

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ЧИННИКИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У РИНКОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

© Демкович О.С., 2012

Розглянуто змістове наповнення поняття “адаптація персоналу підприємства” та висвітлено особливості організування цього процесу в динамічних умовах прискореного технічного процесу, а також показано вплив відповідних чинників на його прискорення з метою досягнення цілей підприємства та задоволення потреб учасників адаптаційного процесу.

Ключові слова: адаптація, персонал, процес, підприємство, технічний прогрес, ринок, конкуренція, модернізація.

O. Demkovych

Lviv Polytechnic National University

THE ESSENCE AND KEY FACTORS OF PERSONNEL ADAPTATION ON ENTERPRISES IN MARKET CONDITIONS

The rich in content filling of concept “adaptation of personnel of enterprise” is considered, and the features of organizing of this process in the dynamic terms of speed-up technical process and changeable state of affairs at the market of labor are reflected.

Key words: adaptation, personnel, process, enterprise, technical progress, market, competition, modernization.

Постановка проблеми. Прискорення розвитку економіки України на інноваційних засадах зумовлює необхідність з'ясування низки теоретичних питань, пов'язаних із адаптацією персоналу підприємств, що проявляється в повільному пристосуванні працівника до їхніх техніко-економічних і соціальних умов організування процесів праці й, у підсумку, позначається на результатах їх господарської діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кадрове забезпечення промислових підприємств необхідними працівниками, здатними забезпечувати їх ефективне функціонування в умовах прискореного науково-технічного прогресу і жорсткої конкуренції, привертає пильну увагу багатьох дослідників до вирішення цієї актуальної проблеми. В результаті з'явилися публікації, в яких висвітлено питання управління персоналом [1], шляхи пошуку та відбору персоналу [2], удосконалення управління персоналом [3]. Крім цього, опубліковано ряд робіт, в яких розглянуто питання, що стосуються пошуку методів адаптації персоналу та оцінки адаптаційних процесів тощо [4].

Постановка цілей. Основним завданням цієї статті є висвітлення деяких теоретичних питань, які стосуються проблеми адаптації персоналу підприємств до особливостей їх функціонування у ринкових умовах господарювання. В цьому контексті важливий акцент зроблено на розкритті сутності адаптації персоналу та змістовому наповненні цієї категорії. Крім цього, необхідно чітко окреслити основні чинники, які зумовлюють мету адаптації персоналу, та показати особливості організування цього процесу на промислових підприємствах і розкрити його значення для їх ефективного функціонування.

Виклад основного матеріалу. Успішна діяльність підприємств у жорстких умовах конкуренції та прискореного технічного прогресу потребує не тільки системного оновлення їх матеріально-технічної бази та її модернізації, а й належного забезпечення фаховим персоналом, здатним освоювати новітні технології в усіх сферах виробничої та управлінської діяльності. Отже, йдеться про комплектування підприємств персоналом з високим рівнем освіченості і сучасними знаннями.

Особливої актуальності набуває вирішення цього завдання в умовах модернізації економіки України, яка охоплює системне розв'язання широкого кола проблемних питань прискореного її розвитку. Зокрема, одним із таких проблемних питань є формування і використання персоналу підприємств, який повинен стати локомотивом в процесі освоєння і використання інновацій в усіх сферах їх діяльності.

Зазначимо, що формування і використання персоналу підприємств залежить від впливу багатьох чинників техніко-технологічного, економічного, організаційного та соціального спрямування. Разом з тим, процес формування персоналу підприємства повинен супроводжуватися його адаптацією, тобто пошуком шляхів і способів найраціональнішого використання потенціалу персоналу та його потенційних можливостей з метою досягнення цілей, які постають перед суб'єктами господарювання на кожному конкретному етапі їхнього господарювання. Тому мова повинна вестися не тільки про комплектацію персоналом підприємства чи його підрозділів і служб, що є вельми важливим чинником їх успішної діяльності, а й про комплекс заходів, пов'язаних з їх трудовою адаптацією, тобто створенням сприятливих умов для входження працівника в нове соціально-економічне та організаційне середовище його роботи. Процес такого входження прийнято називати адаптацією працівника до середовища його діяльності. Отже, адаптація – це процес взаємного пристосування працівника й підприємства, основою якого є його поступове входження в систему нових професійних умов подальшої діяльності.

Трактування адаптації як процесу пристосування працівника до умов функціонування підприємства свідчить про його багатогранність, яка охоплює організаційно-виробниче середовище, в якому оптимально повинні проявитися професійні риси працівника з тим, щоб в результаті його праці досягти поставлених перед підприємством цілей. Тобто процес адаптації та його результативність повинні ґрунтуватись на взаємній узгодженості інтересів працівника і підприємства. Тільки в такий спосіб досягають результативності процесу адаптації працівника і поставлених перед підрозділом цілей.

