

саме: уточнено поняття «ключові індикатори успіху (ключові показники результатів діяльності), яке визначає його як кількісно та якісно виражені параметри, які використовуються для оцінки результатів діяльності підприємства, його організаційних одиниць або окремого співробітника з урахуванням стратегічних цілей; встановлено основні критерії та характеристики ефективних KPI, а також визначено основні принципи розробки та впровадження ключових індикаторів успіху.

Література.

1. KPI (Key Performance Indicator): [Електронний ресурс]. URL <http://piter-soft.ru/automation/more/glossary/process/KPI/>
2. Духонин Е.Ю., Исаев Д.В., Мостовой Е.Л. Управление эффективностью бизнеса. Концепция Business Performance Management. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 269 с.
3. Ключевые показатели эффективности: [Електронний ресурс]. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
4. Система мотивації на основі KPI: [Електронний ресурс]. URL: <http://www.management.com.ua/>

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Марусова С. С., здобувач 2 рівня вищої освіти 2 року навчання,
ekon@iira.edu.ua*

*Науковий керівник: Кононенко Я. В., к. е. н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія*

В сучасних умовах посткоронавірусної економічної кризи питання стабілізації вітчизняних підприємств, компаній та закладів вищої освіти необхідно вирішувати з урахуванням змін соціально-економічного життя суспільства та специфічних особливостей регулювання сфери трудової діяльності працівників. В цей нестабільний час стабільність розвитку виробництва та процесів в різних організаціях має визначатися ефективною та неординарною політикою управління, оптимальною системою управління персоналом та адекватною концепцією управління трудовою поведінкою працівників задля забезпеченням зацікавленості працівників у досягненні результатів. Розповсюджена система управління трудовою діяльністю показала свою недосконалість та неефективність,

наслідками чого є низька продуктивність праці, висока плинність кадрів, несприятливий соціально-психологічний клімат і, як результат, - збитковість більшості підприємств та нестабільність багатьох організацій, установ, закладів вищої освіти [1].

Цього року зросла конкуренція на ринку освітніх послуг й за кордоном та в нашій країні все більшого поширення набуває дистанційна освіта. Саме тому процес навчання та адаптації персоналу будь-якої організації потребує уважного вивчення та вдосконалення. Для цього доцільно проаналізувати закордонний досвід управління професійним розвитком кадрових ресурсів.

Вважається, що 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. Але вказані проблеми спостерігають не тільки у США, а й у багатьох інших країнах [2; 3].

Доцільно узагальнити проблемні питання 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.

Для аналізу іноземного досвіду організації трудового процесу дослідимо процеси адаптації персоналу в Японії, США та країнах Європи.

Особливістю японської моделі адаптації персоналу є прагнення керівництва підприємства залучити до роботи молодих людей, які не мають навичок роботи, досвіду та впливу культури інших. На початку роботи є курс адаптації, який триває близько двох місяців, за кожним новим працівником закріплюється наставник, обов'язком якого є адаптація робітника, ознайомлення з робочим місцем,

допомога при вирішенні проблемних чи конфліктних ситуацій. Працівник отримує пакет документів, який містить важливі складові кадрової політики компанії. Задача наставника – ознайомити працівника з компанією, сформуванню думку та відчуття приналежності до загальної атмосфери.

В США питанням адаптації займаються на всіх підприємствах, але програми – відмінні. На малих підприємствах цим займається менеджер-практик, програма включає в себе як усне інформування про компанію та її особливості, так і процедури письмового та графічного характеру. На середніх та великих підприємствах цим займається менеджер по управлінню персоналом або лінійні менеджери, програма може включати в себе загальну та спеціальну інформацію.

У Франції використовують різні форми адаптації персоналу: курси підвищення кваліфікації, підготовка до професійних іспитів та конкурсів. Навчання персоналу – від вступу в університет до виходу на пенсію – має безперервний характер, він є не тільки засобом соціального просування, але й інструментом покращення показників компанії.

Серед позитивних моментів адаптації працівників у Німеччині слід виділити поєднання теоретичної та практичної підготовки. Після влаштування на роботу працівник проходить стажування на протязі декількох місяців, за допомогою блочно-модульної системи навчання.

На думку вчених, процес управління адаптацією персоналу в організаціях недостатньо серйозно сприймається керівництвом, а деякі підприємства не мають, навіть, базових адаптаційних програм. Отже, при загальному аналізі процесів адаптації персоналу можна зробити висновок, що саме в японських компаніях надають адаптації персоналу досить вагоме значення. На кожному підприємстві розробляється програма для кожного нового працівника, його повністю знайомлять з механізмом роботи компанії.

Таким чином, для України досить корисним є досвід японської системи адаптації:

- прагнення залучати молодих спеціалістів відразу після закінчення університету;
- організація обов'язкового курсу адаптації майбутніх працівників;
- наявність програми адаптації, її чіткої тематики, документів, довідників для ознайомлення з правилами, нормами, цінностями компанії співробітника [4].

В нашій країні процес адаптації в більшості компаній, а особливо у ЗВО, не сприймається як важливий елемент загальної системи управління. Використовуючи зарубіжний досвід, сучасні прийоми та методи, менеджерам необхідно розробляти та запроваджувати програму адаптації з урахуванням особливостей підприємства, організації та конкретного працівника.

Література.

1. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал*. 2015. URL: http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/4995/3/inek_2015_1_26.pdf.
2. Денисенко М., Будякова О., Волощук Ю. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2019. С.137-144. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-137-144>.
3. Шостак Л.В., Болобан Є.О. Зарубіжний досвід управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2018. URL: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/3_08_uk/20.pdf
4. Кулик Я.О., Чен Н.О. Вітчизняний та закордонний досвід управління персоналом. *Вісник Черкаського університету*. 2015. URL: <file:///C:/Users/Elizabeth/Downloads/396-835-1-SM.pdf>

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ

*Міхієнко М. О., здобувач вищої освіти 3 року навчання,
mihienko_m@ukr.net*

*Науковий керівник: Івах С. С., викладач першої категорії
Харківський державний автомобільно-дорожній коледж*

Молодь будь-якої країни є головною складовою ринку робочої сили. У молоді є весь необхідний потенціал, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економіку, соціальне становище суспільства і відродити національну та духовну культуру українського народу. Кожна держава перед тим, як визначити конкретні шляхи становлення та розвитку суспільства, орієнтується передусім на молоде покоління, потенціал і знання якого, помножені на досвід попередніх поколінь, можуть бути запорукою прогресивного розвитку незалежної держави. У молоді є досить важливі переваги над працездатним населенням середньої та старшої вікової категорії. У молодих людей найбільш тривалий період