

Критерії ефективності системи адаптації персоналу на сучасному підприємстві

Дученко Марина Михайлівна, д.е.н., доц.
ORCID ID 0000-0003-2893-4609;

Просяник Ангеліна Сергіївна, студентка
ORCID ID 0009-0002-5611-2741
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна

В сучасному HR-менеджменті адаптація персоналу в організації є важливим елементом системи кадрового забезпечення, проте її роль зазвичай сильно недооцінюється.

Окрім правильного підбору працівників, адаптація і закріплення на підприємстві нових співробітників, створення партнерських відносин в колективі в кінцевому результаті приводять до підвищення продуктивності праці, економічної стабільності та формування позитивного іміджу компанії як роботодавця і зміцнюють її конкурентні позиції на ринку праці конкурентоспроможності організації. І хоч питання адаптації персоналу є предметом наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, воно потребує подальшого вивчення.

В основі побудови системи кадрового забезпечення лежить формування системи адаптації персоналу, як його необхідної складової. На жаль, кадрові служби не всіх організацій вважають заходи щодо профорієнтації і адаптації працівників достатньо важливими. На сьогоднішній день у багатьох організаціях відсутні навіть базові програми адаптації, не кажучи вже про наявність системи управління нею.

Однією з основних задач системи управління на будь-якому підприємстві є утримання співробітників. При цьому відсутність управління процесом адаптації може привести до нерозуміння співробітником своїх посадових обов'язків, що веде до можливого звільнення.

Адаптація нового працівника в організації не обмежується лише вивченням фахових навичок. Вона також повинна включати в себе його пристосування до соціальних норм, що діють в колективі. Крім того, важливим є встановлення таких відносин співпраці між працівником і колективом, які сприяють ефективній роботі і задоволенню потреб обох сторін, як матеріальних, так і духовних [1].

Таким чином, успішна адаптація включає в себе не лише професійний розвиток, але й взаємодію з оточуючим колективом та вироблення позитивних відносин для досягнення спільних цілей. Отже, під успішною адаптацією мається на увазі уміле поєднання професійного і психологічного аспектів.

Розробка та впровадження системи управління адаптацією персоналу на підприємстві є достатньо складною задачею, але від її рішення залежить виконання таких важливих цілей для підприємства, як: скорочення початкових витрат, зменшення показника плинності кадрів, можливість більш швидкого отримання робочих показників, прийнятних для організації.

Процес адаптації, про необхідність якого говорять фахівці з управління персоналом, вимагає певних тимчасових і фінансових інвестицій з боку компанії, тому необхідно запропонувати механізм оцінки системи адаптації персоналу.

Також, слід зазначити, що наразі недостатньо уваги приділяється розробці методик для оцінки ефективності програм адаптації персоналу. Однією із можливих причин цього є складність перетворення якісних аспектів адаптації на кількісні показники. Крім того, ефективність соціального середовища чи корпоративної культури не може бути повністю оцінена за допомогою фінансових показників, таких як прибутки чи втрати. Таким чином, важливо при удосконаленні методів вимірювання ефективності програм адаптації персоналу врахування якісних аспектів у цьому процесі [2].

Оскільки суть і характер виконуваної роботи представниками різних категорій персоналу значно відрізняються, відповідно і критерії оцінки системи адаптації для кожної категорії персоналу мають бути відмінними.

На рисунках 1 і 2 представлено критерії оцінки системи адаптації персоналу для категорії управлінського персоналу та категорії робітників.

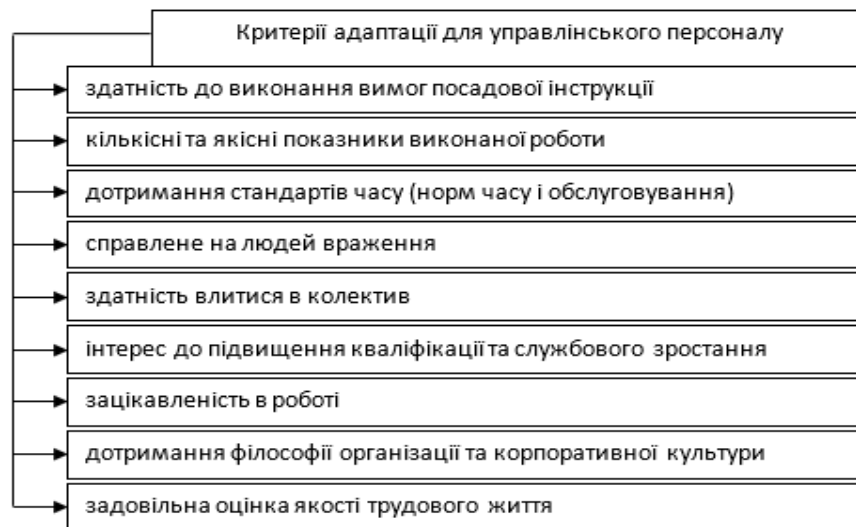


Рисунок 1 – Критерії адаптації для управлінського персоналу [3]

Основні критерії ефективності адаптації персоналу на рівні підприємства – це плинність кадрів, продуктивність праці і соціальний клімат.

