

G (Governance) – особливості управління територією (виборні органи, посадові особи, галузеві та адміністративні органи управління)

I (Infrastructure) – розвиток та якість інфраструктури регіону (транспорт та зв'язок, стан автомобільних доріг, наявність логістичних центрів, заклади охорони здоров'я, освіти, культури, готелі, місця відпочинку тощо)

O (Ownership advantages) – наявність переваг власності перед іншими суб'єктами території (конкурентні переваги зовнішніх до громади інвесторів перед місцевими компаніями)

N (Nature) – екологічна ситуація в регіоні.

Маркетингові дослідження територій надають змогу отримати дані, необхідні для вибору об'єкта інвестування з точки зору інвестора і дані, необхідні для залучення коштів у територіальні об'єднані громад з точки зору їх представників.

Література:

1. Котлер Ф., Асплунд К., Рейн І., Хайдер Д. Маркетинг мест: привлечение инвестиций, предприятий, жителей и туристов в города, коммуны, регионы и страны Европы. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. 390 с.

2. Смерічевський С. Ф., Сібрук В. Л. Стратегічні аспекти маркетингу територій в умовах децентралізації управління України. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Випуск 26–2. С. 55–59.

СТРУКТУРОВАНІЙ HR СТАРТАПІВ: ОСНОВНІ ПРІОРИТЕТИ

Іванченко Г.В., к.е.н., доцент

Іванченко А.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Малі та середні підприємства, а також стартапи залежать від гнучкої бізнес-культури. Це означає, що вони повинні вміти швидко долати проблеми та вирішувати завдання, які виникають. Проте, як правило, керівники стартапів не надають пріоритету HR менеджменту та практикам рекрутингу, тим самим ставлячи під загрозу гнучкість та інноваційність компанії.

Неструктурований HR та рекрутингові процеси здатні створювати плутанину, сприяють токсичним робочим стосункам і негативно впливають на моральний стан співробітників, а також на утримання працівників. Розвиток активної функції HR у бізнесі, навпаки, показує, що керівник цінує своїх співробітників та їх роботу на підприємстві.

Впровадження структурованого HR для стартап проектів допомагає отримати такі переваги:

– виписувати точні назви посад та описи, які спонукають кваліфікованих кандидатів подати заявку;

– проводити неупереджені співбесіди, які оцінюють кандидата за попередньо визначеними критеріями;

- дотримуватися вимог трудового законодавства;
- розвивати та утримувати співробітників;
- сформувати справедливу систему мотивації персоналу;
- «правильно розставляти» кадри, що дозволяє сформувати систему управління, яка спрямована на підготовку вузькоспеціалізованих високопрофесійних менеджерів;
- розробити політику посилення взаємозв'язків та уникнення конфліктів;
- підвищити продуктивність праці;
- сформувати ефективну корпоративну культуру.

Управління персоналом стартапу має відобразитися у діяльності HR-відділу, основною цінністю якого має стати гнучкість та креативність. З метою забезпечення ефективності управління персоналом стартапу HR-спеціалістам необхідно:

- сформувати правила особистого спілкування, щоб усунути непорозуміння;
- проводити послідовну політику регулювання усіх аспектів службового життя працівника;
- впровадити систему корпоративних цінностей стартап-компанії;
- розробити нормативні документи, що відображають підходи до нарахування та виплати за листками тимчасової втрати працездатності, оплати понаднормово відпрацьованого часу, роботи у вихідні дні тощо.

Для впровадження структурованого HR менеджменту керівнику стартапу важливо вжити такі заходи:

1. Наймати потрібний персонал - це працівники, які відображають культуру роботи компанії, можуть виконувати функції координаторів кадрів та рекрутерів.

2. Заохочувати активне залучення кадрів, тобто зустрічі з працівниками віч-на-віч, для того щоб зрозуміти, що рухає залученням співробітників, розвиває почуття довіри у персоналу.

3. Розширити можливості HR-спеціалістів, з метою активного впровадження корпоративної культури, вимірювання залучення працівників, посилення конкурентоспроможності компанії щодо премій, пільг та компенсацій.

4. Впроваджувати програмне забезпечення для управління персоналом, з упорядкування системи управління персоналом, а саме інструменти пошуку, системи відстеження заявників

Отже, впровадження структурованого HR стартапів дозволить створити ефективну систему найму, адаптації, навчання, розвитку кадрів, сприятиме формуванню «правильної» кадрової політики компанії, підвищить лояльність співробітників.

Література:

1. Gloor, P. A., Dorsaz, P., & Fuehres, H. Analyzing success of startup entrepreneurs by measuring their social network distance to a business networking

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