

Невмержицька Світлана Миколаївна,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна

Володько Альона Валентинівна,
здобувач вищої освіти
Київський національний університет технологій та дизайну
м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління персоналом організації – багатопланова і складна задача, для вирішення якої потрібні чималі фінансові, часові та організаційні витрати. Часто проблеми в управлінні персоналом пов'язані з тим, що управляти керівнику доводиться не просто колективом звичайних людей, що вже само по собі є складним завданням, а колективом професіоналів, які мають, у своїй більшості, певні практичні навички й вищу освіту. Також серйозні проблеми в роботі організації можуть виникати через те, що керівники надають перевагу розв'язанню виробничих питань або проблем матеріально-технічного забезпечення та не приділяють належної уваги персоналу, зокрема питанням адаптації [2].

Питання щодо покращення управління адаптацією персоналу розглядаються та досліджується вже досить давно, є велика кількість досліджень як теоретичного (О. Леонт'єв, Г. Сельє, О. Лазурський, С. Рубінштейн та ін.), так і практичного спрямування (Л. Балабанова, О. Крушельницька, Н. Гавкалова, тощо). Узагальнюючи думки науковців важливо зазначити, що для високоефективної роботи персоналу необхідним є створення комфортної соціально-психологічної атмосфери, що, у свою чергу, вимагає приділяти велику увагу питанням відбору та адаптації персоналу.

Поняття «адаптація» (лат. *adapto* – пристосовую) широко застосовується в багатьох наукових сферах, зокрема, біології, психології, медицині, соціології, менеджменті. Що стосується менеджменту персоналу, то «адаптація» означає процес пристосування працівника до умов зовнішнього і внутрішнього

середовища організації [1]. А управління трудовою адаптацією персоналу – це процес цілеспрямованого впливу на взаємне пристосування працівника й організації для підвищення швидкості та успішності адаптації [1]. Адже організація та колектив – це складні утворення, в яких не завжди процеси відбуваються легко й безпроблемно.

В теперішній час практично в усіх організаціях розробляються програми адаптації для нових співробітників, які складаються з двох основних частин – загальної та індивідуальної. Загальна частина передбачає наступні складові: співбесіду з начальником відділу з підбору та адаптації персоналу; особисте знайомство з підприємством та його співробітниками; ознайомлення з робочим місцем; співбесіду з безпосереднім керівником підрозділу. Загальна адаптація полягає в формуванні у нового працівника загального уявлення про організацію, що передбачає обов'язкове надання йому такої інформації: 1. цілі, місія та цінності організації, її історія й перспективи розвитку, основні напрямки діяльності, організаційні особливості і структура; 2. стандарти та правила корпоративної культури, особливості комунікацій і взаємин, правила внутрішнього трудового розпорядку; 3. форма і система оплати праці, правила та порядок видачі заробітної плати, оплата понаднормової роботи; система заохочень та штрафних санкцій, що застосовується в організації; 4. соціальний пакет, який надається організацією своїм співробітникам; 5. правила економічної та інформаційної безпеки, охорони праці, протипожежної безпеки тощо; 6. можливості просування по службі, випробувальний термін та умови найму; 7. параметри роботи, що підлягають контролю, тощо [1, 2].

Індивідуальний набір адаптаційних заходів залежить від рівня психофізіологічної підготовленості новачка. Якщо є можливість диференціації, то наповнення адаптаційної програми найкраще зробити різним. Принципово важливим є етап пристосування нового співробітника до умов організації. До цієї роботи залучаються як наставники та безпосередні керівники новачків, так і співробітники служб з управління персоналом.

На етапі завершення адаптації важливим є отримання зворотного зв'язку від всіх учасників процесу адаптації нового співробітника, провести аналіз ефективності самого процесу та його елементів.

Успішність адаптації персоналу – досяжність бажаних результатів процесу адаптації, яка характеризується виконанням співробітником вимог, які передбачені посадою або робочим місцем. До умов успішної адаптації персоналу, від яких залежить успішність підприємства загалом, відносять: відпрацьованість організаційного механізму управління процесом адаптації; якісний рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників; об'єктивність ділової оцінки персоналу.

Роблячи підсумки, необхідно зазначити, що головною метою адаптації персоналу є зниження витрат організації шляхом скорочення часу на входження новачка на посаду, скорочення плинності кадрів, економія часу керівника та інших співробітників [1, 2].

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 напрямками: професійна підготовка; особистісні якості й здібності; відносини з іншими членами колективу.

Список використаних джерел

1. Василичев Д. В., Мирошніченко В. А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 3-4.
2. Невмержицька С.М., Бугас Н. В., Шміголь Т. І. Коучінг як метод професійного розвитку та реалізації кадрового потенціалу підприємства. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.12.83](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.83).