

3. Крушельницька О.В. Вдосконалення системи формування й використання персоналу підприємства / О.В. Крушельницька, В.Н. Коваленко // Вісник ЖДТУ. – № 4 (54). – 2013. – С. 242–244.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посібник. – К.: Знання, КОО, 2002. – 311 с.
5. Менеджмент персоналу: Навч. посібник / В.М.Данюк та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998. – 496 с
7. Мескон М.Х. та ін. Основи менеджмента. – М.: Деко, 1998. – 704 с.

УДК 331.108.37

Легкий А.А., студент, Невмержицька С.М., к.т.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

СУТНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗМІСТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах мінливого економічного середовища підприємствам важко «йти у ногу» з новими тенденціями та попитом споживачів, тому вітчизняні підприємства мають володіти ресурсами для активізації нових напрямків своєї діяльності або послуг. У свою чергу, напрямки роботи організацій також мають постійно коригуватись та адаптуватись до нових вимог, що, у свою чергу, вимагає змін до критеріїв відповідності персоналу. Успіх та розвиток підприємства залежить від ефективності використання трудового потенціалу персоналу [2]. Однак, щоб мати персонал мало його просто найняти. Постає питання про утримання людей та розвиток у них лояльності до організації. Перші дні праці нових співробітників в організації починається з процесу адаптації. Адаптація робітників є фундаментом для подальшої діяльності будь-якої компанії, адже саме з неї починається процес взаємодії та інтеграції інтересів нового робітника та організації. Зацікавленість у прискоренні процесу

входження нового робітника на посаду виявляється не лише зі сторони роботодавця, а й зі сторони самого нового співробітника. Даний аспект викликає багато запитань та привертає увагу для вивчення.

Дослідженням питання процесу адаптації займалися багато вчених і відповідно існує різноманітність тлумачень даного поняття (табл. 1).

У сучасних ринкових умовах кадрова політика будь-якого підприємства має задовольняти вимогам обох сторін соціально-трудових відносин – роботодавців і найманих працівників – і сприяти ефективному досягненню їх обопільних цілей у процесі соціально-трудової взаємодії. Сьогодні вже не є секретом, що основою успішного функціонування будь-якого підприємства є лояльний працівник [1].

Таблиця 1

Тлумачення поняття «адаптація» різними науковцями

Автор	Визначення
Аверченко Л.К.	Адаптація робітника – це процес пристосування його до змісту і умов трудової діяльності, до безпосереднього соціального середовища.
Крушельницька В.О.	Адаптація – процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ; взаємне пристосування працівника та умов організації.
Кибанов А.Я.	Адаптація – це взаємне пристосування працівника і організації, що ґрунтується на поступовому входженні співробітника до нових професійних, соціальних і організаційно-економічних умов праці.
Ластаєв Т.Т., Кайгородцев А.А.	Адаптація – процес цілеспрямованої зміни параметрів, структур і властивостей системи у відповідь на дії зовнішніх і внутрішніх чинників для забезпечення ефективного функціонування системи і її елементів.
Мілослава І.А.	Соціальна адаптація – це механізм соціалізації, що дає змогу особі (групі) активно включитися в різноманітні структурні елементи соціального середовища шляхом стандартизації ситуацій, що повторюються, що дає можливість особі (групі) успішно функціонувати в умовах динамічного соціального оточення.
Пастухова О.А.	У широкому сенсі під терміном “адаптація” слід розуміти якісні ознаки економічної системи, її підсистем і окремих елементів, що забезпечують її виживання і видозміну.
Ячменьова В.М.	Під адаптацією будь-якої системи розуміється процес її пристосування до нових умов існування або діяльності.
Козаченко В.Г.	Адаптація підприємств є певною мірою універсальним поняттям і передбачає внесення змін в його діяльність за для забезпечення економічної безпеки.
Ханалієв Г.І.	Стосовно економічних систем, адаптацію необхідно розуміти як механізм економічних і соціальних регулювань, що дасть змогу системі зберігати (змінити) напрям і темп розвитку незалежно від зовнішніх чинників.
Максимович А.П.	Під адаптивністю економічної структури міста ми розуміємо її здатність пристосуватися до поточних змін навколишнього середовища, перебудувувати свої елементи і взаємозв'язки між ними відповідно до трансформації зовнішнього середовища і внутрішніх перетворень.

