах;
- формуванні кадрового резерву.

Головною умовою початку успішної трудової діяльності молодих фахівців є попит на ринку праці стосовно відповідних спеціальностей та якості професійної підготовки. Сприяння ефективному працевлаштуванню молодих фахівців та створення платформи для комунікації між молодими людьми, представниками бізнесу та органами державної влади є одним з найважливіших напрямів реалізації державної молодіжної політики. Професійна адаптація покликана сприяти активній інтерналізації систем нових ролей, видів поведінки і форм діяльності, що розглядається як керований процес, входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору, успішному професійному становленню працівника [1], активне оволодіння професійною працею, що супроводжується впливом з боку особистості на умови, в яких ця праця здійснюється, і з свідомими зусиллями особистості з оволодіння істотних сторін процесу навчання, цілеспрямованості. Саме тому професійну адаптацію визначають як один із найважливіших етапів професійного процесу самореалізації людини. Дефініція професійної адаптації полягає у застосуванні комплексної системи заходів, яка покликана перевірити правильність вибору молодого фахівця у визначеній ним сфері діяльності, сприяти процесу пристосування його до особливостей професійної діяльності в організації, успішному професійно-трудоному самовизначенню та подальшому розвитку.

Професійна адаптація передбачає: оволодіння новим працівником ціннісними орієнтаціями по даній спеціалізації; усвідомлення своїх цілей і мотивів у професії; зближення орієнтирів з професійною командою, включення в трудовий колектив, її рольову структуру, освоєння відносин і правил поведінки в групі; прийняття всіх компонентів професійної діяльності: завдань,

результатів, засобів та умов. Слід відзначити, що професійна адаптація закріплена українським законодавством, а саме ст. 43 Конституції України, в якій вказується про забезпечення державою усіх прав та свобод громадян, пов'язаних з набуттям професії та безпечної трудової діяльності [2].

Програма адаптації повинна включати в себе цілі та перелік завдань у рамках обов'язків нового співробітника, терміни їх виконання і передбачуваний результат, перелік нормативних документів, що регламентують роботу підрозділу, необхідних для засвоєння співробітником за період адаптації, а також іншу інформацію, що сприяє якнайшвидшому входженню в посаду нового співробітника.

Адаптація як процес характеризується певною тривалістю і, звичайно, має початок і кінець. Вся процедура адаптації на підприємствах зазвичай ділиться на п'ять етапів, кожен з яких передбачає виконання певних завдань, які, в свою чергу, закріплені за тим чи іншим відповідальним учасником процедури:

1-й етап. Підготовка до адаптації до моменту виходу на роботу нового співробітника.

2-й етап. Перший робочий день нового співробітника.

3-й етап. Перший робочий тиждень.

4-й етап. Виконання Програми адаптації в перший, другий і третій місяці роботи місяць роботи нового співробітника.

5-й етап. Закінчення періоду адаптації. Контроль та підведення підсумків проходження випробувального терміну.

Програма адаптації нових співробітників складається з двох основних частин – загальної та індивідуальної частини.

Загальна частина адаптації полягає у формуванні загального уявлення про підприємство, під час якої надається інформація про:

1) цілі, місію та цінності підприємства, його історію та перспективи розвитку, основні напрями діяльності, організаційні особливості та структуру;

2) стандарти і правила корпоративної культури, особливості комунікацій та взаємовідношень (в рамках відділу, з іншими відділами);

3) форми та систему оплати праці, правила та порядок видачі зарплати на підприємстві, оплати понаднормової роботи; систему заохочень і правил застосування штрафних санкцій;

4) страхування, допомогу по тимчасовій непрацездатності та оплату листків непрацездатності і відпусток, можливості навчання на роботі; інші пільги і послуги підприємства для своїх співробітників;

5) дотримання правил економічної та інформаційної безпеки на підприємстві, охорони праці, протипожежної безпеки, правил поведінки при аваріях та оповіщення про них;

6) статус та можливості просування: випробувальний термін та умови наймання, призначення, переміщення і просування;

7) умови праці, гігієнічні стандарти (у тому числі харчування, кімнати відпочинку, тощо).

Загальна частина складається з наступних елементів:

- перша співбесіда з начальником відділу пошуку, підбору та адаптації персоналу;
- особисте знайомство з підприємством та його співробітниками;
- ознайомлення з робочим місцем;
- орієнтаційна співбесіда з керівником підрозділу.

