

Віктор Обломов,
студент 3-го курсу
гуманітарно-економічний факультет
Науковий керівник: **К.М. Леміш,**
к.е.н., доцент (БДПУ)

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЯХ

Актуальність. Усе своє свідоме життя людина намагається адаптуватися до нових речей, які так чи інакше оточують її. Світ не стоїть на місці, з кожним разом з'являються все більш нові методи, інструменти, а також і фактори, які впливають на процес адаптації нових співробітників на нових робочих місцях. Формулювання питання адаптаційного процесу дасть можливість керівникам з легкістю залучати нових співробітників в свій колектив, а також, отримати від цього значну вигоду у вигляді підвищення працездатності співробітників компанії, при досить низьких витратах.

Ступінь досліджуваності проблеми. Проблемою адаптації нових співробітників на нових робочих місцях займалася чимала кількість вчених, серед них яскраво виражені представники, такі як: Т.І.Дринкіна, М.П. Тищенко, А.Я. Кибанова, Д.К. Захарова, Е.С. Жарикова, В.В. Травіна і ін.

Мета і методи дослідження. Аналіз проблеми адаптації нових фахівців до нових місць робочого середовища.

В процесі дослідження було застосовано методи аналізу, синтезу, а також індукції та дедукції.

Сутність дослідження Адаптація допомагає новому співробітникові швидко влитися в процес роботи, встановити відносини в колективі, знизити ступінь стресових ситуацій з посадовими особами.

Основною проблемою адаптації нових співробітників на підприємстві, в загалом полягає в не поінформованості про порядок робочих процесів, особливостей колег та адаптації в трудовому соціумі.

В свою чергу, ряд адаптивних методик для підприємства, сприяє збільшенню продуктивності роботи співробітників на підприємстві, допомагає знизити витрати на помилки нових співробітників, покращує навички нових співробітників (наприклад, якщо до цього вони працювали на підприємствах з іншої специфікою товарів або послуг), що в свою чергу може сприяти, в майбутньому, збільшення рентабельності компанії.

У свою чергу адаптацію, найчастіше розглядають як процес знайомства нового співробітників зі специфікою діяльності компанії, а також зміни власних поведінкових якостей і пристосування їх до нового середовища під час знайомства.

Адаптація персоналу на робочому місці – це ознайомлення людини з новою компанією, а саме – зміна поведінки відповідно до вимог і правил організаційної культури. [1, с. 40]

Найчастіше кадрова служба не зацікавлена в особистісному підборі співробітників на певні посади. Стратегія підбору нових співробітників розрахована швидше на те, що новий співробітник самостійно адаптується під робочий процес і атмосферу колективу.

Зокрема, виділяють чотири види адаптації:

- Психофізіологічна адаптація. Полягає в освоєнні фізичних і психічних тонкощів організації. Найчастіше даний вид адаптації залежить від особливості виробничої роботи в організації.

- Професійна адаптація. Має на увазі під собою систему заходів при яких працівник намагається опанувати професійною майстерністю в конкретній професійній діяльності. На практиці, роботодавці з перших же днів вимагають прояв певних стійких знань про певні робочі процеси на підприємстві, про які новий працівник не може знати без професійної адаптації.

- Соціально-психологічна адаптація. Процес входження особи в соціально-рольові зв'язки і відносини, оволодіння нею соціальними нормами, правилами, цінностями, соціальним досвідом, соціальними відносинами та діями. Новому співробітнику необхідно звикнути до робочого колективу і увійти до складу формальних та неформальних груп [2, с. 72]

- Організаційна адаптація. Цей вид адаптації має на увазі під собою, що співробітник повинен чітко визначати своє місце в організаційній структурі підприємства. Знати, а головне – вміти, виконувати чітко покладені на нього обов'язки, справлятися з навантаженням, вміло її розподіляти та опрацьовувати кожен крок своєї роботи. [2, с. 82]

Для розробки успішної методики адаптації нових співробітників на підприємстві необхідно дотримуватися наступних принципів побудови даної системи:

-По-перше, ознайомлення нових співробітників з історією компанії, специфікою товарів (послуг) що надаються компанією, а так само культурою, яка вкоренилася на підприємстві.

-По-друге, визначення покладеного на співробітника обсягу роботи, ознайомлення з новими процесами, детальна розкадровка процесів створення та експлуатування продуктів фірми (якщо необхідно)

-По-третє, при необхідності, якщо співробітнику важко адаптуватися в силу своїх психологічних особливостей, залучення сторонньої людини для полегшення процесу адаптації.

-По-четверте, аналіз виконаної роботи після закінчення курсу адаптації співробітника. Оцінка його можливостей, тестування знань, а також перевірка їх на практиці.

Висновки В ході розглянутої роботи можна зробити висновок, що процес адаптації нових співробітників не завжди вітається самими роботодавцями. Однак, дана методика сприяє досягати чималих результатів як для підприємства, так і для самих співробітників. Використання адаптаційного процесу дозволяють домогтися успіхів серед незліченного ряду конкурентів, які не дивлячись на свій досвід, до сих днів відмовляються від неї. Внаслідок великої варіації даної системи, адаптація дозволяє організації функціонувати на посадовому рівні, залучати недосвідчених, молодих спеціалістів і бути чітко впевненими в побудованій внутрішньо-колективній політиці компанії.

ЛІТЕРАТУРА

1.Емекеєв А. А. Адаптація молодого фахівця на підприємстві: проблеми та рішення / А. А. Емекеєв. Регионология. – 2004. – 180 с.

2. Гелета І. В. Коваленко О. В. Економіка і соціологія праці: навчальний посібник. / І. В Гелета, О. В. Коваленко – Краснодар: КубГУ. 2013. – 224 с.