

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

© Козак П.З., 2011

Професійна адаптація – це процес, який відбувається на підприємстві незалежно від бажання керівництва. У його основі лежить природа людини. Визнання й управління професійною адаптацією, безперечно, є фактором впливу у менеджменті, якому слід приділити належну увагу, як чинникові, що сприяє зростанню конкурентоспроможності.

На жаль, на вітчизняних підприємствах ще спостерігаються пережитки радянської системи управління, яка повністю нехтувала такого роду процедурами. Персонал сприймається як “інструмент”, і не більше, який повинен працювати ефективно і безперебійно. Якщо цього не відбувається його замінюють. Оскільки професійна адаптація передбачає (у певних межах) розвиток персоналу, то такий чисто механічний процес унеможливує або істотно перешкоджає формуванню кадрового потенціалу.

Ті підприємства, які звертають належну увагу на професійну адаптацію, стикаються з проблемою системної невідпрацьованості самого процесу, тобто з відсутністю цільової програми її здійснення, яка включала б структурну, технологічну та інформаційну забезпеченість [1]. Зауважимо, що у вітчизняному менеджменті передусім бракує структурного забезпечення, зокрема відповідальних за цей процес відділів, підрозділів, осіб.

Окрім самої професійної адаптації, акцентувати свою увагу потрібно на важливості профорієнтації як попереднього етапу і бажаної передумови, яка дає можливість сформуванню об’єктивного ставлення до певної професії, що збільшує вірогідність трудової адаптації загалом.

Як було зазначено вище, цими питаннями повинні займатися відповідні фахівці, а це, своєю чергою, потребує витрат коштів та часу. Оскільки професійна адаптація не вважається істотним фактором впливу на діяльність підприємства з боку вітчизняних менеджерів, то скорочення штату таких працівників, на їх думку, доцільне з економічної точки зору. Тотальна економія ресурсів та загальна економічна криза формують негативну тенденцію, яка “сприяє” таким діям.

Насправді більшість українців неохоче змінюють роботу, навіть за умови, що вона краще за попередню оплачувана та перспективніша, через побоювання дезадаптації на новому робочому місці (несумісність із колективом, специфічний трудовий графік і.т.д). Загалом проблеми такого роду виникають через відсутність організаційної культури та особливості менталітету. Це формує у загальної маси працівників думку, що ситуація щодо професійної адаптації скрізь приблизно однакова і, як наслідок, створюються негативні стереотипи. Працівник, якому хоча б раз доводилося самостійно адаптуватись, знає, наскільки це болісний процес, і за можливості уникатиме його повторення. Не останню роль відіграє й брак будь-якої зовнішньої інформації про підприємство, без чого неможливо побудувати реалістичне ставлення до нього.

На сучасному етапі політичної невизначеності більшість вітчизняних підприємств віддають перевагу поточним цілям, а не довгостроковим перспективам. Це також стосується й менеджменту персоналу. Працівники таких підприємств уже з першого робочого дня відчують, що в очах керівництва вони другорядні. Зрозуміло, такий стан речей негативно позначається на продуктивності праці. Менеджмент в інтересах персоналу є частиною іміджу, який сприяє формуванню гудвілу і налагодженню ділових контактів. У провідних країнах, таких, як США, Японія тощо, турбота про персонал уже давно стала запорукою високих результатів у бізнесі [1] і свідченням стабільності.

На нашу думку, проблеми професійної адаптації на вітчизняних підприємствах за структурними масштабами слід розділити на:

- внутрішньо-організаційні (на підприємстві);
- загальнодержавні.

Вплив перших у контексті цієї класифікації є більш вагомим. Це пояснюється тим, що продуктивний персонал є конкурентною перевагою. Особливо вагомим фактором він є для великих виробничих підприємств, орієнтованих на міжнародні ринки. За рахунок підготовленого персоналу такі підприємства можуть значно поліпшити свої показники прибутковості і, що важливо, гнучко реагувати на зміни ринку, наприклад, введення нової технології складної для освоєння. Середні та малі підприємства унаслідок меншої кількості працівників зиск з цього отримуватимуть меншою мірою.

Держава не може втрутитись у менеджмент підприємства та в процес професійної адаптації, але може створити передумови для успішного їх здійснення, зокрема у вигляді регулювання трудового права (оплата праці, надбавки, умови праці, трудова дисципліна, охорона здоров'я працівників), створення державних служб профорієнтації. Останні реалізуються державною службою зайнятості, але діють несистемно й хаотично, а тому й мало ефективно.

Як бачимо, проблеми професійної адаптації є комплексним поняттям, що включає як методико-структурні аспекти її здійснення, так і національні особливості країни, її законодавства. Це питання фактично не розкрито, тому є актуальним і перспективним для дослідження.

1. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. *Управление персоналом : уч. пособие для студентов экономических вузов и факультетов; под ред. А.Я. Кибанова.-М.: "Издательство ПРИОР", 1998. – 512 с.* 2. Березин Ф.Б. *Психическая и психофизиологическая адаптация человека.-Л.: Наука, 1998. – 270 с.* 3. *Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посібник / за ред. П.С. Перепилиці, В.В. Рибалки. –Хмельницький: ТУП, 2001.–330 с.*

Ю.С. Колодій

Національний університет “Львівська політехніка”

ХАРАКТЕРИСТИКА ІНДИКАТИВНОГО ПЛАНУВАННЯ В РІЗНИХ КРАЇНАХ

© Колодій Ю.С., 2011

Зарубіжна практика свідчить про ефективність діяльності наукових комісій при місцевих органах влади, в завдання яких входять: підготовка аналітичних і проблемних доповідей, оцінка можливих тенденцій у разі прийняття тих або інших рішень, обґрунтування доцільних напрямків регіональної політики, інноваційної інфраструктури та індикативного планування.

Індикативне планування є однією з форм центрального економічного планування яке здійснюється державою для вирішення різного роду економічних та соціальних проблем, а також для підвищення економічних показників. При використанні індикативного планування держава використовує основні методи впливу: субсидії, гранти, кредити, податки. Індикативне планування протиставляється директивному, де держава в обов'язковому порядку встановлює квоти і обмеження.

Індикативне планування – це перш за все узгодження інформації між державними і приватними підприємствами. В різних країнах індикативне планування мало свої особливості.

У Франції цей метод економічного планування виник після Другої світової війни і був проведений комісією Генерального планування. Основна концепція індикативного планування є раннє виявлення надлишкової пропозиції, вузькі місця, брак і тд., щоб поведінка державних інвестицій була змінена так, щоб своєчасно можна було змінити дисбаланс ринку. Основа індикативного плану французької економіки — обмін інформацією між державою і приватними підприємствами і визначення на цій базі сполучення планів, а також вироблення загальної взаємної стратегії економічного росту. Показники плану не були обов'язковими, вони слугували лише орієнтирами для організації діяльності суб'єктів ринку [1].