

Отже, сучасна система управління персоналом повинна стимулювати співробітників, залучати їх до процесу управління своїм робочим часом.

Співробітники завжди є основою успіху будь-якої компанії. Ефективне управління персоналом відіграє важливу роль у кадровій і професійній підготовці підприємства і допомагає управляти людьми так, що б цілі співробітників компанії та самої компанії збігалися максимально можливим чином.

Список літератури: 1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: Кондор. – 2003. – 296с. 2. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод посібник для самостійного вивчення дисципліни. - К: КНЕУ, 2000.-285с.

Ф.А. ДОУРТМЕС, магістрант, НТУ «ХПИ», Харків

УПРАВЛЕНИЕ АДАПТАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ

Адаптация это процесс взаимного приспособления человека и окружающей среды как производственной, так и социальной. Длительность прохождения адаптационных процессов в пределах четырех лет определяется многими факторами, в том числе и наличием системы помощи в адаптации. Однако в настоящее время многие организации резко ограничивают сроки адаптации, а иногда вообще не отводят на это время. В то же время от успеха адаптации зависит последующая отдача и стабильность положения работника в организации, его отношение к труду. В течение жизни человеку неоднократно приходится адаптироваться: смена работы, рабочего места, состава коллектива, семейного положения и т.д. При этом процесс адаптации двусторонний: как работник приспособляется к новым трудовым и социально-психологическим факторам, так и коллектив, руководство приспособляются к работнику, отводя ему ту или иную социальную роль, устанавливая статус, включают в систему взаимодействия.

Различают три взаимосвязанных аспекта трудовой адаптации:

- профессиональный аспект включает овладение умениями, навыками, развитием личностных качеств, требуемых новым

рабочим местом, таких как ответственность, деловитость, внимательность. Успешность и скорость профессиональной адаптации определяются имеющейся у работника квалификацией, образования, опыта, а так же отношением к профессии и удовлетворенности ею.

- психофизиологический аспект трудовой адаптации связан с освоением психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда. Основными показателями динамики этого процесса является степень утомляемости работника, изменение производительности его труда, условия труда, его тяжести.

- социально-психологический аспект адаптации связан с включением работника в систему взаимоотношений коллектива, освоением его традиций, правил, норм и других элементов. Динамика этого процесса зависит от личностных свойств работника, его характера, стиля деятельности, воспитания и др.

Четкая и квалифицированная работа службы управления персоналом по адаптации работников способствует ее быстрому прохождению при минимальных затратах ведет к снижению частоты несчастных случаев и числа уволенных.

На скорость и эффективность трудовой адаптации влияет ряд организационно-экономических и социальных факторов, среди которых можно выделить неблагоприятные условия труда, монотонность, интенсивность труда, завышенные нормы времени и обслуживания, не соответствие квалификации работника требованиям рабочего места и другие.

Важную роль играет организация контроля и регулирование процесса адаптации. В современных условиях функции контроля за процессом адаптации возлагаются на службы управления персоналом, линейных руководителей, профсоюзную организацию. Процесс адаптации касается не только начинающих, но и всех других работников, у которых часто меняется рабочее место, коллектив и другие обстоятельства. Поэтому процесс адаптации у этих работников заслуживает контроля и организации.

Список литературы: 1.Иоachim Хентце. Теория управления кадрами в рыночной экономики.-М.:«Международные отношения», 1997. 2. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. Учебное пособие для ВУЗов.-Питер.,2001. 3. Матросов А.Д., Дюжев В.Г., Матросова В.А., Погорелов И.Н. Управление персоналом.- Харьков НТУ «ХПИ», 2007.