

Найбільш важливим на ринку страхування за 2018 рік було введення нових нормативів для страховиків, а саме розпорядження №850, яке набуло чинності 3 серпня 2018 року. Відповідно до цього розпорядження з 31 грудня 2018 року було запроваджено нові нормативи платоспроможності, достатності капіталу, прибутковості, ліквідності, якості активів та ризиковості операцій страховиків. Метою введення нових нормативів є підвищення фінансової стійкості страхового ринку до змін зовнішнього середовища [1].

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996 № 85/96-ВР (із змінами та допов.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Інтернет-журнал про страхування в Україні – Insurance TOP №1(61)2018; №4(64)2018 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://forinsurer.com>
3. Національна комісія, що здійснює державне регулювання в сфері ринків фінансових послуг України – Підсумки діяльності страхових компаній за 9 міс. 2018 року; Підсумки діяльності страхових компаній за 9 міс. 2017 року: Офіційний сайт [Електрон. ресурс]. – Режим доступу:<https://www.nfp.gov.ua>

Міллер Д. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУТЬ І ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перед тим, як зайняти посаду, значні зусилля та час вкладаються у процес набору, відбору та остаточного найму працівника. Тому важливо, щоб компанія створювала умови для нового працівника, щоб він міг ознайомитися з робочими завданнями, умовами праці, а також з робочим і соціальним середовищем.

Адаптація працівників – це продумана програма адаптації та освітньої діяльності, яка є специфічною для кожного виду посади, кожного місця роботи та кожної організації. Вона створюється для нових співробітників з метою полегшення та прискорення процесу знайомства з новими завданнями, умовами праці, робочим, соціальним та культурним середовищем, а також знаннями та навичками для того, щоб їх робочий результат міг якомога швидше досягти необхідного рівня.

Процес адаптації не є простим, але складається з кількох етапів. Перший етап – оцінювання ступеня підготовки нового співробітника для розробки найбільш ефективної програми адаптації. Цей етап залежить від попереднього досвіду новачка, який зображує його цінності. Перші дні на новому робочому місці можуть принести різні, приємні, але й неприємні сюрпризи, пов'язані з емоційним навантаженням.

Другий етап характеризується практичним знайомством новачка зі своїми обов'язками та вимогами, які висуває до нього організація. До роботи орієнтації новачка залучається керівник і служба управління персоналом.

Третій етап являє собою період розробки індивідуальних стратегій для вирішення проблем адаптації. Працівник повинен створити свій власний спосіб виконання робочих завдань на новій робочій посаді та побудувати відносини з колегами та конкурентами для того, щоб досягти визнання на новому робочому місці.

На останньому етапі новачок долає всі виробничі та міжособистісні проблеми та приступає до стабільної, ефективної роботи. Наприклад, погано підготовлена заміна керівників первинної ланки супроводжується порушеннями організації виробництва на протязі декількох місяців, колективи втрачають біля половини можливого збільшення виробництва праці, забезпечуваного організаційно-технічними заходами [2].

Адаптація відбувається як формально, так і неформально. В першому випадку – адаптація надається відділом кадрів та безпосереднім керівником, в другому – це спонтанний процес, що зазвичай надається колегами. Найважливішим фактором успішної адаптації є індивідуальна підтримка нового працівника особами, відповідальними за адаптацію, особливо безпосереднім керівником і робочою групою, а також фахівцями управління кадрового департаменту і, зрештою, працівником, відповідальним за адаптацію працівника (наставник). Всебічний аналіз умов протікання виробничих процесів дозволяє отримати достатньо повне уявлення про психологічні, фізіологічні та медичні вимоги, які потребує та чи інша професія від працівника.

Безпосередній керівник надає підтримку працівнику, вирішує будь-які проблеми під час його адаптації контролює та оцінює процес. Фахівці управління кадрового департаменту створюють плани адаптації для кожної категорії робочих місць і у співпраці з безпосереднім керівником працівника надають плани адаптації для конкретного працівника. Наставник приділяє підвищену увагу працівнику під час адаптації, консультує його, навчає його у виконанні роботи та допомагає йому адаптуватися в соціальному середовищі.

