

Коваленко Андрій Святославович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

ВИРОБНИЧА АДАПТАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАБІЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розглянуто сутність, види виробничої адаптації та її вплив на формування виробничого середовища

Сьогодні, коли вирішальну роль у формуванні конкурентних позицій підприємства відіграють професійні знання та навички персоналу, проблематика стабілізації колективів розглядається з позицій пріоритетного напрямку кадрового менеджменту. Рациональна адаптація персоналу є запорукою не лише прискореного розвитку підприємства, але й ряду позитивних тенденцій на макрорівні соціально-економічних відносин, що обумовлюється її виключно важливою роллю у забезпеченні раціональної зайнятості населення та формування збалансованого ринку робочої сили. Крім того, адаптація персоналу відіграє неабияку роль і на особистісному рівні, адже саме від неї великою мірою залежать перспективи професійного майбутнього окремого працівника.

Сучасний стан проблеми управління адаптацією персоналу характеризують роботи українських науковців Л. Балабанової, М. Виноградського, Д. Мельничука, В. Савченка [1].

Насамперед зазначимо, що серед багатьох видів соціальної діяльності, які освоює людина, особливе місце посідає трудова діяльність. Тільки здійснюючи її, людина за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її для задоволення своїх потреб. Праця, як відомо, являє собою вічну, природну умову людського життя і тому вона не залежить від якої б то не було форми цього життя, а, навпаки, однаково притаманна усім її суспільним формам. Внаслідок цього й адаптація людини до трудової діяльності посідає провідне місце серед адаптаційних процесів, є необхідною умовою і засобом освоєння трудової й соціальної діяльності [2].

Відомо, що одержати роботу непросто. Проте втриматися на ній, а тим більше зробити кар'єру – задача не менш складна. Тут мало сумлінно виконувати свої обов'язки, тому що за гострої конкуренції компетентність і працьовитість самі по собі вже не є гарантантами подальшого успіху.

Співробітник від нової організації, крім пристойної матеріальної винагороди, очікує творчої та захоплюючої роботи, нагоди виявити свою самостійність і незалежність. Не менш важливою видається можливість йти на певний ризик, підвищувати свій професійний престиж, відчувати себе включеним у трудовий процес, отримати шанс суспільного визнання та гарантії службового просування. Важливим є й характер відносин у трудовому колективі.

Організація від нового працівника очікує відданості, ініціативності, здатності працювати в групі. Завжди заохочується бажання вчитися і підвищувати свій професійний рівень. У сучасних організаціях служби управління персоналом розробляють спеціальні обряди, ритуали і церемонії, що психологічно залучають новачка до життя в новому колективі. На досягнення цієї ж мети спрямовується організація навчальних курсів, участь у загальних дискусіях, проведення спільних святкових заходів.

Період пристосування до нової роботи, нового робочого місця, психологічного клімату в колективі, встановлення з ним контакту називають адаптацією. І дійсно, коли людина починає працювати в новій організації, вона включається в систему специфічних відносин, займаючи одночасно декілька позицій, кожній із яких відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, які й визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, як колеги, як підлеглого, а можливо і як керівника чи члена колективного органу управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної поведінки людини. Тому адаптація працівника до нових виробничих умов є складним, важливим та відповідальним процесом.

В цілому ж розрізняють соціальну та виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються між собою, але кожен з них має свою специфіку: соціальна активність не замикається на виробництві, а виробнича – включає технічні, біологічні та соціальні аспекти, які пов'язані виключно з протіканням процесу трудової діяльності в організації. Виробнича адаптація домінує у випадках необхідності формування у працівників потрібного рівня продуктивності і якості праці за короткий період. Виробничу адаптацію як складне явище доцільно розглянути з різних позицій, розрізняючи її психофізіологічну, професійну, соціально-психологічну та організаційну сторони. Кожна з них має свій об'єкт, свої цільові завдання та показання ефективності.

При цьому важливо розуміти, що адаптація – взаємне пристосування працівника і організації, яке базується на поступовому засвоєнні людиною нових професійних, соціальних і організаційних норм та її пристосуванні до специфічних умов праці.

З огляду на викладене, успішність виробничої адаптації залежить від цілого ряду умов, головними із яких є: рівень профорієнтації потенційних працівників, об'єктивність ділової оцінки персоналу (як при виборі, так і в процесі трудової адаптації), престиж і привабливість професії та роботи за спеціальністю в конкретній організації, особливості організації праці, які тісно пов'язані з мотиваційними очікуваннями працівника, гнучкість системи навчання персоналу на підприємстві, особливості соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, особисті якості працівника, який проходить виробничу адаптацію, пов'язані з його віком, сімейним станом, індивідуально-особистісними характеристиками.

Практика свідчить про те, що існує декілька способів входу працівника у середовище виробничої адаптації. Перший тип входження – „заперечення”. Людина все заперечує, їй все не подобається, і вона сприймає свій новий колектив, що називається, скрегогучи зубами, постійно демонструючи це. Такі працівники не затримуються довго в жодній організації.

