

Матяш В. В., *магістрант освітньої програми*

«Управління персоналом та економіка праці»

к.е.н., доц. Безпалько О.В.

Національний університет харчових технологій

АДАПТАЦІЯ НОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Соціальна відповідальність підприємства – це відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем [1]. Тобто, соціальна відповідальність – це один із основних показників підприємства, який говорить про свідомість управлінської гілки працівників підприємства.

Посеред проблем управління персоналом з якими стикаються підприємства сьогодні важливе місце займає питання адаптації персоналу. Адаптація співробітників - це процес взаємного пристосування працівника до організації та організації до працівника.

Розгляд даної проблеми започатковано в дослідженнях багатьох науковців. Дослідники зазначають, що зазвичай найвищі показники ефективності процесу адаптації персоналу демонструють організації, які розглядають адаптацію як початковий етап навчання і розвитку. Підприємства, які функціонують за таким принципом, визначають потребу в навчанні кожного працівника з точки зору інтересів організації. Визначення начальних потреб для нових працівників включає аналіз їх майбутніх робочих завдань і відповідних компетенцій (спеціальних навичок і навичок у галузі менеджменту). При проведенні оцінки нових працівників на стадії підбору і адаптації, ейчари спроможні визначити їх ключові компетенції, пропонуючи фрагменти можливих завдань і таким чином сформувати оптимальну програму адаптації і майбутнього навчання кандидата. Таким чином підприємство має можливість сформувати успішні корпоративні системи адаптації та розвитку персоналу.

Як показує практика, близько 80% нових працівників, що звільняються за власним бажанням, приймають таке рішення в перший день роботи, решта — під час першого тижня [3]. Отже, компанія фактично має максимум тиждень, щоб справити позитивне перше враження. Нагоди ж виправити його не буде ніколи.

Кожне підприємство, розвиваючи власну соціальну відповідальність, шукає свої підходи й показує власні погляди на адаптацію нових працівників, орієнтуючись на основні етапи процесу адаптації, які виділяють науковці:

- організаційна адаптація – це процес ознайомлення працівника з основними правилами та нормами організації, знайомство з історією підприємства, структурою та корпоративною культурою. Також цей аспект включає в себе вивчення правил внутрішнього розпорядку та чітке їх дотримання навіть в період адаптації тощо;

- соціально-психологічна адаптація включає в себе знайомство з керівництвом та новим колективом, пристосування до норм поведінки та взаємин у ньому. Це надзвичайно важливий процес, оскільки від мікроклімату в колективі залежить якість роботи кожного працівника і підприємства в цілому, саме тому керівництво підприємства повинно дуже відповідально ставитись до питання соціально-психологічної адаптації. Найбільш складним цей етап є для керівників, перш за все через невідповідність їх рівня і рівня нових підлеглих. Якщо керівник на голову вище колективу, то колектив не може прийняти його вимог, і керівник залишиться в становищі «генерал без війська», в протилежному випадку колектив буде «стадо без пастуха». Процес входження ускладнюється ще й у тому разі, коли попередній керівник залишається в колективі на більш високому рівні. З новими підлеглими на початку не завжди можна знайти спільну мову в міру їх настороженості. Колектив не знає, чого можна очікувати від нового керівника, тому потрібен деякий час для вивчення колективу;

- професійна адаптація – отримання новими працівниками знань та професійних навичок для роботи на підприємстві. На цьому етапі адаптації новачки знайомляться з новим робочим місцем, посадовими обов'язками та отримують роз'яснення основного змісту специфіки роботи. Оцінка якості

проведення професійної адаптації покаже, наскільки кваліфіковані кадри працюватимуть на підприємстві. Також важливо, аби необхідні знання та навички співробітники застосовували на практиці,

- повне включення в роботу – завершується процес адаптації новачка на підприємстві. Відбувається поступове подолання виробничих і особистих проблем і переходом до стабільної роботи. Якщо процес адаптації в організації добре відрегульований, то адаптаційний період і витрати на неї скорочуються в кілька разів і приносять істотну вигоду як організації, так і працівникові. Співробітник зацікавлений в тому, щоб процес адаптації пройшов якомога швидше, оскільки він несе не тільки моральні втрати, пов'язані зі страхом зазнати невдачі на новій роботі або втратити її, але й матеріальні, пов'язані з меншим рівнем заробітної плати на час адаптаційного терміну.

Отже, адаптація нових працівників є важливою складовою соціальної відповідальності підприємства. Слід відзначити, що програму адаптації в різних компаніях розробляють з урахуванням специфіки сфери діяльності, але основна мета керівництва – уважний підхід до новачка, бажання пристосувати його до нового колективу максимально безболісно та виховати висококваліфікованого фахівця.

Література

1. Патутіна Н. Корпоративне навчання як інструмент формування організаційної культури / Н. Патутіна // Педагогіка. – 2013. – № 1. – С. 76–81.
2. Харчишина О.В. Створення корпоративного навчального центру як інструмент формування організаційної культури підприємств харчової промисловості / О.В. Харчишина // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2 (24). – С. 181–84.
3. Польова Н.М. Управління адаптацією нових працівників / Н.М. Польова, Я. О. Кулик // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 12/ – С. 47-50