

shliakhy-dlia-vrehuliuvannia-kolektyvnykh-trudovykh-sporiv-konfliktiv

18. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. –К.: Алерта, 2012. 368 с.

19. Лазор Л.І. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і непозовний характер.Л.І. Лазор. Право України. 2002. №7. С.67-69.

20. Гришак С.В., Заржицький О.С., Кірсін Р.С. Право трудових спорів. – Д.: Національний гірничий університет, 2011. 168 с.

21. Галич Р.В. Реалізація конституційного права працівника на захист: Монграфія. – Дніпропетровськ: Форест, 2015. 177 с.

УДК 349.2

Гаврилюк В.О.,
Прокурор Закарпатської області

ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ВПЛИВУ СТАЖУВАННЯ НА АДАПТАЦІЮ ПРАЦІВНИК ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В статті розглянуто форму адаптації працівника до професійної діяльності яка передбачена трудовим договором, встановлено також , що стажування позитивно впливає на процес проходження адаптації і являється однією із її форм.

Ключові слова : трудові відносини, трудовий договір, працівник, адаптація, стажування.

В статье рассмотрены форму адаптации работника к профессиональной деятельности предусмотренной трудовым договором, установлено также, что стажировка положительно влияет на процесс прохождения адаптации и является одной из ее форм.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, работник, адаптация, стажировки.

In the article the form of employee adaptation to professional activity which provides employment contract also established that training positively affect the adaptation process of passing and is one of its forms.

Key words: labor relations, employment contract, the employee, adaptation, training.

З розвитком економічної діяльності України та прискореного технічного процесу викликає необхідність з'ясування низки теоретичних питань, пов'язаних із адаптацією працівника на відповідному підприємстві, установі чи організації, в свою чергу це пов'язане з розробкою рекомендації щодо організації даного процесу адаптації персоналу. Метою якого виступає досягнення цілей підприємства та задоволення потреб учасників адаптаційного процесу, що проявляється в повільному пристосуванні працівника до їхніх техніко-економічних і соціальних умов організування процесів праці й, у підсумку, позначається на результатах їх господарської діяльності.

У професійному розвитку персоналу важливе значення має процес їхньої адаптації на підприємствах, під якою розуміють науково-обґрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці [1].

В науці існує безліч підходів до визначення «адаптація» одним із них є визначення Крушельницька О. В., який розглядає адаптацію як процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [2, с. 131].

У своєму дослідженні Кобцева Е. Н. визначає, що адаптація - процес взаємного пристосування працівника й організації, є активною формою освоєння індивідом професійних і соціальних функцій, що передбачає подолання можливих негативних моментів, ініційованих працівником і роботодавцем » [3, с. 45]. Тобто, можна сказати, що автор розглядає адаптацію як

активна форма освоєння працівником необхідних функцій які необхідні для виконання ним своїх обов'язків.

На наш погляд, сам процес адаптації є досить складним, так як залежить від кожної особи по-різному. Деякі працівники можуть адаптуватися на робочому місці відразу а деяким потрібен якийсь час. Ми солідарні з думкою вчених А.Г. Поршнєв, З.П. Румянцева та Н.О. Соломатін доводять: “Однією з проблем роботи з персоналом в організації в процесі залучення кадрів є управління трудовою адаптацією. В ході взаємодії працівника й організації відбувається їх взаємне пристосування, основу якого складає поступове входження працівника в нові професійні та соціально-економічні умови праці” [4, с.429]. Колектив авторів підійшов до того, що адаптація проходить через взаємодію працівника з підприємством установою, організацією шляхом управління трудовою адаптацією.

Тому, досить цікавого висновку прийшла Балабанова Л. В, яка зазначає, що це двосторонній процес. З одного боку, за фактом, що людина приступила до роботи у новому підприємстві, стоїть її свідомий вибір, заснований на певній мотивації прийнятого рішення, і відповідальність за це рішення. З іншого боку, і підприємство приймає на себе певні зобов'язання, наймаючи працівника [5, с. 255]. Тому ми бачимо, що автор наголошує на тому, що це відповідна угода яка несе за собою певні обов'язки для сторін, за якими працівник повинен нести відповідальність за свою роботу а роботодавець за те, що прийняв такого працівника на роботу.