Другий тип – „конформізм”. Людина погоджується з усім, що їй говорять і що від неї вимагають. Такі люди не мають своєї думки і психологічно не переймаються справами організації, залишаючись пасивними в багатьох ситуаціях. Вони можуть бути гарними працівниками, але насамперед – рядовими виконавцями, які не виявлятимуть раціональної ініціативи.

Третій тип – „мімікрія”. Зовні погоджуючись з нормами і вимогами організації, людина насправді внутрішньо їх не приймає. Як правило, такі люди – потенційні перебіжчики в інші організації за будь-якої зручної нагоди.

Четвертий тип входження – „адаптивний індивідуалізм” (найпродуктивніший). Демонструючи цей тип входження, людина успішно адаптується до вимог нової організації, але при цьому відкрито може виражати свою незгоду і дозволяє собі виступити з критикою того, що їй не подобається. Як правило – це професіонали, які вболівають за свою справу і не можуть байдуже спостерігати за тими негараздами, які, можливо присутні у виробничих підрозділах організації [3].

Необхідно зазначити, що сьогодні багато ринково-орієнтованих організацій проводять процедуру адаптації для новачків. У таких організаціях вважать важливим допомогти людині в період пристосування до нової роботи, тому що:

- чим коротшим буде період адаптації, тим менших втрат зазнає компанія;
- серйозна та продумана програма для новачків – це вагома конкурентна перевага компанії в умовах ринку;
- система адаптації допомагає майбутньому професіоналу в новій дружній атмосфері розкрити свій нереалізований потенціал.

Приступаючи до нової роботи, людина повинна бути готова до того, що увага до неї та її рівня професіоналізму буде підвищеною. Разом з тим для нового працівника може бути складений план адаптації, який включатиме такі положення:

- ознайомлення з історією організації, її традиціями;
- вивчення кінцевої продукції (асортимент, товари та послуги, їх конкурентні переваги);
- ознайомлення з керівництвом компанії, підлеглими, ключовими працівниками;
- вивчення плану та перспектив розвитку компанії в цілому та окремого підрозділу, де працюватиме новачок;
- вивчення системи оплати, бонусів та інших соціальних пільг, що діють в організації;
- вивчення посадових інструкцій;
- організація власного робочого місця та робочого часу відповідно до корпоративної культури компанії;
- вироблення особистих установок на доброзичливі стосунки з колегами та тривалу роботу в колективі;
- вивчення неформального життя трудового колективу.

Розробка системи заходів, що позитивно впливають на процес виробничої адаптації, передбачає вивчення як суб’єктивних характеристик працівника, так і факторів виробничого середовища, характеру їх впливу на показники та результати праці [2].

Індивідуалізація підходу до кожного працівника, вивчення доцільності окремої форми адаптації за конкретних умов виробничого середовища, розробка відповідних заходів з питань раціональної адаптації складає основу процесу управління нею і формує відповідну технологію.

Серед заходів, що сприяють скороченню періоду адаптації, важливе місце займає професіоналізація відбору кадрів. Терміни адаптації значною мірою залежать і від організації системи професійно-кваліфікаційного навчання та просування працівників на підприємстві.

Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус людини в колективі й задоволеність умовами праці, низький рівень плинності, адже з практики кадрового менеджменту відомо, що 90% людей, які звільнились протягом першого року, прийняли відповідне рішення ще в перший день перебування в організації з причини відсутності інформації про порядок роботи та її специфіку, соціальну інфраструктуру та індивідуальні особливості колег.

Від сучасного виробництва молодь очікує не тільки можливості здобути матеріальну незалежність і реалізувати свою професійну підготовленість через участь у суспільно корисній праці. З роботою на підприємстві вона пов’язує свої сподівання на самореалізацію у творчій праці, в підвищенні рівня освіти і кваліфікації, у суспільній та управлінській діяльності, в науково-технічній та інших видах творчості, у розширенні кола друзів, колег та однодумців, у створенні сприятливих, комфортних умов життя для родини. Очевидно, ці та інші аспекти життєдіяльності мають знайти своє місце в змісті інформації для новачка про підприємство. І так само очевидно, що молодий працівник прагнучиме до встановлення адаптаційних зв’язків у всіх перелічених сферах і вправі розраховувати на допомогу в цьому від підприємства.

Стосовно суспільства в цілому функції виробничої адаптації мають опосередкований характер і пов’язані насамперед із формуванням робочої зміни і здійсненням наступності поколінь. Освоюючи в ході виробничої адаптації професію і виробничі відносини, реалізуючи в результаті успішної адаптації свій освітній, професійний і духовний потенціал, помножений на властиве молоді прагнення до творчості, освоєння і впровадження нового, до самоствердження у праці й суспільному житті, працююча молодь поповнює собою найбільш освічену, кваліфіковану і творчу частину трудящих, підвищуючи й розвиваючи тим самим її соціально-виробничий потенціал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Геліч Н.В. Управління виробничою адаптацією персоналу // сталий розвиток економіки – 2011. – №4. – С. 74–76.
2. Демкович О.С. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання / О.С. Демкович // Науковий вісник НУ „Львівська політехніка”. Серія „Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку”. – 2012. – №727. – С. 46–49.
3. Петюх В.М. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.М. Петюх – К.:КНЕУ, 2000. – 124 с.