

Управління. Інновації. (Серія: Економічні науки). 2016. № 4. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2016\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_4_4) (дата звернення: 19.10.2020).

5. Державне управління і менеджмент: навчальний посібник / [кол. авт.]; за заг. ред. Г.С. Одінцової. Харків: Вид-во ХарПІ УАДУ, 2002. 492 с.

6. Мельниченко О.А. Підвищення рівня та якості життя населення: механізм державного регулювання: монографія. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. 232 с.

7. Мельниченко О.А., Удовиченко Н.М. Методи та засоби публічного управління розвитком сфери охорони здоров'я. Вісник Національного університету цивільного захисту України. (Серія: Державне управління). 2018. № 1. С. 154–162.

8. Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». (Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства). 2013. № 53. С. 178–181.

9. Shadish W.R., Cook T.D., Campbell D.T. Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference. Boston: Houghton Mifflin, 2016. 656 p.

## **АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

***ПОТИШНЯК О.М., Д.Е.Н., ПРОФЕСОР,  
ГУРЖИЙ О.Ю., МАГІСТРАНТ,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ ІНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. П. ВАСИЛЕНКА***

Важливість заходів щодо адаптації працівників недостатньо серйозно сприймається кадровими службами протягом довгого періоду та відсутність на багатьох підприємствах навіть базових програм адаптації. Насамперед, впровадження ефективної системи адаптації персоналу. дозволяє знизити загальні витрати і підвищити показники результативності роботи підприємства [1].

Адаптація — це пристосування потреб і цінностей працівника до вимог, які висуває організація. Поняття "адаптація" походить від лат. *adapto* — пристосовувати. Воно запозичене з біології і означає прикладання, пристосування до навколишнього середовища.

Трудова адаптація — це соціальний процес освоєння особистістю нової трудової ситуації. Вступаючи на роботу, людина активно включається в систему професійних і соціально - психологічних відносин конкретної трудової організації, засвоює нові

соціальні ролі, цінності, норми, погоджує свою індивідуальну позицію з цілями і завданнями організації (трудового колективу), тим самим підпорядковуючи свою поведінку службовим приписам даного підприємства чи установи [2].

Однак, при вступі на роботу людина вже має певні цілі і ціннісні орієнтації поведінки, відповідно до яких формує свої вимоги до підприємства, а воно, виходячи зі своїх цілей і завдань, пред'являє свої вимоги до працівника, до його трудової поведінки. Реалізуючи свої вимоги, працівник і підприємство взаємодіють, пристосовуються один до одного, в результаті чого здійснюється процес трудової адаптації. Таким чином, трудова адаптація — двосторонній процес між особистістю і новим для неї соціальним середовищем.

Адаптованість людини до конкретного трудового середовища проявляється в її реальному поводженні, в конкретних показниках трудової діяльності: ефективності праці; засвоєнні соціальної інформації та її практичної реалізації; зростання всіх видів активності; задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

Професійна адаптація виражається у певному рівні оволодіння професійними навичками та вміннями, у формуванні деяких професійно необхідних якостей особистості, в розвитку сталого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Виявляється в ознайомленні з професійною роботою, набутті навичок професійної майстерності, вправності, достатніх для якісного виконання функціональних обов'язків і творчості в праці.

Соціально - психологічна адаптація полягає в освоєнні соціально - психологічних особливостей трудової організації (колективу), входження в систему взаємин, що склалися в ній, позитивній взаємодії з її членами. Це включення працівника в систему взаємин трудової організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями.

За характером адаптація визначається рівнем культури виробництва, загальним розвитком членів організації, специфікою та особливостями використання вільного від роботи часу. Швидко і безболісно відбувається культурно-побутова адаптація в тих трудових організаціях, члени яких пов'язані не тільки відносинами по роботі, але і разом проводять дозвілля, вільний час, використовуючи його для різнобічного розвитку особистості.

У процесі адаптації працівник проходить наступні стадії [4]:

— стадія ознайомлення, на якій працівник отримує інформацію про нову ситуації в цілому, про критерії оцінки різних дій, про еталони, норми поведінки;

— стадія пристосування, на цьому етапі працівник намагається дотримуватись системи цінностей, але поки продовжує зберігати свої установки;

— стадія асиміляції, коли здійснюється повне пристосування до середовища, ідентифікація з новою групою;

— ідентифікація, коли особисті цілі працівника ототожнюються з цілями трудової організації, підприємства, фірми; за характером ідентифікації розрізняють три категорії працівників: байдужі, частково ідентифіковані і повністю ідентифіковані.

Інтегрований суб'єктивним показником успішної трудової адаптації можна вважати загальну задоволеність працівника працею, морально-психологічним кліматом в колективі. Як бачимо, в процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника.

В даний час сформувалася потреба в постійному моніторингу адаптації співробітників як державних так і приватних підприємств. Системи моніторингу сприяють прискоренню діагностики адаптованості співробітників і її більш якісному проведенню, автоматизуючи процеси обробки даних і інтерпретації результатів [3].

Основними показниками успішної соціальної адаптації як процесу пристосування до соціального середовища можна вважати: встановлення позитивних зв'язків з новим середовищем, участь життя організації; задовільний психічний і фізичний стан; адекватність зі спілкуванням і в міжкультурних відносинах; комфортність особистості в новому середовищі.

Необхідно зауважити, що індивід, адаптуючись до нового середовища, може пройти всі етапи послідовно, а може зупинитися на якомусь із них. Однак необхідно пам'ятати, для ефективної діяльності співробітник повинен активно включатися в робочі процеси.

Тож, результатом правильної трудової адаптації стає швидке засвоєння новим працівником встановлених стандартів виконання робіт, скорочення плінності кадрів, виникнення у нового члена колективу почуття задоволення роботою, зниження тривожності і невпевненості.

Наймаючись на роботу в ту чи іншу організацію, людина має певні цілі, потреби, сформовані норми поведінки, відповідно до яких вона ставить вимоги до організації, умов праці та мотивації. У зв'язку з

цим необхідно організувати проведення легкої та ефективної адаптації нового члену колективу.

Зауважимо, що виробництво, у свою чергу, теж зацікавлене у взаємному обміні інформацією з новими працівниками та встановленні з ними широких контактів. Орієнтуючись на мету, інтереси особистості, підприємство дістає можливість враховувати їх при створенні сприятливих умов для адаптації персоналу. Тим самим створюються передумови для управління цим процесом [5].

Показники соціально-психологічної адаптації — рівень задоволеності характером роботи, взаємовідносин з колегами й адміністрацією, рівень забезпечення своїх життєвих планів, оцінки якості колективу, задоволеність становищем у групі.

Успішне управління процесом адаптації забезпечує організації оптимізацію витрат на персонал в особливостях діяльності організації та її соціального середовища.

#### **Література.**

1. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник. Львів : Магнолія 2006, 2008. 440 с.

2. Подольська О.В., Оберемок В.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Том 3. (№ 3). С. 62–67.

3. Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2018. Вип.193. С. 284-290.

4. Подольська О.В., Оберемок В.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2019. Вип.200. С. 283-291.

5. Трудові ресурси України, їх структура. Проблеми забезпеченості трудовими ресурсами окремих регіонів. — URL: [http://studopedia.su/16\\_151856\\_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html](http://studopedia.su/16_151856_trudovi-resursi-ukraini-ih-struktura-problemi-zabezpechenosti-trudovimi-resursami-okremih-regioniv.html) (дата звернення 23.03.2020).