Кібанов А. Я. в своєму дослідженні прийшов до того, що цей процес стосується двох сторін і зазначає - «Це взаємне пристосування робітника та організації, яке ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці» Тому ми можемо сказати, що адаптація даному випадку застосовується не тільки до працівника а й до роботодавця.

“Велика увага, - підкреслює Г.В. Щьокін, - має приділятися адаптації щойно прийнятих на виробництві, яка полягає в їх активному входженні в соціально-виробниче середовище і прийнятті ціннісних орієнтацій колективу підрозділу. При цьому слід розрізняти соціальну і професійну адаптацію. Соціальна адаптація молодого працівника – це процес його активного входження в систему міжособистісних взаємовідносин трудового колективу, засвоєння норм і традицій, ціннісних орієнтацій та інтересів цього колективу. Професійна ж адаптація являє собою процес активного пристосування працівника до змісту професійних і функціональних обов'язків, виробничих вимог, режиму праці, особливостей робочого місця, а також оволодіння професією” [6, с.112].

Якщо розглянути адаптацію зі сторони законодавця а саме як зазначено в Наказі Національного агентства України з питань державної служби - «Це взаємний процес ознайомлення, при звичаєння новопризначених державних службовців до змісту та умов службової діяльності у державному органі, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці, соціального середовища та корпоративної культури державного органу, а також процес удосконалення професійних знань, умінь і навичок та особистих якостей цих державних службовців [7]. З даної дефініції ми бачимо, що це процес не тільки який покликаний для того щоб працівник звик до обстановки а й для поступового освоєння соціальних та організаційних умов праці, що дає можливість удосконалити професійні знання, уміння і навички та особисті якості працівника.

За своєю природою адаптація покликана виконувати певні завдання Успішній реалізації цих завдань сприяє Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр., у якій основним напрямом підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів визначено «створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом упровадження системи наставництва» [8].

У даній стратегії визначаються концептуальні засади розвитку професійного навчання персоналу підприємств, особливо в частині забезпечення якості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників з урахуванням вітчизняних та міжнародних стандартів. У зв'язку з цим науковий інтерес становить концептуальна модель організаційно-економічного механізму професійного навчання на виробництві, що ґрунтується на реалізації таких принципів: ставлення до професійного навчання персоналу на виробництві не як до поточних витрат, а як до довгострокових для розвитку підприємства; безперервне та випереджувальне навчання; підвищення ролі роботодавців у розвитку професійного навчання; орієнтація на результат навчання [9, с. 28-32].

Так як, адаптація складна за свою структурою категорія, вона включає в себе такі види, які застосовуються до працівника: професійної, соціально-психологічної, суспільно - організаційної і культурно-побутової адаптації.

- Професійна адаптація виявляється в певному рівні оволодіння професійними навичками та вміннями, у формуванні певних професійно необхідних якостей особистості, в розвитку сталого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Професійна адаптація виявляється також в ознайомленні з професійною роботою, набутті навичок професійної майстерності, уміння, необхідних для якісного виконання трудових обов'язків.

- Соціально-психологічна адаптація заключається в засвоєнні людиною соціально-психологічних особливостей трудової організації, входження в сталу систему взаємостосунків, позитивній взаємодії з членами організації. Це включення працівника в систему взаємостосунків трудової організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. В ході соціально-психологічної адаптації працівник вступає в реальне життя організації, бере участь у ньому, закріплюються позитивні взаємостосунки з колегами, безпосереднім керівником, адміністрацією.

- Суспільно-організаційна адаптація означає засвоєння новими членами трудового колективу організаційної організації, системи управління і обслуговування виробничого процесу, режиму праці та відпочинку і т.д.

- Культурно-побутова адаптація – це участь нових членів трудового колективу в традиційних для даного підприємства заходах поза робочим часом. Характер цього виду адаптації визначається рівнем культури виробництва, розвитком його інфраструктури, загальним рівнем розвитку членів організації. Культурно-побутова адаптація проходить легше в тих трудових організаціях, члени яких пов'язані не лише стосунками по роботі, але і спільним дозвіллям.

- Психофізіологічна адаптація – це процес засвоєння людиною сукупності умов праці (техніка і технологія, санітарно-гігієнічні норми).[10, с. 171-174].

