

соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і урядових рішень.

Відповідно до загальних вимог кадрова політика має бути: узгодженою зі стратегією розвитку підприємства; достатньо гнучкою; економічно обґрунтованою, виходити з реальних фінансових можливостей підприємства.

Кадрова політика є відображенням суспільних соціально-економічних процесів, що відбуваються в зовнішньому середовищі, які трансформуючись крізь систему організаційних пріоритетів та цілей приймають форму конкретної управлінської моделі в сфері формування та використання кадрового потенціалу підприємства.

Таким чином, кадрова політика є складовою частиною всієї управлінської діяльності та виробничої політики організації. Вона має на меті створити згуртовану, відповідальну, високорозвинену і високопродуктивну робочу силу.

Кадрова політика повинна створювати не тільки сприятливі умови праці, але забезпечувати можливість просування по службі і необхідну ступінь впевненості в завтрашньому дні. Тому, основним завданням кадрової політики підприємства є забезпечення у повсякденному кадровій роботі врахування інтересів всіх категорій працівників і соціальних груп трудового колективу.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом [Текст]: [Навчальний посібник] / Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. – 2е изд., перераб. і доп. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.
2. Саакян А. К. Управление персоналом в организации [Текст]: [учеб. пособие] / Саакян А. К., Зайцев Г. Г., Лашманова Н. В., Дягилева Н. В. – СПб.: Питер, 2001. – 356 с.
3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: [Пособие по кадровой работе] / Веснин В. Р. – М.: Юристъ, 2003. – 150 с.
4. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16 [Текст] / Мордовин С. К. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 288 с.
5. Чижов Н. А. Кадровые технологии [Текст] / Чижов Н. А. – М.: Экзамен, 2000. – 352 с.
6. Щёкин Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст]: [Учебник] / Щёкин Г. В. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.
7. Калашникова Л. Социальное развитие и кадровая политика [Текст] / Калашникова Л., Алексеева Ю. // Служба кадров. – 2002. – № 7. – С. 18.
8. Ларионов К. М. Кадровая политика на предприятии / Ларионов К. М. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [//www.e-prof.ru/jurnal/companii_i_tehnologi/it_kadri.htm](http://www.e-prof.ru/jurnal/companii_i_tehnologi/it_kadri.htm). – Заголовок з екрану.

Філіна С. В., к.е.н, доцент

Захарченко Л. Д. студентка магістратури
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах управління персоналом підприємства відіграє ключову роль, так як ефективність використання трудового потенціалу підприємства обумовлює його стійкість, успішність функціонування та перспективи розвитку.

Необхідною ланкою системи управління персоналом є адаптація співробітників на робочому місці. Правильно вибудований процес адаптації, з одного боку, – знімає багато негативних факторів внутрішнього середовища на підприємстві, а з іншого – є хорошим мотиваційним інструментом.

На сьогодні актуальність дослідження обумовлена необхідністю узагальнення даних, накопичених в цій сфері, більш широкого розгляду процесу введення новачка в організацію з урахуванням особливостей не тільки організаційного середовища, а й психологічних ресурсів людини, а також практичним запитом кадрових служб на пошук додаткових можливостей для управління і прогнозування результатів первинної адаптації персоналу. Тому, основна проблема дослідження полягає, перш за все, в необхідності вивчення психологічних ресурсів адаптації співробітників різних організацій в умовах сформованої організаційної культури, а також у виділенні тих соціально-психологічних характеристик персоналу, які пов'язані з успішністю початкового етапу організаційної соціалізації.

Проблема адаптації вперше висунута і обґрунтована представниками зарубіжної школи біології Ж. Б. Ламарком, Ж. Сент-Ілером, Ч. Дарвіном. Вони розглядали адаптацію як пряме пристосування живих істот до умов навколишнього середовища [1, с. 169].

Термін «адаптація» застосовується в різних галузях науки. У соціології та психології виділяють соціальну і виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються один з одним, але кожна з них має і самостійні сфери застосування: соціальна діяльність не замикається на виробництві, а виробнича – включає і технічні, і біологічні, і соціальні аспекти.