Результати успішної системи адаптації можуть бути суб'єктивними та об'єктивними.

До об'єктивних результатів слід віднести:

- зменшення числа звільнень співробітників;
- зниження витрат на пошук нового персоналу;
- зменшення тимчасових витрат інших співробітників на адаптацію новачків.

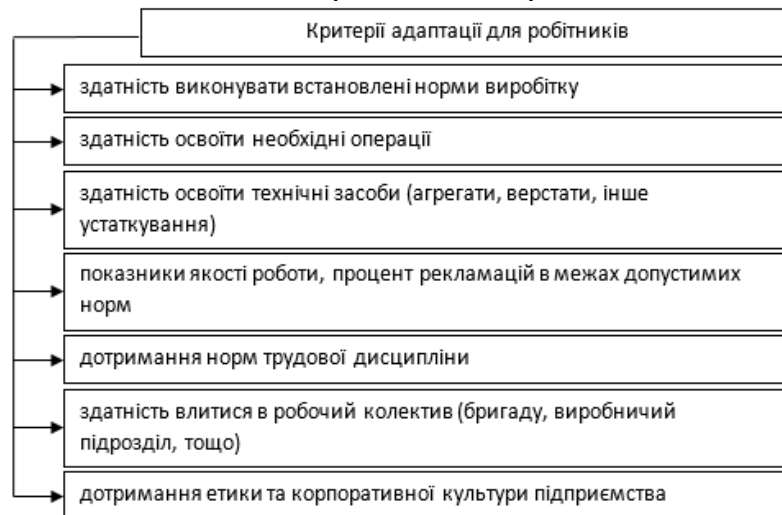


Рисунок 2 – Критерії адаптації для робітників [3]

Суб'єктивні результати успішної системи адаптації пов'язані з особистими враженнями та почуттями працівників.

До суб'єктивних результатів можна віднести:

- задоволення працівників. Рівень задоволення новачків від їхньої роботи та адаптаційного процесу. Це може включати їхню загальну радість від роботи, комфорт в колективі, відчуття важливості в організації, тощо.
- розвиток професійних навичок. Оцінка того, наскільки новачки відчують, що їхні професійні навички розвиваються та удосконалюються через адаптаційну програму.

- спілкування та взаємодія в колективі. Як новий працівник взаємодіє з колегами, які відношення складаються в колективі, наскільки вони відчують себе частиною команди.
- внутрішня мотивація працівників. Рівень мотивації новачка щодо виконання своїх обов'язків та внесення вкладу в успіх організації.
- зростання відчуття прив'язаності до компанії. Як новий працівник відчуває свою прив'язаність до компанії, чи сприймає організацію як місце, де він хоче залишитися на тривалий термін.

Всі ці аспекти важливі для оцінки того, наскільки ефективно працює система адаптації в контексті задоволення та задоволеності працівників.

Для їх оцінки використовуються різні методи дослідження, наприклад, аналіз теоретичних джерел і емпіричних даних, який дозволяє запропонувати авторський погляд на соціально-психологічну адаптацію персоналу. Методом анкетування обчислюють відповідний індекс задоволеності, який вважається показником адаптації.

Таким чином, облік певних критеріїв ефективності процесу адаптації співробітника і правильний вибір методів її оцінки, дозволить не тільки скоротити кількість тимчасових та фінансових витрат організації, збільшити цінність робочого місця, але і позитивно вплинути на ефективне пристосування працівників та успіх діяльності компанії в цілому.

Якщо в результаті процесу адаптації компанія в короткі терміни одержує мотивованих співробітників та знаючих свою роботу фахівців, то можна говорити, що механізм адаптації ефективний.

Література:

1. Куделя В. І., Гриценко Н. В. Управління адаптацією персоналу сучасного підприємства. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020, № 4. С. 128-131.
2. Куріна Н. С., Дарченко Н. С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. *Бізнес Інформ*. 2013, № 8. С. 348–353. http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_8_61 (Дата звернення 16.11.2023)
3. Василичев Д. В., Мирошніченко В. А. Організація процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2014, № 3–4. С. 44–50. http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_3-4_8 (Дата звернення 16.11.2023)