Колеги, робоча група або команда, до якої призначений новий працівник, відіграють значну роль у процесі адаптації нових співробітників. Згуртованість робочої групи допомагає запобігти конфліктам на основі взаємної антипатії, а з іншого боку – закладає основу для успішних майбутніх відносин між працівниками та колегами.

Програми адаптації розроблені особливо у великих організаціях. Ці програми містять резюме заходів для сприяння професійної та соціальної інтеграції нових працівників в організації. Не існує універсального правила для створення програми адаптації та її реалізації. Її остаточна форма залежить від наступних факторів: вимоги роботи, обсяг прийняття рішень, контроль і т.д.; статус роботи, на яку призначається працівник, в ієрархії організації. Тривалість процесу адаптації коригується відповідно до цих факторів.

Програма адаптації повинна містити в собі, наприклад: план адаптації; перше інтерв'ю з набраним працівником; призначення працівника на певну посаду; початкові тренінги; надання інформаційного пакета; вивчення та засвоєння нормативно-правових актів з питань охорони праці; інші кваліфікаційні заходи.

Список використаних джерел:

1. Nekoranec J. Adaptation of employees in the organization and its importance in terms of human resource management / Nekoranec J., Nagyova L // Revista academiei fortelor terestre. – 2014. – №1(73). – С.114–120.
2. Адаптація персоналу: три підходи та чотири етапи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://staff-capital.com/uk/articles/adaptatzija-personala-try-pidhody-u-chotyry-etapy.html>
3. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр./ С. Е.Сардак. – Д.:Вид-во ДНУ,2012.-460 с.
4. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Можаровський О. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТРУДОВА МІГРАЦІЯ З УКРАЇНИ, ЇЇ ПРИЧИНИ, ПОТОЧНИЙ СТАН,
НАСЛІДКИ ТА ВНУТРІШНІ ЗАХОДИ ПРОТИДІЇ**

Останнім часом у ЗМІ все частіше розглядається тема трудової міграції українців на тимчасові або постійні заробітки у сусідні, економічно більш розвинуті країни. З огляду на геополітичні обставини, динаміку процесів та інші фактори увагу буде приділено спрямуванню трудової міграції у країни Центральної Європи (далі – ЦЄ) з перехідною економікою, а конкретніше у Польщу, де працюють майже 40% трудових мігрантів [1].

Країни ЦЄ після повалення комуністичних режимів взяли курс на ринкову економіку, але вибрали різні шляхи. Наприклад, Чехія обрало поступовий шлях, а Польща відносно швидко «шокову терапію» [2].

Спочатку в Україні також пропагували «шокову терапію», але зі зміною політичних еліт був взятий протилежний курс на відбудову радянських економічних зв'язків та у рамках захисту українських великих капіталовласників був ускладнений процес інвестування в Україна із-за кордону. Потрібно відмітити, що радянська економіка передбачала доставку сировини для обробки з одного кінця країни в інший і далі, що слугувало більш політичним, аніж саме економічним цілям.

У той час, як країни ЦЄ вирішили тимчасові труднощі та почали розвиток за рахунок іноземного капіталу та дотримання верховенства права, в Україні склалася техніко-економічна структура, що не передбачає ні розвитку, ні технологічних стрибків, ні якісних змін.

Тому, коли жителі ЦЄ отримали змогу їхати працювати ще у більш розвинуті країни за кращою зарплатою, роботодавці у зв'язку з цим та зростанням економіки почали шукати робочі руки взагалі так званих «синіх комірців» та робочі руки дешевші, аніж на Батьківщині. Оскільки, на відміну від радянських часів, кордони не є закритими, масово відгукнулись українці.

Інтенсифікація трудової міграції призвела до зрушень у структурі виплат заробітних плат «синім комірцям». Українським роботодавцям довелось підвищити