Після застосування відповідного методу, та проходження процесу адаптації до конкретного трудового середовища проявляється в її реальному поводженні, в конкретних показниках трудової діяльності: ефективності праці; засвоєнні соціальної інформації та її практичної реалізації; зростання всіх видів активності; задоволеності різними сторонами трудової діяльності.

- Трудова адаптація може бути первинною при первинному входженні працівника у виробниче середовище та вторинною — при зміні робочого місця, професії або при суттєвій зміні середовища. Вона має складну структуру і являє собою єдність професійної, соціально-психологічної, суспільно-організаційної, культурно-побутової та психофізичної адаптації.

- Професійна адаптація виражається у певному рівні оволодіння професійними навичками та вміннями, у формуванні деяких професійно необхідних якостей особистості, в розвитку сталого позитивного ставлення працівника до своєї професії. Виявляється в ознайомленні з професійною роботою, набутті навичок професійної майстерності, вправності, достатніх для якісного виконання функціональних обов'язків і творчості в праці.

- Соціально-психологічна адаптація полягає в освоєнні соціально-психологічних особливостей трудової організації (колективу), входження в систему взаємин, що склалися в ній, позитивній взаємодії з її членами. Це включення працівника в систему взаємин трудової організації з її традиціями, нормами життя, ціннісними орієнтаціями. У ході такої адаптації працівник поступово отримує інформацію про свою організацію, її норми, цінності, про систему ділових і особистих взаємовідносин у групі, про соціально-психологічну позицію окремих членів групи в структурі взаємин, про групових лідерів. Ця інформація не засвоюється працівником пасивно, а співвідноситься з його минулим соціальним досвідом, з його ціннісними орієнтаціями і оцінюється ним. У ході соціально-психологічної адаптації працівник вступає в реальне життя організації, бере участь в ньому, у нього встановлюються позитивні стосунки з колегами, безпосереднім керівником, адміністрацією [11].

У своїх роботах Г.Ю.Базарова і Б.Л.Єрємїна нараховують чотири етапи: оцінка рівня підготовленості нового працівника, орієнтація, дієва адаптація, функціонування. Оцінка рівня підготовленості щойно прийнятого працівника необхідна для складання найбільш ефективної програми адаптації. Цей етап передбачає знайомство з виробничими особливостями організації, персоналом, корпоративними особливостями комунікації, правилами поведінки. Орієнтація – практичне знайомство нового працівника зі своїми обов'язками і вимогами, які ставляться до нього організацією. Дієва адаптація полягає у пристосуванні нового працівника до свого статусу і значною мірою обумовлюється його включенням в міжособистісні відносини з колегами. Функціонування завершує процес адаптації. Він характеризується поступовим переборенням

виробничих та міжособистих проблем й переходом до стабільної роботи. Як правило, при спонтанному розвитку процесу адаптації цей етап настає після 1-1,5 років роботи. Якщо ж процес адаптації регулювати, то етап ефективного функціонування може настати вже через декілька місяців. Таке скорочення адаптаційного періоду приносить вагому фінансову вигоду, особливо якщо в організацію залучається велика кількість персоналу [12, с.238-242].

Тому, слід погодитися з думкою Л.С. Григор'єв, який притримується думки того, що інтегрований суб'єктивним показником успішної трудової адаптації можна вважати загальну задоволеність працівника працею, морально-психологічним кліматом в колективі. Як бачимо, в процесі виробничої адаптації не останнє місце займає особистісний потенціал працівника. Це сукупність рис і якостей працівника, які формують певний тип поведінки: впевненість у собі, товарищескість, здатність до самоствердження, врівноваженість, об'єктивність. Поряд з перерахованими характеристиками важливе місце займають знання, освіта, досвід. Необхідно посправжньому використовувати свій досвід і робити висновки на майбутнє. Зокрема, за всіма цими критеріями можна судити і про рівень адаптації [13]. З даного твердження можна зробити висновок, що показником успішного проходження адаптації є суб'єктивний критерій який залежить від низки моментів. Але на наш погляд можуть бути й об'єктивні критерії які відображаються на якості виконуваної працівником роботи, на що саме і спрямований процес адаптації.