Звісно, запорука формування лояльності працівників до роботодавця починається з процесу адаптації персоналу. Приходячи на підприємство й починаючи трудову діяльність, працівник має певні цілі, потреби, установки

поведінки та певні вимоги й очікування від нової роботи, сформовані уявлення про її зміст, умови й оплату праці. Своєю чергою, роботодавець має сформовані вимоги до працівника за освітньо-кваліфікаційними й компетентнісними характеристиками, вимоги до його рівня продуктивності та дотримання трудової дисципліни. Керівництво очікує виконання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, соціальних норм і дотримання традицій, що склалися на підприємстві. Отже, введення нового працівника до функціонуючої системи є актуальним питанням, вирішення якого спрямоване на встановлення взаємодії та інтеграції інтересів – працівника та роботодавця.

Основними цілями трудової адаптації персоналу є: зменшення стартових витрат на пошук та заміну персоналу; зниження ступеня стурбованості й невизначеності щодо своєї професії у нових працівників; скорочення плинності кадрів; економія часу керівника і співробітників; розвиток позитивного ставлення до роботи [2].

Показниками ефективної адаптації є придбання співробітником соціального статусу в організації, задоволення мікрокліматом, умовами праці тощо. Треба враховувати, що в умовах динамічності і невизначеності сучасної економічної ситуації кількість співробітників, які є новачками, в організаціях зростає. Під час адаптаційного періоду співробітник зацікавлений в тому, щоб процес пристосування пройшов якомога швидше, оскільки він несе не тільки моральні втрати, пов'язані зі страхом зазнати невдачі на новій роботі або втратити її, але і матеріальні, пов'язані з меншим рівнем заробітної плати на визначений період. Саме завдяки успішним адаптаційним програмам працівники здатні стати більш мотивованими, в результаті виконують робочі завдання з високим рівнем ефективності праці і стають лояльними до компанії-роботодавця.

Література

1. Бикова А.Л. Складові ефективної адаптації персоналу / А. Л. Бикова, Д. Д. Паранько // Молодий вчений. – 2016. – №12. Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/150.pdf>
2. Шміголь Т.І. Удосконалення управління процесом адаптації персоналу на підприємстві / Т.І. Шміголь, С. М. Невмержицька // Інформаційні технології

та фінансова система: сучасний стан, ефективність, перспективи: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 31 січня 2020 р.). – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2020. – С. 132-135.

УДК 631.1:338.12

Лозова О.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
Хало М., студентка
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ЖИТТЄВІ ЦИКЛИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА

Підприємство, як відкрита соціально-економічна система, незалежно від форми власності, виду та масштабів діяльності, підпорядковується законам життєдіяльності та циклічності економічного розвитку економіки. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни стратегії та цілей і способів її реалізації. Оцінка життєвого циклу економіки, галузі та підприємства дозволить зацікавленим особам передбачити розвиток в майбутньому, ефективніше керівництву приймати управлінські рішення та вчасно виводити підприємство на новий рівень. Саме тому, важливим та актуальним постає завдання розроблення систем оцінки та управління життєвим циклом підприємства в ринкових умовах господарювання.

В наш час поняття «життєвий цикл підприємства» привертає увагу як практиків так і теоретиків в галузі управління та менеджменту. Більшість керівників стверджують, що розвитку їх підприємства та ефективному його функціонуванню сприяє саме досліджений на відповідному рівні етап життєвого циклу, на якому перебуває підприємство на даний момент.

Застосування концепції життєвого циклу в сучасних економічних умовах набуває особливого значення. Це зумовлено рядом причин, зокрема й національних, таких як спад виробництва, інфляція, соціальна напруга, що є