СОЦІАЛЬНА СТРУКТУРА, СОЦІАЛЬНІ ІНСТИТУТИ ТА ПРОЦЕСИ

УДК 316.4:37.06
DOI https://doi.org/10.24195/spj1561-1264.2020.4.21

Горпинич Ольга Валеріївна
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємств та соціальних технологій
Державного університету телекомунікацій
вул. Солом'янська, 7, Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0002-6101-4612

СОЦІАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Метою статті є показати роль соціальних технологій у процесі адаптації особистості на сучасному підприємстві, основним завданнями виступає потреба вивчати нові аспекти адаптації працівників, нові змінені умови та процеси, щоб відповідно змінювати методи, засоби та інші складові процесу адаптації, під вимоги сучасного підприємства. У статті розглянуто основні соціальні технології, які використовуються на сучасних підприємствах для успішної адаптації молодих працівників. Зроблено висновок про те, що соціальні технології виконують важливу роль в адаптації особистості на підприємстві, оскільки важливо розробити організаційний механізм управління цим процесом та дотримуватись послідовності етапів процесу адаптації. Завершення кожного етапу дає знання і можливість зробити наступний крок в адаптації особи. Зазначено, що вирішенням багатьох проблем, які виникають під час адаптації особистості є впровадження та дотримання ефективної програми адаптації. Завдяки їй: по-перше, новий працівник входить в компанію за мінімальний термін і в результаті він повноцінно, самовіддано працює і досягає поставлених перед ним цілей; по-друге, ймовірність звільнення працівника в період випробувального терміну мінімізується, тож не виникає потреби в пошуку нового фахівця і цим заощаджує ресурси підприємства: по-третє, ефективна програма адаптації допомагає зекономити час керівництва та звичайних працівників. Тому головне, щоб заходи адаптаційної програми не були лише формальністю, а дійсно допомогли новому працівнику зрозуміти і прийняти правила організації і виконувати належним чином свою роботу. Звернено особливу увагу на те, що на сьогоднішній день, в Україні на підприємствах ще не до кінця розуміють важливість проведення заходів пристосування для новачків. Багато підприємств вважають процес введення нового працівника в роботу лише формальністю, тобто для них достатньо заповнити необхідні документи для офіційного оформлення особи, показати робоче місце та ознайомити з обов'язками. Деякі взагалі не акцентують увагу на проблемі адаптації і не мають навіть базових програм для цього.

Ключові слова: *адаптація, виробнича адаптація, соціальні технології, сучасне підприємство, молодий працівник.*

В усі часи робота посідала одне з важливих місць в житті людини. Але сьогодні вона не тільки задовольняє матеріальні потреби, а й допомагає особі розвиватися, відкриває нові можливості, забезпечує культурний і духовний розвиток, допомагає досягти поставлених цілей та, власне, впливає на формування особистості. Тому, важливо щоб робота, яка доречи займає майже третину життя, приносила задоволення та впевненість в завтрашньому дні. Тож потрібно з самого початку влаштування на роботу створювати комфортні умови для працівника, щоб він зміг адаптуватися в новому середовищі і відмінно виконував свої обов'язки.

В соціології в останні роки посилюється увага до проблем адаптації людини в галузі праці, що свідчить про визнання важливої ролі процесу адаптації в трудовій діяльності людини. В той же час функціональні підходи перешкоджають вивченню сутності адаптації працівника,

виділяючи тільки окремі сторони взаємодії працівника та виробництва. Сьогодні в розумінні сутності адаптації людини важливо відобразити її роль як головної виробничої сили, так і її роль в розвитку особистості, яка формується в процесі виробництва.

На сьогоднішній день, в Україні на підприємствах ще не до кінця розуміють важливість проведення заходів пристосування для новачків. Багато підприємств вважають процес введення нового працівника в роботу лише формальністю, тобто для них достатньо заповнити необхідні документи для офіційного оформлення особи, показати робоче місце та ознайомити з обов'язками. Деякі взагалі не акцентують увагу на проблемі адаптації і не мають навіть базових програм для цього. Але з розвитком підприємства, виникатиме потреба збільшення штату, введення нових робочих місць та посад, тим самим збільшуючи важливість проблеми адаптації.

