

Збірник матеріалів доповідей міжнародної науково-практичної конференції // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики : Тернопіль-Збараж, 26-27 жовт. 2017 р.] .Тернопіль : СМП «Тайп», 2017. - Ч. II. - С. 102-104.

Ніна Корнієнко,
студентка групи ФАМС-21
Науковий керівник
к. е. н., доцент Дяків О. П.

Трудова адаптація як складова управління персоналом

Трудова адаптація є однією з важливих проблем роботи з персоналом на підприємстві. За визначенням А. Кібанова, «...трудова адаптація персоналу – це взаємне пристосування працівника в організації, що ґрунтується на поступовому входженні працівника у процес виробництва в нових для нього професійних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних, соціально-психологічних, побутових та психофізіологічних умовах праці і відпочинку» [4, с. 207].

Показником успішної адаптації є високий соціальний статус індивіда в даному середовищі, а також його задоволеність цим середовищем у цілому (задоволеність працею та її умовами, винагородою, організацією й ін.). А показником низької адаптації є переміщення індивіда в інше соціальне середовище (плинність кадрів, міграція та ін.).

Розрізняють два напрями трудової адаптації: первинну і вторинну. Первинна адаптація – це пристосування працівників, у яких нема досвіду професійної діяльності (випускники навчальних закладів різних рівнів акредитації). Працівник, який уперше прийшов на роботу в організацію, має з'ясувати, чи його рівень знань, умінь і навичок достатній для виконання дорученої роботи; чи потрібно йому навчатися додатково; які він має перспективи для кар'єрного і професійного зростання. Ці питання цікавлять не лише співробітника, а й безпосереднього керівника, а також службу персоналу [3, с. 29]. Вторинна адаптація – пристосування працівників, які мають певний досвід професійної діяльності в будь-якій сфері. Це може відбутися при зміні місця роботи чи професії.

У сучасних умовах розвитку зростає роль вторинної адаптації. За окремими видами економічної діяльності простежується тенденція стабілізації руху кадрів, що має позитивно впливати на індивідуальну та колективну діяльність працівників підприємств.

Особливої уваги заслуговують суб'єкти первинної адаптації, оскільки для них новим є як професійна адаптація, так і стосунки в колективі й задоволення матеріально-побутових і духовних потреб [5, с. 123].

Цілями трудової адаптації є:

- скорочення непродуктивних втрат робочого часу;
- зменшення витрат, оскільки новий працівник не може ефективно працювати на робочому місці й потребує додаткових затрат;
- зниження термінів інтеграції у колектив нових працівників;
- скорочення плинності кадрів;
- розвиток позитивного ставлення до професійної діяльності.

До головних чинників, що впливають на формування ефективної трудової адаптації персоналу, можна віднести наступні:

- оптимальний розмір заробітної плати;
- ефективна організація праці та відпочинку;
- встановлення норм відносин у колективі;
- умови праці: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, соціально-психологічні;
- характер та зміст праці у певному виді професійної діяльності;
- стан виробничої, технологічної, трудової дисциплін.

Трудова адаптація – складова частина розвитку персоналу. Вона допомагає працівникам досягти нових навичок та умінь, підвищити зростання рівня своєї професійної готовності до виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків, пристосуватися до нових умов діяльності на підприємстві.

Отже, від того наскільки працівник адаптується в трудовому колективі, у загальному будуть залежати результати його діяльності. Трудова адаптація сприяє підвищенню продуктивності та результативності праці окремих працівників, підрозділів і підприємства у цілому, що в майбутньому забезпечуватиме високий рівень їх конкурентоспроможності.

Література

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин – М.: Юристь, 2001. – 496 с.
2. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте; пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 432 с.
3. Дяків О. П. Процес адаптації працівника в організації /О. Дяків, В. Рочняк // Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів. – Одеса: «Атлант», 2013.– с. 28–31.

4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: [учебник] / А. Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.

5. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности. – М.: Экзамен. – 2002. – 256 с.