

Перелік використаних джерел:

1. Лаврененко В. В., Шульга О. М. Розвиток сучасних інформаційних технологій в економіці як системний елемент дигіталізації. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26029/EP_40_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

2. Harris J., Ciorciari J., & Gountas J. (2018). «Consumer neuroscience for marketing researchers», *Consumer Behav*, 2018. Pp. 1–14. DOI: <https://doi.org/10.1002/cb.1710.1710>.

Шапка Ірина

Український державний хіміко-технологічний університет

м. Дніпро

Яшкіна Наталія

Український державний хіміко-технологічний університет

м. Дніпро

ВТОРИННА АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН

Високий рівень мінливості умов існування спонукає бізнес в Україні значно частіше проводити зміни в процесі своєї діяльності. Будь-яке відхилення від звичного перебігу подій в організації змушує персонал змінюватись, пристосуватись до нових умов. В умовах організаційних змін важливим є швидка реакція та адаптація персоналу до них, що є запорукою розвитку організації, а іноді й продовження її функціонування.

Адаптація персоналу, це процес пристосування людини до нового середовища, що ґрунтується на поступовому включенні працівника до процесу виробництва у нових умовах [1]. Як відомо, розрізняють два типи адаптації персоналу – первинний та вторинний. Первинна адаптація направлена на співробітників, що не мають трудового досвіду (випускники навчальних закладів, зміна професійних інтересів) взагалі або у даній організації. Під вторинною адаптацією розуміють пристосування фахівців з досвідом професійної діяльності в організації.

Коли зміни мають революційний характер та організація має обмежений час до пристосування зростає роль вторинної адаптації. Це відбувається внаслідок того, що співробітник який має досвід роботи та професійні навички не потребує взагалі періоду навчання, або може навчатися без відриву від своєї основної діяльності, на відміну від «новачка». Також легше освоїтися до змін в знайомому колективі та адаптуватися до змін професійної культури, що є перевагою перед первинною адаптацією нового працівника [2]. Отже, вторинна адаптація надає ряд переваг для організації: працівник вже має уявлення про робочий процес, специфіку роботи, колектив і встановлену корпоративну етику, тобто він вже повністю пройшов етап первинної адаптації; працівник має досвід роботи; працівник може подати свої нові ідеї, але з урахуванням

організаційних змін. Переваги вторинної адаптації можна направити на зниження плинності кадрів, зниження кількості помилок при виконанні функціональних обов'язків, підвищення продуктивності роботи, зниження економічних витрат, скорочення часу на реалізацію змін.

Важливою складовою процесу організації адаптації є врахування властивостей, які притаманні кожному співробітнику, як особистості. Слід зазначити, що персонал це люди, які мають свій характер, свої цілі, амбіції та міркування. Психологи виділяють такі етапи в адаптаційному періоді людини: заперечення, опір, вивчення, дія. Заперечення виникає в результаті донесення інформації щодо змін, які вплинуть безпосередньо на місце та зміст роботи персоналу. Як результат – не готовність персоналу до змін стосовно своєї особистості. Опір – цілком логічна психологічна реакція, яка означає, що людина виходить із зони комфорту. Дійсно, важко змінювати звичний алгоритм професійних дій, де зрозуміло, за якими правилами і як треба діяти. Після етапу опору розпочинається етап вивчення. У цей момент важливо підтримати персонал, зберегти дружні відносини в команді, корпоративну культуру організації. Важливо бути командою, що готова подолати зміни та стати сильнішою, успішнішою, що дає конкурентну перевагу на ринку. Завершальним етапом адаптаційного періоду людини є дії як зі сторони керівника, так і зі сторони персоналу. Дії керівника – дати можливість персоналу отримати додаткові знання, розглянути та підтримати пропозиції, працювати спільно над вирішенням поставлених цілей. Дії персоналу – бажання змінюватися, буди активним та комунікабельним, мати бажання досягти єдності в колективі [3].

Отже, розглянувши означення вторинної адаптації персоналу в організації, проаналізувавши психологічні аспекти адаптації людини, можливо говорити про переваги використання вторинної адаптації для досягнення цілей змін. Адаптація у сформованому колективі проходить на багато швидше, але це не означає, що вона є простішою. Вторинна адаптація є вагомим фактором підвищення ефективності введення змін в організації завдяки професійній компетентності працівника в сформованому колективі, швидкій орієнтації в новій професійній ситуації, зниженню конфліктності, збереженню працездатності в умовах змін, генеруванню нових ідей у процесі змін та інновацій тощо. Але процес вторинної адаптації не може бути незмінним, бо повинен відповідати особливостям умов змінювання, що потребує його постійної трансформації та уваги кадрової служби організації.

Перелік використаних джерел:

1. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах // *Економіка та суспільство*. – 2017. – № 13. С. 602–608.
2. Никифоренко В. Г. *Управління персоналом: Навчальний посібник*. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.
3. Наугольник Л. Б. *Психологія стресу: підручник*. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. – 324 с.