

**Семенова Л.Ю.**

*кандидат економічних наук, доцент;*

**Ярова А.С.**

*студентка,*

*Університет митної справи та фінансів*

## **РОЗРОБКА ТА ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОГРАМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

В умовах ринку перед будь-якими організаціями встає завдання оптимального використання людських ресурсів в обсязі збалансованих потреб і інтересів як організації, так і кожного працівника [9]. Будь-яка компанія «тримається» на своїх співробітниках – саме від них залежить успіх, прибуток, розвиток та інші необхідні бізнесу складові. В сучасних ринкових умовах проблема підбору кадрів має велике значення для роботодавців, багато компаній активно займаються підбором і навчанням персоналу, але дуже мало приділяють увагу адаптації персоналу. Часто новачком ніхто не займається, в кращому випадку його представлять колективу і запропонують ознайомитися з посадовою інструкцією. Кожна людина, яка приходить в нову організацію чи вперше працевлаштовується, автоматично залучається до системи внутрішньо-організаційних відносин.

Спеціалісти кадрового відділу вважають, що абсолютно кожен працівник – від практиканта до досвідченого фахівця – відчуває певний стрес на новому робочому місці: страх не виконати або припуститися помилки при виконанні завдання, не знайти спільну мову з колегами або з безпосереднім керівником і т. ін. Не кожна людина з першого дня може включитися в роботу і інтегруватися в сформований колектив. Щоб прискорити процес адаптації і направити його в потрібне русло, були розроблені спеціальні методи і програми. Саме через відсутність системи адаптації співробітник може відчувати відчуження і зайняти негативну позицію до компанії з першого дня роботи.

У широкому розумінні адаптація – це процес пристосування працівника до умов зовнішнього і внутрішнього середовища [4]. Процес адаптації та його результативність базується на взаємній погодженості

інтересів працівника і підприємства. Тільки в такому випадку досягають результативності процесу адаптації працівника і поставлених перед підрозділом цілей.

Традиційно виділяється два види адаптації – виробнича і невиробнича. В процесі адаптації зазвичай виділяють чотири основні сторони: професійну, психофізіологічну, соціально-психологічну та організаційну [3].

Адаптація передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним рольової поведінки як форми реалізації індивідуальних можливостей особистості в процесі вирішення загальних завдань. У її межах відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; засвоєння стереотипів поведінки; асиміляція – повне пристосування до середовища і, нарешті, ідентифікація – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними [8].

Управління процесом адаптації персоналу зараз вважається одним з пріоритетних в кадровій політиці організації. Процес адаптації необхідно реалізовувати в разі:

- прийому нового співробітника в штат підприємства;
- переведення працівника на іншу посаду;
- переведення співробітника в інший структурний підрозділ [1].

Процес взаємного пристосування співробітника і організації буде тим успішніше, чим більшою мірою норми і цінності колективу є або стають нормами і цінностями співробітника, чим швидше і краще він приймає, засвоює свої соціальні ролі в колективі. Виділяються два напрямки адаптації:

- первинна, тобто пристосування молодих співробітників, які не мають досвіду професійної діяльності (як правило, мова йде про випускників навчальних закладів різного рівня);
- вторинна, тобто пристосування співробітників, що мають професійний досвід (як правило, змінюють об'єкт діяльності або професійну роль, наприклад, переходять у ранг керівника) [2].

Успішність адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища та самого працівника. Чим це середовище складніше, більше

відрізняється від звичайного на попередньому місці роботи, тим важче проходить процес адаптації [6].

Основними завданнями адаптації є:

- введення співробітника на посаду;
- придбання і закріплення інтересу до роботи;
- накопичення трудового досвіду, необхідного для успішної роботи в компанії, отримати бракуючі професійні знання, освоїти навички, необхідні для даної посади;
- налагодження ділових і особистих контактів з колективом;
- підвищення зацікавленості не тільки в особистих досягненнях, а й досягнення колективу;
- вивчити корпоративні документи, що регламентують діяльність у даній посаді, у відділі, в організації.

Оцінити рівень професійної відповідності співробітника даної посади в даному структурному підрозділі [1].

У зарубіжних компаніях технології адаптації персоналу набагато різноманітніші. В даний час існують різні методи (схеми) адаптації, що враховують різні чинники: посада співробітника, його професійний рівень, сферу діяльності організації [7]. Зокрема, можна відзначити такі ефективні персонал-технології адаптації персоналу, як метод занурення, job-shadowing, buddying, tell-show-do.

