

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 2

Матеріали

*Міжнародної науково-практичної конференції
“Правова держава та демократичне суспільство:
фактори розвитку та взаємодії”
м. Київ, МАУП, 14 квітня 2016 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2016

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 3 від 30.03.16)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
М. Л. Головка, д-р іст. наук, проф.;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
В. І. Литвиненко, канд. юрид. наук, доц.;
В. В. Рябцев, канд. техн. наук, доц.*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 2: Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. “Правова держава та демократичне суспільство: фактори розвитку та взаємодії”, 14 квітня 2016 р. / редкол.: М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2016. — 448 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези учасників науково-практичних конференцій з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Гринько А. А. Законодавство України про офшори: етапи формування та реалії сьогодення	231
Зінченко О. В. Теоретико-методологічні засади реформування системи державного управління промисловою власністю в умовах євроінтеграції.....	235
Дереновський Р. М., Заболотна О. В. Актуальні проблеми здійснення правосуддя в Україні шляхом призначення та проведення експертизи в судових процесах та шляхи їх вирішення.....	241
Доносо Варгас Дієго Хосе, Доносо Варгас Сантьяго Феліпе Енергетична безпека України: становлення національної стратегії.....	245
Курчина Т. О., Мельниченко Я. Б., Чорний Е. В. Інформаційний простір України в контексті процесів глобалізації.....	248
Кобржицький В. В., Репченко А. Ю. Підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності та перспективи розвитку вітчизняних підприємств у контексті руху України до Європи	251
Корінчевська І. А. Адаптування міжнародно-правових документів з прав людини на охорону здоров'я до вітчизняних реалій	255
Лапицька Н. І. Особливості процесу адаптації персоналу в умовах системної кризи	258
Левченко М. О. Роль підготовки допризовної молоді до військової служби в освітньому середовищі на сучасному етапі	261
Медвідь А. М., Грицуненко Я. С., Твердохліб А. І. Феномен автономії: міжнародний досвід.....	265
Міхатуліна О. М. Державний контроль та нагляд за господарською діяльністю та засоби державного захисту прав суб'єктів господарювання	268
Шашкова-Журавель І. О. Участь МОП в міжнародно-правовій системі охорони праці будівельників	271
Швець Н. Г. Використання активних методів вивчення дисципліни “Основи охорони праці” студентами напряму “Правознавство”	274
Антоняк Я. Ю. До питання про організацію розвідувальної діяльності у гетьманаті за правління К. Розумовського	277

ДОПОВІДІ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ

Башлаєв А. П. До проблеми інвестиційно-інноваційної моделі економіки сучасної України як потенційного фактора формування ринкової економіки правової держави	280
Біленко Л. М. Сучасні проблеми розвитку інформаційних технологій та їх вплив на розвиток суспільства	284

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

Умови системної політико-економічної кризи, що охопила наше суспільство, пред'являють особливі вимоги до адаптаційних можливостей людини, яка зайнята у процесі найманої праці. Це постійні депресії, неврози, інші розлади психіки, пов'язані з очікуваними погіршеннями умов праці, скороченнями розмірів винагороди за працю, кількості робочих місць тощо. Людина вже не може впоратися з цими проблемами самотійно, їй потрібні підтримка і допомога з боку роботодавця, якому, у свою чергу, необхідно мати чіткі критерії формування процесу адаптації працівника до умов такої кризи. Вочевидь, процес адаптації в умовах системної кризи залежить від змісту конфлікту між суб'єктами ринку праці, у тому числі від глибини порушення зрівноваженості попиту і пропозиції на цьому ринку.

Незважаючи на те, що адаптація персоналу на робочому місці завжди є необхідною ланкою кадрового менеджменту, важливість профорієнтації та адаптації працівників в Україні практично не сприймається кадровими службами, багато підприємств і організацій не мають ніяких програм адаптації. Однак є істотний світовий досвід використання адаптаційних технік, який зараз необхідно застосовувати.

Процес адаптації персоналу в умовах системної кризи можна розглядати як багатовекторний процес, підґрунтям якого завжди є особистісне відчуття працівником кризи і сприйняття ним результатів діяльності та соціально-економічного стану роботодавця і країни в цілому. Це гнучка система регулювання трудової поведінки працівників, що складається з системи пов'язаних управлінських інструментів, застосованих на усіх ієрархічних рівнях процесу праці від працівника до трудового колективу і адміністрації в цілому.

Важливим елементом адаптації є так званий “надорганізаційний” елемент — особистісне комплексне сприйняття працівниками стану і рівня кризи, що сформувалося поза межами конкретного роботодавця і має істотний вплив на їхню трудову поведінку. Цей елемент підлягає вивченню та прогнозуванню і, як правило, це очікувані нові вимоги працівників до процесу і рівня оплати їхньої праці.

Не менш важливим є організаційний елемент, інакше адаптаційний потенціал працівника (потенціал його трудових можливостей), що складається з здатності працівника правильно співставляти його особистий і виробничий стан зі станом роботодавця та логічно визначати відповідність шляхів компенсації кризових змін внутрішнім бажанням/можливостям і цілям/можливостям роботодавця. Цей елемент носить індивідуальний характер і в умовах системної кризи, як правило, схильний до деградації (зменшення продуктивності праці, зниження психофізіологічних ресурсів тощо). Основними компонентами цього елемента є позиція працівника у трудовому колективі, модель його цінностей (суспільних, сімейних, особистих), рівень соціального і матеріального благополуччя, рівень прихованих можливостей та потенціал актуалізації його здібностей і творчих сил. Відомо, що людина має дуже великі можливості впливу на свою поведінку, стан і можливості власної нервової сис-

теми, що має велике значення при адаптації працівника, адже дозволяє протистояти складним ситуаціям, своєчасно включати захисні механізми для збереження власної цілісності, працездатності і комунікабельності. Все це є прояви особистих адаптаційних резервів, або використання особистісної саморегуляції, що дає можливість позитивного вирішення конфлікту інтересів між працівником та роботодавцем, але можуть бути і негативні наслідки, що призводять до остаточного руйнування цих інтересів. Будучи індивідуальним, особистісне регулювання поведінки виражається у вигляді обраної працівником особистої стратегії адаптації.