Зміни в змісті та характері виробничої діяльності, створені інформатизацією та використанням новітніх технологій, все більше впливають на виробничу адаптацію. Соціологи відмічають, що нова хвиля науково-технічної революції в умовах постіндустріального виробництва викликає соціально-економічні наслідки, що роблять жорсткішими вимоги до виробничої адаптації працівника, обумовлюють її більш інтенсивний, жорсткий, психічно та соціально напружений характер.

Щоб зробити проходження адаптаційного періоду більш ефективним як для молодого спеціаліста, так і для організації потрібні соціальні технології, що представляють собою адаптаційні схеми. Бажано, щоб вони були розроблені саме для конкретної організації, з урахуванням цілей, задач та специфіки організації.

Проблема адаптації особистості на підприємстві розглядалася в наукових публікаціях багатьох науковців, зокрема: Д. Аширова, Л. Балабанової, А. Бикової, Д. Богині, Д. Василичева, В. Васильченка, О. Віханського, А. Волгіна, О. Гетьман, В. Гриньова, О. Грішнової, В. Герасимчука, А. Гриненка, М. Дороніної, Н. Касьянова, Є. Качан, Л. Керб, А. Кібанова, Є. Кобцевої, А. Колот, В. Корнюшина, О. Крушельницької, Г. Назарова, В. Пономаренко, І. Троцької, М. Хілб, Ф. Хміля, В. Хьюбера, О. Харчишиної, Ю. Шабанової, Р. Шулера, Л. Щербак, О. Ястремської та інших.

Соціальні технології є предметом дослідження таких авторів як: М. Марков, М. Тарасенко, М. Стефанов, Ю. Красовский, В. Патрушев, А. Пригожин, В. Іванов, В. Подшивалкина, Ю. Сурмин, М. Туленков та інші.

Проте недостатньо висвітленими залишаються питання створення соціальних технологій адаптації нових працівників на підприємствах. Відповідно до цього необхідним є розкриття особливостей соціальних технологій адаптації персоналу підприємства. Виходячи з цього, основним завданнями виступає потреба вивчати нові аспекти адаптації працівників, нові змінені умови та процеси, щоб відповідно змінювати методи, засоби та інші складові процесу адаптації, під вимоги сучасного підприємства.

Ціль статті показати роль соціальних технологій у процесі адаптації особистості на сучасному підприємстві.

Теоретико-методологічні передумови і принципи дослідження соціальної адаптації особистості повинні виходити із загальності і специфічності процесу адаптації; взаємодії в ньому об'єктивних і суб'єктивних чинників на основі визначальної ролі матеріальних відносин; конкретно-історичного аналізу суті, функцій і форм соціальної адаптації. Найважливішими методами у вивченні понять соціальних технологій адаптації особистості на підприємстві є системний та діяльнісний підходи. Вони дозволяють найглибше пізнати вищенаведені поняття, тому що при їх вивченні ми маємо справу з системними питаннями, які мають місце тільки під час взаємодії людей.

Останні роки серед науковців зросла увага до проблеми адаптації людини у трудовій сфері. Оскільки виробничо-трудова діяльність – це один із чинників, що визначає спосіб життя особистості, то виробнича адаптація є у цьому розумінні провідною.

Швидкий та успішний процес адаптації нового працівника дає змогу йому швидше освоїти професійні навички, вивчити свої обов'язки та завдання, підвищити матеріальний добро-

бут, порозумітися з колегами, проявити себе та продемонструвати відмінний результат своєї роботи. Коли новачок відчуває підтримку з боку колег, почуває себе комфортно та невимушено, розуміє свою важливість в колективі, йому вдається досягти найвищих результатів, він відчуває внутрішнє задоволення новим місцем роботи. Такі умови ведуть до зменшення психічної напруженості особи, яка присутня на початковому періоді адаптації та запобігання стресових ситуацій [1, с. 64].

Важливо, що процес обміну інформацією має взаємний характер. Тому не тільки особа повинна пізнавати всі сторони нової роботи до найменших нюансів, а й підприємство повинно цікавиться інтересами нового працівника, його метою, цілями та пропозиціями для подальшого створення сприятливих умов трудової адаптації. Таким чином, вдалий перебіг адаптації особистості залежить від створених спеціально для цього умов, відповідно якщо умови не відповідають потребам, процес перетворюється на дезадаптацію, що може призвести до припинення трудових відносин.