Зазвичай до загальної частини програми адаптації включають перелік документів, необхідних для першочергового самостійного ознайомлення усіма співробітниками, незалежно від напрямку діяльності (Положення, Регламенти, Інструкції тощо). Індивідуальна програма адаптації визначається керівником підрозділу, погоджується з керівником підприємства та начальником відділу відбору та адаптації персоналу. Ця програма включає більш детальне ознайомлення з діяльністю структурного підрозділу підприємства, детальне ознайомлення з посадою і специфікою праці, отримання конкретних навиків,

які є специфічними для даної посади (наприклад, програмні продукти, ведення внутрішньої документації та ін.). Наставник або безпосередній керівник доповнюють цей список, включаючи спеціальні документи, що стосуються свого підрозділу. Ця частина адаптації фіксується в індивідуальному плані роботи на випробувальний термін, з детальним описом поточної праці, вимогам до якості виконуваної роботи та очікуваних результатів. Зазначимо, що проведення процесів як первинної так і вторинної адаптації не відрізняється значними особливостями, тобто комплекс заходів загальної та індивідуальної програм можна використовувати як при початковій, так вторинній адаптації працівника. Для того щоб визначити ефективність адаптації, а також ступінь готовності персоналу до продуктивної діяльності в рамках організації необхідно періодично проводити професійно-психологічну оцінку роботи членів колективу. Оцінка повинна проводитися за трьома основними блоками: професійна підготовка; особистісні якості і здібності; відносини з іншими членами організації

Результатами професійної адаптації працівника є [3]:

- чітке та повне виконання новопризначеним працівником покладених на нього функціональних обов'язків;
- якість виконуваної роботи;
- кількість виконуваної роботи;
- зацікавленість у роботі;
- задоволення від займаної посади;
- дотримання трудової дисципліни;
- безперешкодне влиття у колектив;
- сприйняття колективної культури.

**Висновки.** Професійна адаптація молодих фахівців визначається критерієм ефективності пристосування людини до нового виду професійної діяльності, за рахунок якого виявляються недоліки попередньої професійної орієнтації та професійної підготовки. Дослідження професійної адаптації

людини виявляє обґрунтованість вибору особистістю професії, створює умови для пристосування молодого працівника до вимог професії, швидкого засвоєння знань, навичок і вмінь, підвищення рівня професійної майстерності. Для вирішення завдань професійної адаптації молодих фахівців постає необхідність впровадженні в структуру організації систему управління професійною адаптацією, яка спрямована на швидке входження нового працівника в посаду та колектив. Система управління професійною адаптацією персоналу допомагає новим співробітникам швидко адаптуватися в новому колективі, зрозуміти вимоги, які до них висуває роботодавець, та покращити свої вміння та навички до необхідного рівня продуктивності. Для самого підприємства працює система адаптації знижує плинність кадрів на випробувальному терміні, що призводить до зменшення витрат на підбір персоналу. Процес взаємного пристосування, чи професійної адаптації, співробітника та організації буде успішним, якщо більшою мірою норми та цінності колективу є або вже починають ставати нормами і цінностями окремого співробітника, таким чином швидше та краще він приймає, засвоює свої соціальні ролі в колективі.

Правовий аспект професійної адаптації фахівців в Україні законодавчо закріплений Конституцією України, Кодексом законів про працю України та Положенням про організацію професійної орієнтації населення. У світовій практиці професійна адаптація молодих фахівців вважається одним з важливих напрямків управління персоналом в сучасній організації, тобто дана система формування колективу працівників з потрібними для організації професійними якостями.

### **Список використаних джерел**

1 Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник. К. : Центр навчальної літератури, 2019. 468 с.

2 Строкань Н. Професійна адаптація молодого спеціаліста. *Школа: інформ.-метод. журн.* 2017. № 10. С. 23-25.

З Дробінська З. Професійна адаптація та психолого-педагогічний супровід молодих фахівців. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2013. Вип. 46. С. 183-86.

*Данильченко К. О., Калагін Ю. А.,*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,  
м. Харків, Україна

## **ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ КРИЗИ**

## **GENDER STEREOTYPES IN THE MANAGEMENT SYSTEM IN CRISIS CONDITIONS**

Сфера гендерних відносин є однією з найбільш гострих і значущих областей дослідження соціальних наук, чия актуальність обумовлюється як теоретичними аспектами міжгендерних взаємин, так і практичними завданнями реалізації справжнього рівноправності між чоловіками і жінками, ліквідації гендерної асиметрії та формування принципово нових, вільних від забобонів гендерних відносин в суспільстві.

Сьогодні, в умовах розвитку ринкових відносин, гендерні проблеми набувають більшої гостроти. Дискримінація за статтю у різних сферах соціальних відносин багато в чому пов'язана з існуючими гендерними стереотипами, забобонами щодо розумових і фізичних здібностей різних статей. Гендерні стереотипи активно конструюються засобами масової інформації, які пропонують своїй аудиторії образи «ідеальних чоловіків» і «ідеальних жінок» і малюють особливості їх взаємовідносин в різних суспільних сферах. З іншого боку, важливу роль у конструюванні та презентації гендерних стереотипів відіграє і рівень індивідуальних інтеракцій, в ході яких індивіди створюють гендер (К. Уест, Д. Зіммерман) і наповнюють смислами стереотипізовані уявлення про «чоловіче» і «жіноче». Тематичний репертуар конструювання гендеру та гендерних стереотипів, таким чином, наочно