Відмітимо важливість показника “волатильності” перерахованих вище компонент цього елемента, тобто тенденцій їх можливих змін у часі, як правило, у негативну сторону в умовах кризи. Так, рівень реалізації прихованих можливостей людини, що дозволяють регулювати взаємини працівника та роботодавця, в умовах кризи можуть розкритися (конструктивна волатильність), але значно зростає ймовірність того, що вони і не розкриються (деструктивна волатильність). Кількісно-якісний аналіз волатильності необхідно здійснювати з врахуванням усіх взаємопов’язаних структурних факторів адаптації. Наприклад, фінансово-економічний фактор системної кризи тягне за собою організаційний фактор у вигляді скорочення робочих місць, а демографічний фактор зменшення кількості новонароджених провокує розвиток фінансово-економічного фактора скорочення майбутніх соціальних виплат.

Розглянемо складові процесу кризової адаптації працівника у роботодавця. Не можна розглядати цей процес лише як пасивне пристосування працівника до кризових умов праці, адже це багатоетапний, складний і взаємопов’язаний процес. Перший етап — це пристосування до зміни умов мікросередовища: засвоєння кризових організаційних вимог роботодавця (режиму праці та відпочинку, положень, посадових інструкцій, наказів, розпоряджень адміністрації тощо) і сприйняття змін соціально-економічних умов праці.

Другий етап — формування необхідного рівня трудової активності (набуття нових знань, досвіду, умінь і навичок, досягнення відповідного рівня працездатності і результативності праці) в кризових умовах.

Третій етап — опанування реальними інструментами реалізації соціальної активності, направленої на досягнення додаткових власних і колективних соціально-економічних результатів в умовах системної кризи.

Таким чином, в результаті адаптації працівник повинен сформувати стійку модель власної трудової антикризової поведінки шляхом реформації своїх звичок, знань, вмінь та узгодження їх із діючими на час кризи нормами і правилами трудової поведінки.

Вочевидь, що зміст будь-якої адаптації, в тому числі “кризової”, залежить від таких особистісних факторів, як соціально-демографічні особливості адаптанта (стать, вік, національність) і його суб’єктивні характеристики: мотиви, інтереси, ціннісна орієнтація, ділові і особисті якості. Незважаючи на відмінності адаптації окремих соціально-демографічних груп працівників, слід підкреслити, що всі етапи і види адаптації взаємопов’язані, тому управління процесом адаптації в умовах кризи вимагає розробки єдиної системи заходів, що забезпечать його успішність [2].

Підкреслимо, що наведене вище стосується працівників, які мають досвід практичної роботи і, стикаючися з кризовими проблемами або на власному підприємстві, або вимушено шукаючи нового роботодавця, психофізично, професійно і організаційно адаптуються швидше. А ось економічна і особливо соціально-психологічна складова мають для них найбільш суттєве значення.

Для об'єктивізації процесу кризової адаптації необхідно застосовувати кількісні оцінки рівня цього процесу, що дає також можливість об'єктивно судити про ступінь інтеграції працівників у мікросередовище підприємства. Для цього можна використовувати шкалу задоволеності факторами виробничої ситуації. Як приклад, можна запропонувати наступний варіант опитувального листа [3]:

Фактор виробничої ситуації	Повне задоволення (+1,0)	Задоволення (+0,5)	Важко відповісти (0)	Незадоволений (-0,5)	Зовсім незадоволений (-1,0)
Зміст праці					
Перспектива					
Посада					
Винагорода за працю					
Стимулювання					
Умови праці					
Організація праці					
Стосунки з керівником					
Стосунки з колегами					

Цей перелік може доповнюватися іншими чинниками виробничої ситуації, вплив яких на процес оцінювання результатів адаптації вважатиметься істотним [4]. За цими даними можна розрахувати сумарний показник задоволеності у вигляді індекса задоволеності $I_{зд}$:

$$I_{зд} = (a_1 + 0,5a_2 - 0,5a_3 - a_4) / (a_1 + a_2 + a_3 + a_4),$$

де a_1, a_2, a_3, a_4 — відповідно кількість досліджуваних осіб (респондентів) по кожному з варіантів відповідей за шкалою задоволеності.

Значення індексу задоволеності може коливатися від +1,0 (абсолютно задоволений всіма факторами) до -1,0 (абсолютно не задоволений). При індексі задоволеності від +1,0 до +0,6 балів можна говорити про високому рівні адаптованості працівника; від +0,59 до +0,2 — про середній рівень адаптованості; менше +0,2 бали — про низький рівні адаптованості працівника.

Таким чином, процес адаптації працівників в умовах системної кризи може бути ефективно сформований і реалізований не тільки на якісному рівні, але і за допомогою об'єктивних кількісних оцінок.

Джерела

1. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала. — М., 2012.
2. Волина В. Методы адаптации персонала // Управление персоналом, 2008, № 13. 10.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: Изд. ИНФРА-М, 2009. — 638 с.
4. Петюх В. М., Базилюк Б. Г., Герасименко О. О. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. — К.: КНЕУ, 2009. — 320 с.