Вивчення впливу різних чинників на соціально-психологічну адаптацію доводить, що ефективність адаптації молодого робочого в соціально-психологічній сфері колективу значною мірою визначається моральним і психологічним кліматом, спрямованістю і різноманітністю неформальних груп, ступенем взаємодії формальних і неформальних лідерів. Проте характер дії кожного з елементів соціально-психологічної сфери колективу на адаптацію працівника варіюється залежно від особистих якостей того, що адаптується.

Сучасні українські підприємства стикаються з низкою типових проблем, які приводять до необхідності вдосконалення процесу адаптації.

На українських підприємствах з метою економії, на адаптацію працівників виділяють невеликий бюджет і не приділяють вивченню цього питанню достатньої уваги. Але варто розуміти серйозність цієї проблеми, адже людський ресурс є одним з головних у функціонуванні та ефективності діяльності підприємства. Все частіше на відділ кадрів підприємства покладено ряд функцій, які потребують оптимального їх виконання з боку співробітників підрозділу, наприклад [2, с. 88]:

– дотримання принципів підбору персоналу на підприємстві;
– контроль та забезпечення виконання трудового законодавства, розпоряджень, вказівок, наказів та рішень вищестоящих організацій з питань роботи з кадрами;
– розроблення системи мотивацій;
– забезпечення коректного розміщення кадрів, на основі вивчення практичної діяльності керівників і фахівців;
– сприяння лояльності персоналу;
– вивчення та аналіз психологічного клімату в колективі та ін..

Через обмежені ресурси на функціонування відділу кадрів на підприємстві та зокрема на адаптацію персоналу, формується невеликий бюджет. В свою чергу, це передбачає невелику кількість працівників цього підрозділу та, інколи, їхню невисоку кваліфікацію, тому що не мають достатньої мотивації розвиватися і підвищувати кваліфікацію. Важливо відмітити, що працівники відділу кадрів не завжди мають спеціальну освіту у сфері управління персоналом чи психології. В результаті таких проблем, з'являються негативні наслідки, наприклад, плинність персоналу підприємства [3].

Також під час процесу адаптації у працівника може виникнути бажання покинути підприємство через такі причини:

– несумісність з колегами в трудовому колективі;
– незадовільний для особи стиль керівництва;
– невиправдані уявлення про організацію та її діяльність;
– нерозуміння працівником вимог, які висуває підприємство;
– недотримання обіцяних умов праці;
– низький рівень комунікабельності, відсутність підтримки чи допомоги;
– відмінність між очікуваною та реальною зарплатнею.

Розв'язанням багатьох проблем, які виникають під час адаптації особистості є впровадження та дотримання ефективної програми адаптації. Завдяки їй: по-перше, новий працівник входить в компанію за мінімальний термін і в результаті він повноцінно, самовіддано працює і досягає поставлених перед ним цілей; по-друге, ймовірність звільнення працівника в період випробувального терміну мінімізується, тож не виникає потреби в пошуку нового фахівця і цим заощаджує ресурси підприємства: по-третє, ефективна програма адаптації допомагає зекономити час керівництва та звичайних працівників. Тому головне, щоб заходи адаптаційної програми не були лише формальністю, а дійсно допомогли новому працівнику зрозуміти і прийняти правила організації і виконувати належним чином свою роботу.

Найбільш сучасна форма розробки соціальних технологій в даний час – технологічні процедури управління. Будь-яка технологія фіксується на виробництві письмово, у формі, що задається деяким стандартом. Соціальна технологічна процедура і є деяка усереднена модель, стандарт дій працівників для реалізації завдання соціального управління.

Процедура описує процес управління конкретним об'єктом у вигляді послідовно і функціонально взаємозв'язаних операцій, що чітко визначають зміст діяльності і конкретних виконавців, а також необхідний документообіг, рекомендовані форми роботи з членами трудового колективу, виділяє основні нормативні акти, механізми і способи їх застосування.

Процес входження нових працівників на підприємство повинен бути ціле направленим і здійснюватися на основі спеціально розроблених адаптаційних програм. Адаптаційні програми складаються з метою врегулювання або, навіть, запобігання питань чи проблем, які виникають в ході влаштування нових працівників на робоче місце [5].

Використання соціальних технологій на підприємстві необхідне для контрольованого впливу на людську діяльність, створення та впровадження спеціальних програм, процедур, операцій чи прийомів для покращення функціонування організації. Соціальні технології можуть застосовуватися як до підлеглих, так і до керівництва. Адже використання соціальних технологій може сприяти створенню нових моделей поведінки керівника, що в результаті впливає на управління підприємства і, в свою чергу, сприяє поліпшенню умов на підприємстві та його продуктивному функціонуванні.

