

*Вонберг Т.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Кобзар А.С.,
здобувач вищої освіти,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

В компаніях доволі часто трапляються ситуації, коли приймають на роботу висококваліфікованого, вмотивованого та професійно підготовленого фахівця, однак очікувані результати його діяльності не досягаються. Причиною цього часто є недостатньо сформована або повністю відсутня система адаптації персоналу. Дослідження Society for Human Resource Management (SHRM) свідчать, що близько 50 % працівників залишають організацію вже протягом перших 18 місяців роботи саме через неефективну адаптацію. Очевидно, адаптація – це не формальний проміжний етап, а важлива складова управління персоналом.

Особливого значення питання адаптації набуває в сучасних українських реаліях. Постійний стрес, економічна нестабільність, трудова міграція, необхідність перекваліфікації та воєнні виклики формують потребу в безпечному й стабільному професійному середовищі. За таких умов адаптація працівника стає ключовим чинником формування відчуття впевненості та професійної стійкості. Відповідно, роль HR-менеджера істотно зростає, адже його завдання полягає не лише в доборі персоналу, а й у забезпеченні ефективної інтеграції нового працівника в організацію.

Усвідомлюючи значущість процесу адаптації, дедалі більше компаній впроваджують структуровані адаптаційні програми. Такі програми можуть включати наставництво, навчальні матеріали й, навіть, елементи нематеріальної мотивації. В Україні показовим є приклад мережі супермаркетів «Сільпо», де адаптація працівників здійснюється за спеціально розробленими авторськими програмами з акцентом на корпоративну культуру. У міжнародних компаніях, таких як Google та Amazon, адаптація має системний характер, триває кілька тижнів і супроводжується підтримкою HR-фахівців, наставників та регулярним зворотним зв'язком. Очевидно, що успішно спроектована та вміло реалізована система адаптації має безліч переваг: починаючи від пришвидшення ступеня залученості нового працівника до справ компанії, закінчуючи зменшенням плинності кадрів, тому цей напрям менеджменту персоналу має велику практичну цінність [1].

Важливо також підкреслити, що адаптація є двостороннім процесом, у якому беруть участь як працівник, так і роботодавець. Розпочинається вона ще до першого робочого дня та може тривати від кількох тижнів до кількох місяців, що є цілком нормальним явищем. Тривалість адаптації залежить від якості організації цього процесу, особистісних характеристик працівника та специфіки професійної діяльності.

Найчастіше виділяють п'ять основних типів адаптації: професійну, організаційну, соціальну, емоційно-психологічну та культурну.

Так, професійна адаптація передбачає засвоєння нових вимог до виконання роботи, оволодіння інструментами, технологіями та програмним забезпеченням, необхідними для професійної діяльності. Організаційна адаптація полягає в ознайомленні з внутрішньою структурою компанії, правилами, стилем управління, системами контролю та звітності. Соціальна адаптація охоплює процес налагодження міжособистісних контактів у колективі, формування довірливих відносин і ефективної комунікації з колегами та керівництвом. Емоційно-психологічна адаптація спрямована на зниження рівня стресу й тривожності, які неминуче виникають у нових умовах. Важливу роль у цьому відіграє підтримка з боку колективу, можливість ставити запитання та наявність наставника. Культурна адаптація пов'язана з прийняттям цінностей, норм і традицій організації, а також з розумінням особливостей корпоративної культури та етикету.

Розмежування типів адаптації є необхідним, оскільки працівники по-різному проходять цей процес. Завдання HR-фахівця полягає в забезпеченні комплексної підтримки за всіма напрямками адаптації.

Наостанок хочемо зробити висновок, що адаптація працівника є багатовимірним процесом інтеграції в професійне та соціальне середовище організації, а інвестування в якісну адаптацію персоналу є важливою передумовою підвищення конкурентоспроможності та сталого розвитку сучасних компаній.

Список використаних джерел:

І.Вонберг Т.В., Чермянін А.В. Дослідження методів вимірювання ефективності онбордингу персоналу. Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, м.Київ, 11 травня 2022 р. Частина 1. / КНЕУ. Київ, 2022. С.53-55.