Тому, розглянувши вище викладене ми прийшли висновку, що адаптація працівника – це процес під час якого, працівник пристосовується до умов які існують на виробництві, шляхом взаємодії його з цим підприємством установою організацією.

З огляду на вище викладене, можна спостерігати те, що адаптація тісно переплітається із стажуванням. Ми розглянули методи і цілі адаптації в яких знайшли багато спільного із стажуванням. Щоб довести те, що стажування являється формою професійної адаптації, працівника слід розглянути його мету та завдання.

Першим слід приступити до дослідження мети стажування і встановити, що саме переслідує дана категорія. Так В.А. Гейхман та Г.П. Митиль прийшли до висновку, що метою стажування для молодих спеціалістів є набуття ними необхідних практичних і організаційних навичок для виконання обов'язків за займаною посадою (інженера, економіста, агронома, вчителя), вивчення специфіки своєї роботи й поглиблення спеціалізації знань економіки виробництва, наукової організації праці та управління, ознайомлення з найновішими науковими, науково-технічними досягненнями. В період стажування виявляються також ділові якості випускників вузів, що дозволяє найбільш правильно й раціонально використовувати їх на даному підприємстві (в організації, установі)” [14, с.111].

Дещо іншого підходу набув В.М. Рижков який зазначає - “Стажування молодих спеціалістів сприяє поліпшенню якості їх підготовки в вузах, зміцненню безпосередніх зв'язків вищої школи з виробництвом, успішної адаптації випускників в початковій період роботи, а також усуненню суттєвих недоліків в підготовці кваліфікованих спеціалістів” [15, с.88].

Якщо ми розглянемо п.3.3. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, то там зазначено, що стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності.[16]

Розглянувши мету стажування слід перейти до завдань які переслідує дане поняття. В даному випадку О.Є. Пантелеймонов визначає, що основними завданням стажування молодих спеціалістів, - підкреслює, - є набуття необхідних практичних організаційних навичок для виконання обов'язків за тією чи іншою посадою [17, с.7]. По суті кожне визначення стажування включає в собі завдання які переслідуються.

Якщо звернути увагу на п. 1.3. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів де зазначені основними завданнями навчання працівників є:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей в психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності;
- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання;

- набуття досвіду формування змісту навчання з урахуванням його цільового спрямування, посадових обов'язків працівників, здобутої освіти, досвіду практичної роботи та професійної діяльності, їх інтересів і потреб;
- вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку;
- розроблення пропозицій щодо удосконалення навчально-виховного процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва;
- застосування інноваційних технологій реалізації змісту навчання, що передбачає його диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційних, інформаційно-комунікативних технологій навчання.

Тому важливим моментом буде звернути увагу на твердження стажування, яке зазначає М.С.Єгоров, в своїй роботі автор вважає, що стажування являється заключним етапом навчання яке сприяє поглибленню спеціалізації, вимагає до себе пильної уваги та постійного удосконалення методики її організації й проведення, бо "рівень розвитку у майбутніх спеціалістів творчих здібностей, ступень оволодіння ними методами самостійного набуття знань і умінь їх використовувати в постійно змінюваних умовах діяльності стає основним критерієм оцінки якості навчання й виховання [18, с.18].

З огляду на вище викладене, ми прийшли висновку, що стажування має переслідує такі цілі:

- набуття особою під час проходження стажування досвіду практичної роботи;
- Поглиблення та удосконалення практичних та теоретичних знань, умінь і навичок у власній сфері трудової діяльності;
- Проходження процесу адаптації працівника до дорученої йому роботи;

Слід наголосити на тому, що стажування як форма адаптації працівника виникає тоді коли працівник вперше приступив до виконання трудових відносин чи приступив до виконання роботи на новому місці роботи чи робочому місці. Існують випадки коли працівникові пропонують пройти стажування з метою підвищення кваліфікації – тоді процес адаптації не буде проходити.