У практичній трудовій діяльності реалізуються безліч соціальних технологій, розглянемо детальніше деякі з них:

1. Професійна орієнтація. Вона спрямована більше на молоде покоління. В наш час мало хто з молоді приходячи на роботу, мають хоч якесь уявлення про умови праці, характер роботи, або ж їхнє бачення даної професії оманливе, оскільки сформоване на основі здогадок чи фантазій. Тому, коли така особа приступає до нової роботи, вона відчуває розчарування своїх очікувань або повну відсутність розуміння робочого процесу та поставлених задач перед ним. В результаті такі працівники, в більшості випадків, вирішують змінити місце роботи чи сферу діяльності загалом. Через це так багато випадків зміни професій. Кожен 5-й працівник не володіє необхідними для своєї професії особистісними якостями. Реалізація технології професійної орієнтації дозволить зменшити тривалість процесу адаптації нових працівників і, в свою чергу, зменшить плинність кадрів [4].

2. Управління адаптацією новачків. З появою нового працівника в трудовому колективі, важливо проконтролювати кожний з етапів адаптації. Початком цього нелегкого процесу є знайомство з колективом та новим робочим місцем. Важливо офіційно представити нову людину колегам та, по можливості «приставити» особу, яка б допомагала орієнтуватись як фізично на підприємстві, так і в робочих питаннях. Наступним кроком повинно бути ознайомлення новачка з традиціями та правилами в середині організації. Знання правил дозволять в майбутньому створити певну модель поведінки, контролювати дисципліну в колективі, дотримуватись робочої субординації, а традиції допоможуть встановити дружні відносини в неформальних обставинах. В свою чергу, організація культурно-розважальних програм забезпечить духовний розвиток, емоційну розрядку та заохочення творчих здібностей. Важливим елементом управління адаптацією є постійний контакт та зворотній зв'язок з новачком. Саме завдяки

цьому, можна отримати інформацію про вдалість вибору методів адаптації та доцільність їх використання, побажання з боку працівника щодо самого процесу роботи, його емоційний стан та відносини в колективі, що формує робочий настрій. Адже виявлення недоліків або труднощів в процесі адаптації дає можливість вчасно корегувати та усувати проблеми, що стають на шляху.

3. Професійно-кваліфікаційне просування працівників. Стабільність колективу залежить від рівня мобільності його працівників в середині організації. Технологія управління мобільністю включає в себе: просування в кваліфікації і положення всередині одної професії; освоєння нової професії наближеної до попередньої; освоєння нової професії, складнішої за попередню в межах однієї професійної групи, перехід в більш вищу професійну групу та ін.

4. Формування резерву керівників.

5. Профілактика порушень трудової дисципліни.

6. Робота з особами, які звільняються. Завдання керівництва полягає у тому, щоб виявити причину звільнення підлеглого, вислухати пропозиції чи скарги.

Наведені вище технології - лише частина форм дії на адаптанта, їх може бути більше і різної сили впливу. Вимога оптимальної частоти дії на об'єкт проектованої соціальної технології виходить із необхідності економії ресурсів, з одного боку, і досягнення оптимального ефекту, з іншою.

Особливість технологічної процедури полягає тому, що кожна операція чітко розподілена за конкретними виконавцями із складу персоналу підприємства у вигляді частини посадових обов'язків. Найбільш оптимальним у формулюванні окремих операцій соціальної технології є поділ фактичної і проектованої діяльності на певну структуру, що має визначені цикли з початком, функціонуванням і завершенням.

Особливу увагу необхідно приділити адаптації молодих спеціалістів в первинних колективах. Адже для них прихід нової людини – не таке вже часте явище. І саме тому вся робота тут може бути організована з урахуванням особи новачка, персонально. Така схема діяльності має і соціально-психологічну сторону. В даний час слабо враховується вплив на новачка референтної групи, тобто групи людей, з якою індивід себе співвідносить, ототожнює і думкою якої особливо дорожить. Як правило, первинний колектив для більшості членів співпадає в своїх межах з референтною групою.

