

Література:

1. Казачков І. О. Підвищення ефективності використання ресурсів промислового підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2013. №1(2). С. 86–89.
2. Паламаренко Я. В. Заходи щодо підвищення економічної ефективності діяльності підприємств спиртової галузі України в контексті сьогодення. *Ефективна економіка*. 2016. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5196> (дата звернення: 06.11.2020).
3. Григораш О. В., Булигіна Д. О. Фактори підвищення ефективності діяльності підприємств. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 6(11). С. 154–158.

АДАПТАЦІЯ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ СТАДІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Устіловська А.С., викладач кафедри економіки та бізнесу,
Кулієвич М.Я., магістрант,
Чумак Е.В., магістрант
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Стадія адаптації персоналу (адаптація – пристосування організмів, органів чуття до умов існування, до оточення) [1].

Конотопцева Ю. [2] наголошує, що адаптація персоналу – процес входження людини в організацію та її пристосування до умов функціонування нової організації.

Сгоршин А.П. [3, с. 193] вважає, що адаптація персоналу – це процес пристосування колективу до зміни умов зовнішнього і внутрішнього середовища організації; пристосування індивідуума до робочого місця і трудового колективу.

Балабанова Л.В. [4, стр. 255] визначає адаптацію персоналу як 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.

Кібанов А.Я. [5, с. 358] розглядає адаптацію персоналу як взаємне пристосування робітника та організації, яке ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці.

Кобцева Е.Н. [6] під терміном «адаптація персоналу» розуміє процес взаємного пристосування працівника й організації, активного освоєння індивідом професійних і соціальних функцій, що передбачає подолання можливих негативних моментів, ініційованих працівником і роботодавцем».

На думку Аширова Д.А. [7, с. 108] адаптація персоналу – це включення особистості в нове для неї предметно-речове та соціальне середовища.

Автори відмічають, що адаптація персоналу – це процес пристосування працівника до правил та вимог, які висуваються до посади, яку він займає та розпорядку організації.

Автори підтримують думку Колеснікової В. В. [8], яка наголошує, що процес адаптації умовно можна поділити на чотири етапи (рисунок 1).



Рис. 1. Процес адаптації персоналу
(сформовано авторами на основі джерела [8])

Література:

1. Устіловська А. С., Безрук С. О. Стадійність управління персоналом у сучасних умовах господарювання. *Економіка, управління та адміністрування. Вісник ЖДТУ*. 2019. №4 (90). С. 60–66.
2. Конотопцева Ю. Адаптація персоналу державної служби. *Науковий вісник*. 2014. Вип. 14. С. 100–107.
3. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: учеб. пособие. Изд.4-е, перераб. и допол. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. 352 с.
4. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управление персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник. Изд. 3-е, дод. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2000. 638 с.
6. Кобцева Е. Адаптация нового персонала к организационной культуре. *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2009. № 5. URL: <http://www.hrportal.ru/article/adaptaciya-novogo-personala-k-organizacionnoy-kulture> (дата звернення: 06.11.2020).
7. Аширов Д. А., Резниченко Л. А. Управление персоналом: учебник. Москва: ММИЭИФиП, 2004. 193 с.

8. Колеснікова В. В. Удосконалення системи управління процесом адаптації персоналу шляхом застосування інноваційних підходів. *Теорія та практика державного управління*. 2018. № 1(60). URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-1/doc/4/03.pdf> (дата звернення: 06.11.2020).

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Устіловська А.С., викладач кафедри економіки та бізнесу

Фомін М.С., студент гр. ЕП-41

Губіна Ю.С., студентка гр. ПТ-41

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Світовий досвід свідчить, що головним видом ресурсів, які здійснюють винятковий вплив на результати підприємництва, є трудові.

Люди формуються як потенційні кадри впродовж всього трудового життя. Отримані знання та навички в результаті професійного навчання змінюються під впливом життєвих поглядів, вимог до роботи, сімейного стану, рівня здоров'я, стажу роботи на певних посадах та інших факторів. Саме інтелектуальний капітал виконує дуже важливу роль в процесі функціонування та розвитку підприємництва. За рахунок формування й реалізації необхідних підприємницькій структурі системи знань і навичок, які, насамперед, забезпечують її високоефективну господарську діяльність, інтелектуальний капітал істотно прискорює приріст маси прибутку. У зв'язку з цим витрати, які пов'язані з персоналом, доцільно розглядати як довгострокові інвестиції в людський капітал, ефективне використання якого сприятиме одержанню прибутку, тобто досягненню основної мети підприємницької діяльності [1].

Забезпечення якості управління кадровим потенціалом передбачає виділення пріоритетних бізнес-процесів управління, комплексна реалізація яких буде сприяти підвищенню кадрової безпеки підприємств. Компаративний аналіз теоретичних та методичних положень щодо вивчення даної проблематики, дозволяє констатувати, що до основних складових якісного управління кадровим потенціалом підприємств належать:

– якість планування та організації відбору персоналу – набуває стратегічно важливого значення у кадровому менеджменті вітчизняних підприємств на сучасному етапі їх розвитку. Цей процес передбачає вивчення психологічних, особистих, професійних, інтелектуальних якостей працівника для встановлення його відповідності до вимог та цільових орієнтирів конкретного підприємства з метою формування висококваліфікованого та стабільного кадрового складу;

– якість адаптації персоналу – залежить від відповідної інтегрованості, згуртованості колективу, засвоєння трудових норм та традицій, рівня розвитку корпоративної культури. Адаптація передбачає активну позицію особистості, усвідомлення свого соціального статусу і пов'язаної з ним рольової поведінки