

hub. *In Proceedings 3rd international conference on collaborative innovation networks coins*, Basel, 2011, P. 8–10.

2. Rogers, E., & Paul, J. Strategic people practices in startup organizations. *People & Strategy*, 2018, 41(3), P. 32–36.

3. Surywanshi, A. A study on HR challenges in startup companies. *ZENITH International Journal of Multidisciplinary Research*, 2013, 3(9), P. 39–45.

## **ПРОБЛЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ**

*Кононенко Я. В., к.е.н., доцент*

*Українська інженерно-педагогічна академія,  
м. Харків*

*Юрченко О. В., к.е.н., ст. викладач*

*Сумський національний аграрний університет,  
м. Суми*

Сучасний розвиток організацій в умовах цифровізації вимагає постійного удосконалення, що призводить до змін критеріїв відповідності персоналу. Професійний розвиток та адаптація персоналу являється базисом для подальшої діяльності організацій, тому що саме з адаптації починається процес взаємодії можливостей та інтересів нового працівника й організації.

Термін «адаптація» походить від лат. *adapto* - «приспосовую», що перейшов із біології до низки соціальних та технічних наук та означає процес пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища.

Характеризуючи кадровий потенціал організації, можна виділити його кількісні та якісні характеристики. Види адаптації різняться відповідно до ознаки, яка використовується: 1) за наявністю досвіду роботи; 2) за змістом інформації: професійна, організаційна, соціально-психологічна, культурно-побутова, психофізіологічна; 3) за напрямками: виробнича та невиробнича; 4) за характером поведінки людини (адаптації): активна, пасивна; 5) за результатами адаптації: прогресивні зміни; регресивні (небажані) зміни) [1].

Вважаємо, що для організації процесу керованої адаптації персоналу необхідно розробити «Положення про адаптацію працівників» з метою залучення та мотивації колективу до її реалізації та прийняття відповідальності за виконання спільно ухваленого рішення стосовно супроводу трудової діяльності працівників.

Основними учасниками програми адаптації мають бути: фахівець служби персоналу (кадрів), безпосередній керівник, наставник та ін. За програмою, фахівець служби персоналу, крім виконання звичних завдань, має надати всі інформаційні матеріали, які можуть знадобитися працівникові, у вигляді «Папки новачка», яка дасть йому змогу ідентифікувати себе вже як члена колективу [1].

Особистості, яка вийшла зі стін вищого закладу освіти, бути ефективним і успішним на першій роботі, тобто психологічно адаптуватись до нових умов

професійного середовища, допоможуть такі правила: по-перше, розібратися з тим, що вмєш робити; по-друге, визначити свою мету та розробити план дій; по-третє, озброїтися відповідними засобами досягнення мети (знаннями, вміннями, навичками) [2, с. 20].

Також акцентуємо увагу на закордонному досвіді процесу адаптації персоналу. Еволюція ставлення до професійної адаптації персоналу у розвинутих країнах умовно поділена на три періоди: індустріальний, постіндустріальний та інноваційний. Ця періодизація є обов'язковим аналітичним підґрунтям для розвитку професійної адаптації персоналу, оскільки допомагає уникнути помилок, які вже допущені підприємствами у минулому. Вчені визначають, наприклад, незмінні вже протягом багатьох років проблеми управління трудовими ресурсами у США, прямо пов'язані з професійною адаптацією, а саме: розрив між стратегічними рішеннями і заходами з управління людьми; відсутність матеріальної оцінки ефективності управління людьми; неналежна інтернаціоналізація професійної підготовки. Такі проблеми спостерігають не тільки у США, а й у багатьох країнах із прогресивним менеджментом персоналу [2, с. 136-137].

Доцільно узагальнити істотні проблеми розвитку професійної адаптації загалом: - цілі підприємства формуються без урахування перспектив їх сумісності з професійною адаптацією персоналу щодо задоволення інтересів; - відсутність обґрунтування моделі визначення результатів професійної адаптації; - окремі напрями професійної адаптації персоналу занадто пов'язані з національною культурою (менталітет, віросповідання, традиції), що перешкоджає її універсалізації; - розмите уявлення учасників професійної адаптації про проміжні цілі цього процесу і, як наслідок цього, – важче контролювати її здійснення [2; 3].

Також процес управління адаптацією персоналу в організаціях недостатньо серйозно сприймається керівництвом, а деякі підприємства не мають навіть базових адаптаційних програм [4]. На вітчизняних підприємствах, програма адаптації персоналу може виконуватись не в повному обсязі, процес зводиться лише до наставництва [5].

В нашій країні процес адаптації в більшості компаній не сприймається як важливий та значимий елемент загальної системи управління. Таким чином, використовуючи зарубіжний досвід, сучасні прийоми та методи, менеджерам необхідно розробляти та запроваджувати програму адаптації з урахуванням особливостей організації та конкретного працівника задля підвищення економічної ефективності та удосконалення власної діяльності.

### **Література:**

1. Дмитрук О. В., Свінцицька О.М. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. *Економіка та управління підприємством*. 2018. Вип. 5 (10). С. 182–186.

2. Скібіцький О. М. Розгляд окремих теоретичних питань управління людським потенціалом. URL:

[http://econa.org.ua/index.php/econa/article/download/650/pdf\\_268](http://econa.org.ua/index.php/econa/article/download/650/pdf_268). (дата звернення: 07.10.2020).

3. Shanahan, A., Sheehan, T. (2020), Creating community through cohort learning: A training model for youth development professionals. *Journal of Youth Development* 15(1), P. 79–93.

4. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ : монографія. Хмельницький : ХГПА, 2007. 473 с.

5. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2012. Вип. 1 (6). С. 36–40. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12dovvup.pdf>. (дата звернення: 07.10.2020).

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ**

*Криворучко О.М., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній  
університет*

Розвиток логістичного підходу набуває поширення у різних сферах функціонування та управління підприємством. Кадровий менеджмент також в сучасній практиці використовує принципи, підходи, методи логістики. Так, питання забезпечення оптимальної чисельності персоналу, відповідності кадрового ресурсу завданням підприємства тощо ефективно можна вирішити за допомогою логістичного підходу або кадрової логістики.

Проблеми кадрової логістики розглядаються окремо в економіці праці, управлінні персоналом, логістиці. Розрізнені дослідження, що проводяться в різних галузях, не дозволяють в повній мірі ефективно реалізовувати можливості логістичного підходу до кадрового менеджменту. Враховуючи, що логістика є науково-практичним напрямом управління та оптимізації логістичних потоків для досягнення оперативних, тактичних та стратегічних цілей в певній логістичній системі; передбачає оптимізацію та раціоналізацію логістичних потоків, надамо наступне визначення кадровій логістиці.

На нашу думку, кадрова логістика – це процес оптимізації та раціоналізації кадрових потоків з метою їх узгодження з іншими логістичними потоками логістичної системи для підвищення ефективності забезпечення та використання кадрового ресурсу.

Відмінність логістичного підходу до кадрового менеджменту від традиційного підходу полягає у комплексному вирішенні завдань щодо забезпечення підприємства необхідними кадрами певної кваліфікації в необхідний термін (враховуючи потребу підприємства в теперішній та майбутні періоди часу), в необхідній кількості та у потрібному місці (для виконання відповідних видів робіт) з вигідними для підприємства витратами (на оплату праці та інші витрати на утримання персоналу).