Конструювання соціальної технології вимагає чіткої організації інформаційного забезпечення, як правило, з використанням ЕОМ. Будь-яка технологія, будь-то виробнича або соціальна, вимагає для свого вдосконалення накопичення інформації. Це дозволяє, наприклад, об'єктивно оцінювати діяльність колективів і навіть окремих наставників. Відомо, що процесом без інформації управляти неможливо. Спроби замінити системні заходи покладанням надії на свідомість кожного задіяного в реалізацію технології працівника, як показує досвід, поки що мало обґрунтовані. Без управління на основі точних фактів, системи досить швидко руйнуються, перетворюючись на паперові і нікому не потрібні справи.

Зіставляючи профілі робочих місць з об'єктивними характеристиками працівників, можна виділити як найбільш проблемні для стабілізації, типи працівників, так і типи, за своїми соціальними якостями, що оптимально відповідають умовам тієї або іншої групи робочих місць. Останній аспект розробки соціальної технології, нормативний, вимагає зосередження в додатках до управлінської процедури всієї необхідної додаткової методичної інформації для управління даним соціальним процесом або його частиною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Злобіна О. Особистість як суб'єкт соціальних змін. К.: Вид-во Інституту соціології НАН України, 2004. 185 с.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА – М, 2003. 431 с.

3. Кир'янова О.В. Особистісні детермінанти професійної адаптації. *Україна : аспекти праці*. 2013. № 6. С. 44-46.

4. Коханов Е. Ф. Отбор персонала и введение в должность. М.:ИНФРА- М, 2006. 98 с.

5. Чорна М.В., Білоножко М.М. Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи. *Організація ефективного підбору персоналу на підприємстві*. 2013. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/263.pdf. (дата звернення: 21.012.2020).

REFERENCES

1. Zlobina O. (2004). Osobystist yak subiekt sotsialnykh zmin. [Personality as a subject of social change]. K.: Vyd-vo Instytutu sotsiolohii NAN Ukrainy. [in Ukrainian].

2. Kybanov A.Ia.(2003). Upravlenye personalom orhanyzatsyy. [Personnel management of the organization]. M.: YNFRA – M. [in Russia].

3. Kyrianova O.V. (2013). Osobystisni determinanty profesiinoi adaptatsii. Ukraina: aspekty pratsi. (№ 6) [Personal determinants of professional adaptation. Ukraine: aspects of work]. [in Ukrainian].

4. Kokhanov E. F. (2006). Otbor personala y vvedenye v dolzhnost. [Recruitment and induction]. M.: YNFRA- M. [in Russia].

5. Chorna M.V., Bilonozhko M.M. (2013). Pidbir personalu na pidpryiemstvi: systemnyi ta protsesnyi pidkhody. Orhanizatsiia efektyvnoho pidboru personalu na pidpryiemstvi. [Personnel selection at the enterprise: system and process approaches. Organization of effective personnel selection at the enterprise]. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/11/263.pdf. (data zvernennia: 21.012.2020). [in Russia].

Horpynych Olha Valeriyivna
Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Economics and Social Technologies
State University of Telecommunications
7, Solomyanska str., Kyiv, Ukraine
ORCID ID: 0000-0002-6101-4612

SOCIAL TECHNOLOGIES OF PERSONALITY ADAPTATION AT THE ENTERPRISE

The aim of the article is to show the role of social technologies in the process of adaptation of the individual in a modern enterprise. The article considers the main social technologies used in modern enterprises for the successful adaptation of young workers. It is concluded that social technologies play an important role in the adaptation of the individual in the enterprise, as it is important to develop an organizational mechanism for managing this process and follow the sequence of stages of the adaptation process. Completion of each stage gives knowledge and the opportunity to take the next step in personal adaptation. It is noted that the solution to many problems that arise during the adaptation of the individual is the implementation and maintenance of an effective adaptation program. Thanks to her: first, the new employee enters the company for a minimum period and as a result he works fully, selflessly and achieves the goals set before him; secondly, the probability of dismissal of an employee during the probationary period is minimized, so there is no need to find a new specialist and thus saves the company's resources: thirdly, an effective adaptation program helps save time for management and ordinary employees. Therefore, the main thing is that the measures of the adaptation program were not just a formality, but really helped the new employee to understand and accept the rules of the organization and perform their work properly. Particular attention is paid to the fact that today in Ukraine enterprises do not fully understand the importance of adaptation measures for beginners. Many companies consider the process of hiring a new employee as a formality, i.e. it is enough for them to fill in the necessary documents for formal registration, show the job and familiarize with the responsibilities. Some do not focus on the problem of adaptation at all and do not even have basic programs for this.

Key words: *adaptation, production adaptation, social technologies, modern enterprise, young worker.*