Зазначимо, що прийнятий на підприємство працівник в процесі своєї діяльності залучається в сформовану систему внутрішньоорганізаційних відносин, в якій займає відповідні посади та виконує доручені йому відповідні функції, які регламентовані чинними на підприємствах нормативними актами. Вони охоплюють сукупність вимог, що стосуються норм поведінки працівника, його соціальної ролі в колективі та участі в організації управління діяльністю підприємства. Разом з тим, влаштовуючись на відповідну посаду, людина має певні цілі, якими вона керується для задоволення своєї потреби за належних комфортних умов праці на цьому підприємстві та відповідної її мотивації, тобто в такий спосіб висуває і конкретизує свої вимоги до його керівництва. Отже, йдеться про узгодження цілей адаптації нових працівників і цілей ефективного функціонування підприємства, як фундаментальної методологічної передумови процесу адаптації.

Досвід передових підприємств показує, що процес взаємного пристосування працівника і підприємства успішно завершиться лише тоді, коли чинні норми, правила та виробничо-організаційні цінності колективу підприємства стають нормами і цінностями кожного окремого нового працівника, який залучається до роботи та активно виконує свої виробничі й соціальні функції.

У динамічних умовах прискореного науково-технічного прогресу необхідно враховувати низку чинників, від яких залежать прискорення і результативність процесу адаптації працівників підприємств. Керівництво підприємств зацікавлене в швидкому досягненні прийнятими працівниками позитивних показників у роботі, в зменшенні стартових витрат для досягнення

встановлених відповідними стандартами показників, в скорішому входженні працівника в колектив та в команду, в усуненні в поведінці працівника тривожності та невпевненості, у належному виконанні ним професійних завдань, зниженні плинності серед заново прийнятих працівників, економії часу керівників і наставників, які зайняті кураторством нових працівників щодо прискорення їх адаптації та формування у них позитивного ставлення до умов організаційно-виробничого середовища підприємства, свого підрозділу та виконуваних обов'язків, що є важливою передумовою досягнення працівником високих показників у його діяльності та діяльності підприємства чи його підрозділу. Крім цього, для керівництва підприємств важливим завданням є формування кадрового резерву для вирішення своїх стратегічних завдань та економії коштів, пов'язаних з пошуком нових працівників.

Успішна адаптація працівників залежить від урахування низки організаційних чинників, серед яких, насамперед, такі як якісний рівень роботи із професійної орієнтації потенційних працівників, об'єктивна оцінка ділових якостей працівника, престижність та привабливість професії працівника на підприємстві, сприятливі умови організації праці, що дають можливість реалізувати кваліфікаційний потенціал працівника, досконала система впровадження інновацій, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі підприємства та в його підрозділах, досконалий механізм управління персоналом та гнучка й ефективна система мотивації.

Розуміння значущості організаційних чинників і їх практична реалізація в умовах конкретного підприємства особливого значення набуває у системі заходів, пов'язаних з адаптацією молодих спеціалістів усіх категорій: інженерів, менеджерів, службовців, робітників різних професій тощо. Здійснюючи всебічну орієнтацію молодих працівників у організаційно-технічному і соціально-економічному середовищі підприємства, не тільки можна прискорити процес адаптації заново прийнятих працівників до конкретних умов, а й значно зменшити тривалість часу, відведеного на їх адаптацію, зекономити великі кошти на її проведення і, найголовніше, добитися використання потенційних можливостей кожного нового працівника на його робочому місці при виконанні поставлених перед ним завдань, відповідного спрямування з урахуванням їхнього фахового рівня.

Отже, система адаптації персоналу охоплює комплекс з низки заходів, застосування яких дає змогу прискорити процес його адаптації до конкретних умов функціонування підприємства та його підрозділів і домогтися досягнення поставлених перед ним цілей у вирішенні виробничих і соціальних завдань.

Висновки. Висвітлено роль і значення адаптації персоналу підприємств в умовах прискореного науково-технічного прогресу в ринкових умовах господарювання. Дано визначення поняття “адаптація персоналу” як процесу та розкрито його змістове наповнення. Показано, що адаптація персоналу – це складний процес, організування якого залежить від низки чинників організаційного спрямування, які необхідно враховувати під час його реалізації з тим, щоб прискорити процес адаптації та добитися його високої результативності в діяльності підприємства.

Перспектива подальших досліджень. На особливу увагу заслуговують проблемні питання, пов'язані з адаптацією молодих спеціалістів з вищою освітою, насамперед тих, які повинні впроваджувати новітні технології та здійснювати організування випуску продукції з інноваційним наповненням і конкурентоспроможною на внутрішньому і зовнішньому ринках.

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. *Управление персоналом.* – М.: Экономика, 2003. – 422 с. 2. Магура М.И. *Поиск и отбор персонала.* – М.: ТОВ “Управление персоналом”, 2003. – 304 с. 3. *Управление персоналом организации / под. ред. А.Я. Кибанова.* – М., 2003. – 512 с. 4. Хміль Ф.І. *Управління персоналом: підруч.* – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.