

установи, а, з іншого боку – на задоволення потреб кожного працівника, дозволяючи йому повною мірою розкрити свій потенціал.

Отже, які б не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо, саме ефективна мотивація персоналу займає одне з ключових місць у системі управління кожною державною установою.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
2. Байда О., Моргулець О. Мотивація праці як складова успіху організації. Вісник КІБІТ. 2011. № 1. С. 55-57.
3. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. С. 34-38.

Хамуляк Ольга

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АДАПТАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ

Адаптація – це процес взаємного пристосування працівника до організації та організації до працівника. Зазвичай більшість нових співробітників, приступаючи до діяльності на новому робочому місці або приходячи в нову організацію, намагаються проявити себе з позитивної точки зору.

Формування персоналу організації передбачає наймання нових працівників в організацію. До початку роботи організація на придбання нового працівника витрачає значну кількість фінансових ресурсів і часу.

До інтеграції нового працівника в трудове та соціальне середовище залучаються безпосередньо працівники кадрових служб (відділи або департаменти з управління персоналом), лінійні керівники та призначені наставники. Від довжини адаптаційного періоду працівника залежить фінансова вигода підприємства та зменшення плинності кадрів. На термін, темпи та результативність адаптації працівника (повне оволодіння професією та спеціальністю) впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори.

Процес трудової адаптації характеризується об'єктивними та суб'єктивними показниками. До об'єктивних показників відносять показники ефективності його трудової діяльності: виконання та якість встановлених норм праці, завдань, темпи підвищення кваліфікації, дотримання норм дисципліни

праці, ступінь стомлюваності працівника, активність в різних сферах діяльності підприємства.

Суб'єктивними показниками є бажання або небажання продовжувати роботу на даному підприємстві або його підрозділі (плинність кадрів), загальна задоволеність роботою, відношення до професії, оцінка перспектив професійного зростання, відносин з колективом, керівником, оцінка самопочуття, умов і важкості праці.

Прискорення процесу адаптації працівників до трудової діяльності передбачає відповідні системи та механізми управління, що закладені у стратегії управління людськими ресурсами. Передумовами успішної адаптації є престиж і привабливість професії. Проте в нинішніх умовах престиж виробничих професій невисокий, а тому спостерігається значна нестача висококваліфікованих робітників. Це потребує дій щодо підвищення престижу виробничих професій як зі сторони державних структур, так і самих промислових підприємств [1, 32].

Особливої уваги у процесі трудової адаптації потребують молоді працівники (випускники шкіл, професійно-технічних училищ, коледжів та вищих навчальних закладів). Найбільш ефективною формою введення в трудову сферу цих контингентів є наставництво – прикріплення найбільш професійного, досвідченого та авторитетного фахівця до нового працівника.

Керівник на протязі певного часу займається введенням нового працівника у професію, надає йому важливі трудові навички, сприяє налагодженню комунікаційних зв'язків з іншими членами трудового колективу, роз'яснює основні вимоги та залучає до цінностей організаційної культури підприємства, підрозділу та окремих професійних груп [2, 122].

Новою формою адаптації працівників до нової трудової діяльності є коучинг, який на відміну від наставництва, спрямований більше на розкриття їхніх потенційних здібностей та сприяння повній віддачі трудовому процесу.

Важливим чинником ефективної адаптації працівників виступає зворотній зв'язок між ними та менеджером з персоналу (лінійним керівником, наставником), який відбувається у вигляді систематичних контактів. У процесі таких комунікацій встановлюються показники дієвості трудової та соціальної адаптації нових працівників. Персонал підприємства, інтегрований між собою в процесі трудової діяльності, формує певні соціально-трудова відносини. У ринкових умовах господарювання соціально-трудова сфера перетворюється в основу життєдіяльності колективів підприємств, окремих професійних груп працівників.

В країнах з розвинутими ринковими відносинами сформувався механізм саморегулювання соціальних та економічних проблем, а у країнах з перехідною

економікою соціальні проблеми колективу підлягають певному державному регулюванню. З цією метою на підприємствах розробляються плани соціального розвитку, які містять такі показники: підвищення доходів і якості життя працівників, вдосконалення трудового потенціалу, поліпшення житлово-побутових умов працівників, забезпечення високої продуктивності праці.

В процесі трудової діяльності персоналу основні соціально-економічні результати можуть виражатися обсягом, складом та якістю продукції, товарів і послуг, умовами та безпекою праці, рівнем заробітної плати, наявністю прогулів і втрат робочого часу, кількістю конфліктів, скарг, страйків та іншими соціально-трудовами показниками. Основні показники плану соціального розвитку колективу включаються в колективний договір і виробничий план підприємства. Це програма діяльності адміністрації підприємства, громадських організацій з метою поліпшення соціального портрета колективу [3].

Отже, необхідність в управлінні процесом адаптації незаперечна через те, що статистичні дані багатьох організацій говорять про особливо високий відсоток звільнень, що припадають на перший місяць роботи нових працівників. Також більшість нещасних випадків припадає на початку роботи нових працівників в організації.

Використані джерела

1. Баденіна О.О. Значення процесу адаптації для ефективного управління персоналом / Управління розвитком: зб. наук. праць. Харків: ХНЕУ, 2016. С.32.
2. Данюк В. М., Петюх В. М., Цимбалюк С. О. Менеджмент персоналу : навч. посібник. К.: КНЕУ, 2014. С. 122
3. Пушкар З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2017.

Целеп Михайло

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Ілляш І.Д.)

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективність управління персоналом в умовах посилення конкуренції слід розглядати через призму ефективності діяльності підприємств та передумов стійкого розвитку підприємства.

Визначення ефективності управління персоналом здійснюється за показниками, які характеризують як ефективність трудової діяльності працівників, так і ефективність виконання окремих кадрових функцій та