У широкому розумінні адаптація – процес пристосування працівника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища. Це нелінійний та багатовекторний процес, що супроводжується змінами в різних сферах функціонування працівника [2, с. 465].

Узагальнюючи існуючі елементи структури адаптації, слід зазначити, що це складний процес поступового пристосування співробітника та підприємства один до одного, який має на меті не лише успішне оволодіння працівником новою посадою, пристосування до колективу, виробничої діяльності та нових умов праці, а й системні зміни у сприйнятті та свідомості працівника.

На думку М. Ю. Кондратьєва, адаптація – це процес пристосування індивіда до соціального середовища організації, ефективність якого визначається співвідношенням його професійних якостей з рівнем потреби організації в них [3, с. 38].

Аналізуючи визначення, більшості авторів, можна дійти висновку, що основна схожість полягає в тому, що адаптація персоналу, в першу чергу, розуміється як процес, в ході якого відбувається пристосування нового співробітника до різних аспектів діяльності в організації. Відмінність в розумінні цього процесу різними дослідниками та фахівцями, криється в трактуванні цього процесу як одностороннього (з позиції новачка) або взаємного (з позиції організації та нового робітника), а також у розгляді механізмів, що лежать в основі (навчання, інформування, ідентифікація, зміна установок і поведінки).

Управління процесом адаптації персоналу – це активний вплив на чинники, що визначають її хід, терміни, зниження несприятливих наслідків і т. д. Система адаптації являє собою комплекс необхідних дій для нових робітників будь-якого рівня. Система управління адаптацією добре сформульована у А. Я. Кибанова і може бути представлена у вигляді схеми, відображеної на рис. 1. [4, с. 216].



Рис. 1. Системи управління адаптацією персоналу організації

Управління адаптацією – це активний вплив на фактори, від яких залежить проходження та терміни адаптації. Необхідність управління адаптацією обумовлюється значними втратами як для підприємства, так і для працівника, що доведено досвідом багатьох зарубіжних і вітчизняних підприємств [5, с. 213].

Розробка заходів, що позитивно впливають на адаптацію персоналу, передбачає знання як суб'єктивних характеристик працівника (стать, вік,

психофізіологічні характеристики, освіта, стаж та ін.), так і чинників робочого середовища, характеру їх впливу (прямий або непрямий) на показники і результати адаптації.

Успішність процесу адаптації персоналу залежить від цілого ряду умов, головними з яких є:

якісний рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників;

об'єктивність ділової оцінки персоналу (як при відборі, так і в процесі трудової адаптації працівників);

відпрацьованість організаційного механізму управління процесом адаптації;

престиж і привабливість професії, роботи з певної спеціальності саме в даній організації;

особливості організації праці, що реалізують мотиваційні установки робітника;

наявність відпрацьованої системи впровадження нововведень;

гнучкість системи навчання персоналу, діючої всередині організації;

особливості соціально-психологічного клімату, що склався в колективі;

особистісні властивості адаптованого робітника, пов'язані з його психологічними рисами, віком, сімейним станом тощо [21, с. 63].

Провівши аналіз використаних літературних джерел, можна відзначити, що адаптація працівника в організації є багатостороннім процесом його пристосування до змісту і умов трудової діяльності, до безпосереднього соціального середовища, вдосконалення ділових та особистих якостей працівника. Це процес, який вимагає як від працівника, так і від колективу взаємної активності і зацікавленості один в одному. У процесі їх взаємодії відбувається процес адаптації, організація якої повинна мати системний характер та наукову обґрунтованість.

Список використаних джерел

1. Мумладзе. – М.: Палеотип, 2014. – 410 с.
2. Патрашина Т. Н. К вопросу об адаптации персонала: теоретический аспект [Текст] / Т. Н. Патрашина, Ю. И. Ткаченко // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 464-466.
3. Кондратьев М. Ю. Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах [Текст] / Ред. – сост. Л. А. Карпенко; Под общ. ред. А. В. Петровского; М. Ю. Кондратьев. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 176 с.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: [учеб.] / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 304 с.
5. Лазарева С. С. Эффективная система адаптации персонала: компоненты и этапы построения [Текст] / С. С. Лазарева // Управление человеческим потенциалом. – 2007. – №03(11). – С. 212-220.