

млрд. більше, ніж у 2017 році.

Найбільш негативним наслідком трудової еміграції для України необхідно виокремити відтік висококваліфікованих кадрів. Це спричинено тим, що в рідній країні ці працівники не мають перспектив для розвитку та збільшення своїх доходів. В Україні висококваліфіковані працівники, які задіяні в сфері освіти та охорони здоров'я отримують низьку заробітну плату порівняно з робітниками галузі сільського господарства чи будівництва, де освітній рівень набагато нижчий. Натомість, у високорозвинених країнах світу (США, Японія, Німеччина, Швеція) працівники галузей охорони здоров'я, освіти, інформаційних технологій, фінансової діяльності отримують найбільшу заробітну плату, їхні професії вважаються престижними.

Безумовно, міграція населення має і позитивні наслідки для країни. Таким чином знижується напруження на ринку праці, відбувається притік коштів ззовні від заробітчач, збільшується купівельна спроможність населення, а зароблені кошти інвестуються кошти в малий та середній бізнес.

Використані джерела

1. Баб'як Г. П. Демографічні чинники та їх вплив на відтворення трудового потенціалу України // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць / [Голова редкол. А. М. Колот]. – К.: КНЕУ, 2014. – №1 (7). – С. 362-367.
2. Демографічна та соціальна статистика / Населення та міграція [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm.
3. Трудові мігранти з України оновили рекорд у Польщі // Міграція. – Всеукр.інформ.-аналіт. щомісячна газета. – 03.02.2015. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://migraciya.com.ua/News/migrant-workers/ua-migrantworkers-from-ukraine-updated-record-in-poland/>.

Данилюк Валентина

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Пушкар З.М.)

АДАПТАЦІЯ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ

Адаптація – це взаємне пристосування людини до навколишнього середовища як предметно-речовинного, так і соціального. У її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; засвоєння стереотипів поведінки [1, с.90].

У сучасній науковій літературі проблеми адаптації розглядаються в декількох напрямках: медичному, педагогічному, психологічному, соціологічному та ін. Філософсько-методологічні аспекти соціальної адаптації груп представлені в роботах В.Ю. Верещагіна, П.І. Царгородцева та інших вчених. Соціально-психологічні аспекти адаптації стали предметом дослідження таких психологів, як А.А. Бодальов, Г.А. Балл, Л.П. Гримак,

А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубінштейн та ін.[2].

Адаптація працівника – процес пристосування працівника до організації, правил і норм встановлених в ній, до умов трудової діяльності. Ефективна програма адаптації та орієнтації працівника на робочому місці повинна мати такі якості: вона ретельно спланована, її зміст зрозумілий, ролі учасників процесу чітко визначені [2].

Успіх адаптації багато в чому залежить від якості підбору персоналу: важливо підбирати мотивованих людей, відповідних професійним вимогам, які поділяють цінності організації.

Виділяють два напрямки адаптації:

- первинна (пристосування молодих працівників, які не мають досвіду роботи);
- вторинна (пристосування співробітників, які вже мають досвід роботи, але змінили об'єкт діяльності).

За спрямованістю виділяють: професійну, психофізіологічну і соціально-психологічну адаптацію.

Психофізіологічна адаптація – передбачає пристосування до нових фізичних і психологічних навантажень, фізіологічних умов праці. В процесі психофізіологічної адаптації відбувається освоєння сукупності усіх умов, що справляють різний психофізіологічний вплив на працівника під час праці.

Соціально-психологічна адаптація – передбачає пристосування до відносно нового соціуму, норм поведінки і взаємин у новому колективі. У процесі соціально-психологічної адаптації відбувається включення працівника до системи взаємин колективу з його традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями.

Професійна адаптація – полягає в активному освоєнні професії, специфіки, необхідних навичок та прийомів, способів прийняття рішень в різних ситуаціях. Вона розпочинається з того, що після з'ясування досвіду, знань і характеру новачка для нього визначають найбільш прийнятну форму підготовки, наприклад, направляють на курси [1].

Якщо організація велика і новоприйнятих багато, то введення в посаду може бути не тільки індивідуальним, але й колективним. Зазвичай воно відбувається за допомогою спеціального курсу адаптації, організація якого лежить на службі управління персоналом. Він включає наступні етапи:

Перший етап – складання списків співробітників, які увійдуть до робочої групи з розробки та впровадження програми адаптації.

Другий етап – опис результатів, яких необхідно досягти за допомогою програми адаптації.

Третій етап – класифікація нових працівників по групах; визначення вимог до програм адаптації для кожної групи.

Четвертий етап – складання списків питань, що зазвичай виникають у

нових працівників.

П'ятий етап – складання списку дій нового працівника під час програми адаптації (випробувального терміну), а також перелік необхідних для нього відомостей.

Шостий етап – розробка програми першого дня співробітника.

Сьомий етап – планування екскурсії по організації, її зміст, час. Призначення відповідального за її проведення.

Восьмий етап – визначення, яким чином буде представлений новий співробітник іншим членам колективу, що буде розказано про новачка.

Дев'ятий етап – підготовка комплекту друкованих матеріалів, що включає за необхідності наступні розділи:

- місія компанії, історія компанії;
- корпоративна культура, положення про персонал;
- організаційна структура, положення про підрозділ, посадова інструкція;
- технології роботи, техніка безпеки;
- список співробітників із зазначенням посади, номери телефону та інших додаткових даних;
- список відповідей на найбільш стандартні питання новачків із зазначенням осіб, до яких можна звернутися для додаткових роз'яснень.

Десятий етап – визначення необхідності спеціальних навчальних заходів щодо освоєння новим співробітником своїх посадових обов'язків.

Одинадцятий етап – визначення критеріїв успішності проходження випробувального терміну, варіанти його дострокового припинення.

Дванадцятий етап – визначення форми надання інформації від нового співробітника і його наставника про хід адаптаційного періоду (випробувального терміну).

Тринадцятий етап – розробка програми підведення підсумків випробувального терміну і перекладу співробітника в основний штат.

Успішне вирішення проблеми адаптації вимагає серйозної методичної і організаційної роботи. Одного лише розуміння її важливості недостатньо. Успіх можливий лише при плануванні, організації і координації цієї роботи в масштабах всього підприємства.

Отже, трудова адаптація нових працівників у підприємстві є прямим продовженням процесу наймання. Недостатня увага до питань адаптації працівників зведе нанівець результати наймання, якщо новий працівник, не зумівши вчасно освоїти нову роботу і не вписатися в трудовий колектив, звільниться.

Використані джерела

1. Никифоренко В. Г. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В. Г. Никифоренко; ОНЕУ. – 2-ге вид., перероб. та доп. – Одеса : Атлант, 2013.