Використання різноманітних інструментів для ефективної побудови адаптації дозволяє забезпечити підприємство висококваліфікованим та конкурентоспроможним персоналом, здатним швидко справитися з поставленими завданнями, продемонструвати достатній рівень професійних компетенцій і досвіду, стати частиною команди та знайти спільну мову з безпосереднім керівником.

Системи найму та адаптації є необхідною на будь-якому підприємстві. Повне вирішення завдань, пов'язаних з проходженням кожним новим співробітником періоду адаптації на підприємстві, може дозволити організації функціонувати на належному рівні, залучати нові кадри, здійснювати успішну внутрішню політику і сприяти згуртуванню колективу.

На сьогодні важливими питаннями для системи найму та адаптації є їхнє вдосконалення за допомогою сучасних персонал-технологій, які б

враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, могли пристосовуватись до природної реакції на надмірну стихійність ринку [5].

Отже, в умовах швидкого розвитку ринкової економіки, суб'єктів її ринку, для будь-якої організації важливо формувати ефективну систему адаптації, яка включає комплекс заходів, що дозволяють співробітнику успішно освоїти нову посаду з мінімальними втратами, як для себе, так і для організації. Сучасні системи управління на більшості підприємств повинні характеризуватися новими методами впливу на колектив для досягнення поставлених цілей, Управління процесами адаптації персоналу легше здійснити за допомогою сучасних заходів, які покликані сформувати не лише зовнішню мотивацію, тобто економічну, но і внутрішню, тобто особистісну.

#### **Список використаних джерел:**

1. Адаптация персонала как процесс производительности труда / Организационный консалтинг. URL: <https://hrm.help/statii/201-2011-11-09-11-40-14> (назва з екрану).
2. Бикова А. Л. Складові ефективної адаптації персоналу / А. Л. Бикова, Д. Д. Паранько // Молодий вчений. – 2016. – № 12. – С. 640-646.
3. Буценко І. М., Вельгош Н. З. Менеджмент персоналу, 2007. Сайт «Національна енциклопедична служба». URL: <http://vocable.ru/dictionary/917>.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: учеб. пособ. для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2005. – 416 с.
5. Лобза А. В. Підходи до створення ефективної системи адаптації персоналу на сучасному вітчизняному підприємстві / А. В. Лобза, А. Л. Бикова // Вісник Академії митної служби України. Серія: Економіка. – 2015. – № 2. – С. 93-103. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue\\_2015\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vamsue_2015_2_12).
6. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. URL: <http://economyandsociety.in.ua>.
7. Мшайлова М. І. Інвестування людського капіталу як фактор економічного зростання АПЮ // Регіональні перспективи. – 2015. – № 5-6. – С. 259-260.
8. Никифорова В. Г. Управління персоналом: [навч. посіб.] / В. Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.

9. Семенова Л. Ю. Маркетингові підходи в управлінні персоналом / Семенова Л. Ю. / Науково-практичний журнал «Інвестиції: практика та досвід» № 2 січень 2014. С. 52-56. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/5\\_2014.pdf#page=51](http://www.investplan.com.ua/pdf/5_2014.pdf#page=51)

**Шведа С.С.**

*студент,*

*Київський національний економічний університет*

*імені Вадима Гетьмана*

## **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ**

В економічній літературі під механізмом розуміється сукупність методів і засобів впливу на економічні процеси, їх регулювання [1, с. 44]. Стосовно до системного управління якістю такий механізм розглядають як сукупність організаційних, економічних і правових компонентів і ланок, які забезпечують узгоджене функціонування всіх елементів системи управління якістю для досягнення цілей управління. За своїм змістом організаційно-економічний механізм управління якістю (ОЕМУЯ) являє собою сукупність взаємопов'язаних організаційних, економічних, адміністративно-правових та інших важелів і методів цілеспрямованого впливу на об'єкт управління для забезпечення надійного функціонування системи управління якістю.

Наявні роботи з даного питання спрямовані в основному на проектування систем управління якістю як сукупності керуючої і керованої підсистем [1, с. 75] і не відображають комплексних системних підходів до формування ОЕМУЯ.

У роботах інших авторів, що формулюють підходи до формування механізму управління якістю [2, с. 115], не відображена взаємозв'язок із загальною методологією управління якістю продукції. Важливий висновок, полягає в тому, що механізм управління якістю слід розглядати в нерозривному зв'язку з системою менеджменту якості, в