

Канд. екон. наук Сазонова Т. О., Якубовський І. В.

Полтавський державний аграрний університет (Україна)

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Адаптація персоналу є важливим елементом системи управління персоналом підприємства. На нашу думку, адаптацію персоналу доцільно розглядати як процес пристосування працівника до умов внутрішнього середовища підприємства, що охоплює опанування та прийняття ним місії, цілей, цінностей підприємства загалом та колективу, до якого його включили, зокрема; включення у виробничий процес, комунікаційну систему та колектив.

Проблемними зонами в системі адаптації за сучасних умов функціонування є: нерозуміння менеджментом різних рівнів цінності даного управлінського процесу та його впливу на ефективність функціонування колективу та результати діяльності; непропрацьований механізм адаптації; обмежений бюджет; ігнорування роботи з постійним персоналом щодо формування у нього навичок менторства, коучингу, наставництва.

Очевидними негативними наслідками несформованої системи адаптації є: плинність кадрів; негативний вплив на бренд роботодавця; зниження задоволеності та вмотивованості постійного персоналу; «прогалини» в системі корпоративної культури; стримування розвитку потенціалу персоналу.

В умовах воєнного стану важливо визнати, що негативні наслідки управлінської практики сприймаються та впливають на результативність діяльності підприємства сильніше, ніж у мирний час. Це пов'язано із значним рівнем нестабільності, ризиковості функціонування; з нарощуванням економічної та соціальної кризи; браком кваліфікованої робочої сили; зменшенням рівня резильєнтності трудових ресурсів тощо.

З метою врахування вимог сучасного бізнес-середовища та обмеженості ресурсів господарюючих суб'єктів, вважаємо за необхідне, звернути увагу на наступні аспекти:

1) наймання персоналу. Виважені методи та процедури добору кадрів, використання професійного інструментарію (карти посади, чек-листи, тестування,

напівструктуроване інтерв'ю тощо) формує можливість зменшити ризик прийняття на роботу працівників, які не відповідають вимогам (професійним, особистісним та, загалом, корпоративної культури). Під час співбесіди претендент має отримувати чітку, повну та правдиву інформацію щодо: цінностей та правил підприємства, очікувань роботодавця, специфіки посади, винагороди та соціального пакету, організації праці, кар'єрного зростання та базових вимог;

2) введення нового працівника в колектив. Менеджмент має приділяти значну увагу формуванню та підтримці сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі. Дана характеристика колективу завжди позитивно впливає на включення нових членів, адже, згуртовані команди, колективи відрізняються високим ступенем не просто взаємодії, але й відкритості, поваги та підтримки;

3) навчання та розвиток персоналу. Розвиток не лише професійних компетентностей, але й soft skills сприяють збагаченню знань, вмінь постійного персоналу, формує комплексне бачення та розуміння. Всі перелічені навички стають у нагоді при адаптації нового працівника, який на початкових етапах знаходиться у менш вигірній позиції, порівняно із постійним персоналом;

4) комунікації. Ефективні комунікацію формують можливість для нового працівника та підприємства загалом не лише швидко порозумітися, але й стрімко ввести прийнятого працівника в систему професійних та міжособистісних взаємовідносин підприємства;

5) корпоративна культура. Поміркована та ефективна корпоративна культура – запорука ефективності системи управління персоналом, в тому числі, процесами адаптації.

З метою удосконалення системи адаптації персоналу в сучасних умовах, звертаючись до управлінського інструментарію, який дає позитивний результат в ряді компаній, на наш погляд, менеджерам підприємств доцільно звернути увагу на наступне [1; 2; 3]:

– Welcome box, лист-привітання та вступні курси. Welcome box, на наш погляд, має різнитися залежно від професійної та структурної приналежності нового співробітника. Лист-привітання – уніфікований; головна мета – сформувати відчуття включення в колектив підприємства; має містити базову інформацію

щодо політики підприємства. Вступні курси можуть бути сформовані у вигляді інтерактивного ознайомлення з корпоративною культурою підприємства, або ж їх проведення доручено наставнику / фахівцю з адаптації;

– комунікація з керівником та колективом. Для створення швидкого контакту доцільно, крім безпосередніх міжособистісних комунікацій, застосовувати діджитал-технології (наприклад, чат-боти, Talmundo, Slack, Sapling тощо). Важливо новому працівнику надавати ефективний зворотній зв'язок. Для цього має бути розроблена структурована звітність та метрики оцінювання результатів, які будуть зрозумілими та прозорими для обох сторін.

Отже, в умовах високої нестабільності та загроз, в умовах високої стресовості середовища персонал потребує особливої підтримки та уваги. Якщо менеджмент сучасного підприємства бажає отримати професійних, вмотивованих та лояльних членів команди, то має приділяти увагу та підтримувати працівників з перших днів.

Список використаних джерел:

1. «Не кидайте новачка в басейн з думкою, що він впливе»: 5 трендів в адаптації персоналу. URL: <http://surl.li/sawyr>.
2. Що означає процес onboarding. URL: <http://surl.li/sawyr>.
3. Повернемося до онбордингу? Методи і формати дистанційного онбордингу. URL: <http://surl.li/saxfb>.

Д-р екон. наук Семенча І. Є., Максимович А. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СИСТЕМА ПОСЛУГ У РОЗДРІБНІЙ ТОРГІВЛІ ЯК СПОСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДАЖІВ ТОВАРІВ

Відомо, що сучасна торгівля характеризується високим рівнем конкуренції, яка є дуже щільною та характеризуються ціновою рівномірністю. Як наслідок, першочерговим завданням торгівельної організації є збільшення продажів за рахунок стимулювання. Це можна зробити за рахунок формування культури торгівлі, яка як сервісна складова базується на всебічному обслуговуванні клієнтів. Особливими умовами відрізняється діяльність торговельних підприємств в сучасних реаліях воєнної економіки. Тому першочерговою передумовою високої