

УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Гусаковська Т.О., Салай Д.Є.

***ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»,
м. Полтава***

Робота з персоналом на будь-якому підприємстві має починатися на етапі адаптації. Від того, наскільки ефективно організований цей процес, залежить результативність подальшої роботи і можливість реалізації здібностей як самого працівника, так і досягнення цілей усього підприємства.

Сьогодні на підприємствах, як правило, не існує спеціальної служби, яка б займалася проведенням адаптації. Питаннями адаптації займаються окремі працівники з різних підрозділів: наставник, безпосередній керівник і фахівець відділу кадрів. У сучасних умовах господарювання фахівець з адаптації персоналу повинен:

знати організаційну структуру, техніко-технологічні особливості і потреби підприємства, корпоративні вимоги до праці і етики, психологічні особливості процесу первинної і вторинної адаптації;

володіти основами психології адаптації в колективі, здібностями навчання і переконання в значущості в адаптації, навичками розпізнавання прихованих проблем адаптації і причин її виникнення;

уміти виявляти і дозволяти конфліктні ситуації до настання глибокої кризи, результатом якого може стати звільнення працівника, падіння трудової дисципліни, продуктивності праці;

виявляти внутрішні резерви швидкої і безперешкодної адаптації нових працівників у колективі;

періодично контролювати хід процесів адаптації на підприємстві, проводити з'ясувальну роботу, консультації, лекції, доносити інформацію про необхідність заходів з адаптації для усіх працівників підприємства.

До об'єктивних результатів адаптації персоналу відносяться: зниження витрат по пошуку нового персоналу; зниження кількості звільнень працівників, які проходять випробувальний термін, як за ініціативою адміністрації товариства, так і за бажанням самого працівника; скорочення часу, який потрібний, щоб діяльність кожного окремого працівника почала впливати на конкурентоспроможність товариства.

До суб'єктивних результатам адаптації персоналу відносяться: поліпшення організаційного клімату в товаристві; формування лояльності у працівника з перших днів його роботи в товаристві, тим самим створюючи стимули і бажання працювати тривалий час; задоволеність роботою і товариством в цілому.

Для досягнення цих результатів система адаптації персоналу підприємства повинна бути гнучкою та змінюватись залежно від потреб виробництва на підприємстві та загальної ситуації на ринку праці, мають застосовуватись передові методи та форми розвитку персоналу.