Таким чином ми прийшли висновку, що адаптація широке поняття яке включає в себе ряд положень які проходить працівник. Стажування являється однією із форм через яку можливо провести дану процедуру. Не всі види стажування носитимуть на меті адаптаційний процес для особи, як і раніше зазначалося, адаптація працівника до умов праці буде проявлятися через стажування у випадку коли особа вперше приступила до виконання роботи чи змінилися ключові умови праці, в інших випадках процес адаптації через стажування проявлятися не буде.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Концепція державної системи професійної орієнтації населення [електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п>. – мова укр.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. – 2-ге вид., переробл. й доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
3. Адаптация нового персонала к организационной культуре. "Кадровик. Кадровый менеджмент", 2009, N 5 Е.Кобцева, Ведущий специалист по подбору персонала отдела планировании персонала ОАО "Воронежнефтепродукт" 12.04.2009 Електронний режим доступу: [<http://www.hrportal.ru/article/adaptaciya-novogo-personala-k-organizacionnoy-kulture>].
4. Управление организацией: Учебник - Под ред. А.Г.Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 669с.
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом: підручник. / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.
6. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – Кн. II: Подбор, обучение и развитие персонала. – К.: МЗУУП, 1993. – 200с.
7. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців від 25 жовтня 2013 року N 189. Електронний режим доступу: [<http://www.kadrovik.ua/content/prozatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-vprovadzhennya-uderzhavnih-organah>].
8. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>. – мова укр.
9. Дрозач М. Формування інноваційної моделі розвитку професійного навчання персоналу на виробництві / М. Дрозач // Україна : аспекти праці. – 2014. – № 3. – С. 28–32.
10. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 1999. – С.171-174.

11. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия.— М.: Дело, 2003. — 416 с.
12. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423с.
13. Григор'єв Л.С. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л.С. Григор'єв, А.С. Черненко // Робота сьогодні. — №5. — 2000. — С. 19—27.
14. Гейхман В.Л., Митиль Т.П. Высшая школа: правовые вопросы. Справочник /Под ред. В.А.Северцева. – К.: Либидь, 1990. – 368с.
15. Пантелеймонов А.Е., Рыжков В.М. Производственная практика студентов и стажировка молодых специалистов.-М.: Высшая школа, 1987.-144с.
16. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / Наказ МОН молодь. спорт № 48 від 24.01.13 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/
17. Пантелеймонов А.Е. Стажировка молодых специалистов. – К.: Вища школа, 1997. – 78с.
18. Егоров Н.С. Новые конституции и деятельность вузов // Правоведение. – 1978. - №6. – С.16-22

УЛК 349.2

Данилова М.В.,

Кандидат юридичних наук

Асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету

ПРАВОВА ПРИРОДА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ
ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.

Стаття присвячена дослідженню правової природи організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Досліджено зміст та поняття даної доктринальної категорії. Сформульовано перелік ознак даного явища. Охарактеризовано сутність кожної з них.

Ключові слова: організаційно-управлінські відносини, трудове право, трудові правовідносини, організація праці, управління у сфері праці.

Статья посвящена исследованию правовой природы организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Исследовано содержание и понятие данной доктринальной категории. Сформулирован перечень признаков данного явления. Охарактеризовано сущность каждой из них.

Ключевые слова: организационно-управленческие отношения, трудовое право, трудовые правоотношения, организация труда, управление в сфере труда.

The article is devoted to the study of the legal nature of organizational-managerial relations in labor law. The content and concepts of this doctrinal category are investigated. The list of signs of this phenomenon is formulated. The essence of each of them is described.

Key words: organizational-managerial relations, labor law, labor relations, organization of labor, management in the sphere of labor.

Сьогодні в українському суспільстві здійснюється активний розвиток системи суспільних відносин, у процесі якого неминучою є поява нових їх видів, які б відповідали сучасним економічно-правовим реаліям життя. Повне забезпечення трудових прав працівників та роботодавців неможливо здійснити без повного усвідомлення охоронних та організаційно-управлінських відносин при використанні найманої праці. Через це сьогодні до головних завдань юридичної науки потрібно віднести виявлення та розробку різних підходів до розуміння правової природи охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

Питання правової природи охоронних та організаційно-управлінських відносин досліджували такі вчені: С.С Алексєєв, С.Ф. Васличев, К.Н. Гусов, О.М. Запорожець, Л.І. Лазор, Д.А. Морозов, Н.А. Плахотіна, А.І. Рофе, Г.І. Чанишева, О.Г. Чутчева, О.А. Хименко, М.О. Юрков та інші. Проте, незважаючи на проведені даними вченими дослідження, питання правової природи охоронних та