

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Матеріали

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

підприємства;

- доцільно мати інформацію про рівень індивідуальної стресостійкості працівників, індивідуальні ризики професійного вигорання, а також інформацію щодо морально-психологічного клімату в колективі тощо.

Саме така діагностика дає змогу виявити, так звані, групи ризику – саме вони потребують першочергового впливу. За допомогою такого дослідження можливо виявити не лише основні проблемні зони, але й основні стрес-фактори, які варто насамперед коригувати, а також розробити на перспективу програму заходів щодо профілактики ідентифікованих стресів на робочому місці.

Список використаних джерел:

1. Стрес-менеджмент. URL: <https://capital360.com.ua/pravylya-efektyvnosti/stres-menedzhment>
2. Стрес-менеджмент на робочому місці. URL: <https://iee.kpi.ua>

*Т. Сазонова, к.е.н., доцент,
В. Чуйко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі – бізнес та управління людськими ресурсами, уміння ефективно управляти процесом адаптації персоналу має вирішальне значення. Організації, підприємства стикаються зі зростаючими темпами змін, конкурентною боротьбою та вимогами до постійного нарощування продуктивності та ефективності персоналу. Система управління персоналом передбачає значний арсенал засобів впливу на результативність діяльності персоналу. Пропонуємо зосередитися на адаптації нового персоналу та підтримці постійного персоналу у процесах змін, що є важливими управлінськими завданнями, які формують основу для подальшого успіху будь-якої організації.

Онбординг персоналу в сучасних умовах – є ключовим аспектом успішного функціонування колективу, команди, організації загалом. Зміни в бізнес-середовищі відбуваються зі швидкістю світла, тому важливо, щоб персонал був готовий адаптуватися до нових умов. адаптація може охоплювати не лише технологічні нововведення, але і зміни в корпоративній культурі, стратегії бізнесу та вимоги до навичок.

Серед основних цілей адаптації виокремимо наступні [1]:

- розкриття потенціалу персоналу для більш швидкого досягнення ними показників продуктивності;
- інтеграції нового працівника в колектив, команду – їх формальну та неформальну структури, забезпечення відчуття працівником приналежності;
- зменшення рівня тривожності та невпевненості, що переживає новий працівник;
- економія часу;
- зменшення плинності персоналу;
- розвиток у нового працівника мотивації, задоволення роботою, формування позитивного ставлення до роботи; забезпечення реалізму в очікуваннях та їх задоволення;
- зменшення витрат фінансів та часу на пошук нового персоналу;

- створення внутрішнього кадрового резерву.

Для постійного персоналу планова підготовка до змін і надання співробітникам ресурсу часу та різнобічної підтримки може зменшити стрес та підвищити загальну їх продуктивність, що сприятиме ефективній реалізації змін. Така ідеологія відносин дозволяє організації легше адаптуватися до викликів сучасного бізнесу.

За допомогою даних табл. 1 проаналізуємо основні елементи сучасного онбордингу.

Розглянемо більш детально методи адаптації персоналу:

1. Онбординг – процес формальних та неформальних процедур щодо прийняття нового співробітника. Може тривати до 1 року – залежить від індивідуальної політики, корпоративної культури підприємства.

Серед завдань онбордингу є наступні:

- адміністративне введення (оформлення) працівника без стресу та відповідно до норм трудового законодавства;
- ознайомлення з документацією, яка безпосередньо стосується умов роботи, зайнятості, поведінки тощо працівника;
- ознайомити з роботою підрозділу, познайомити з колективом;
- створити умови для легкого проходження випробувального терміну;
- залучити співробітника до роботи і поставити йому цілі на найближчий період;
- сформулювати довірчі відносини;
- ознайомити з корпоративною культурою та цінностями організації.

Таблиця 1

Елементи сучасного процесу адаптації [сформовано на основі 2-3]

Елементи	Характеристика
Аспекти	психофізіологічний; соціально-психологічний; професійний; організаційно-адміністративний; економічний
Чинники успіху	престиж та стабільність підприємства, бренд роботодавця; привабливість, прозорість компенсаційної політики; умови праці; організаційний рівень усіх процесів управління персоналом; наявність якісно сформованих регламентуючих документів в сфері управління персоналом; ступінь розвиненості та формалізації корпоративної культури підприємства; соціально-психологічний клімат у колективі; якість комунікацій; індивідуальні особливості нових працівників; практика командного управління
Методи	онбординг; наставництво; метод занурення; коучинг; командний тренінг; метод неформалізованого супроводу; welcome тренінг

2. Наставництво – метод, що передбачає навчання досвідченим співробітником нового працівника на робочому місці, при цьому відбувається введення нового співробітника в корпоративну культуру організації та колектив, а не лише у виробничий процес.

3. Метод занурення – припускає швидке входження працівника в трудовий процес, формування у нього компетентностей, необхідних для ефективного виконання функцій на конкретному робочому місці, посаді.

4. Коучинг – спрямований на розкриття коучем резервів, потенціалу нового працівника, прискорення його інтеграції з колективом та підвищення якості роботи.

5. Командний тренінг – метод, що базується на використанні тренінгового навчання задля розвитку взаємодії між колегами.

6. Метод неформалізованого супроводу – передбачає співпрацю підприємства зі спеціалізованими організаціями (наприклад, кадровими агентствами, які надають послуги з психологічного консультування «human»-менеджменту тощо).

7. Welcome тренінг – метод здійснення первісної передачі інформації про підприємство та діючі цінності, правила задля швидкого ознайомлення співробітника [4].

Зазначимо, що розпочинаючи процес адаптації працівника, важливо переконатися, що він розуміє власну роль в організації; готовий її виконувати [5].

Отже, адаптація працівників є одним з ключових елементів забезпечення сталого розвитку підприємства. Обидві сторони: керуюча та керована, мають інтерес до успішної адаптації на підприємствах. Для досягнення цієї мети важливо, щоб заходи з адаптації нових співробітників були комплексними та цілеспрямованими.

Список використаних джерел:

1. Бабій А. І. Удосконалення системи управління процесом адаптації персоналу на прикладі ГК «Автомир». Вінниця. 2019. С. 1-5. URL: <file:///C:/Users/IT-Service/Downloads/8444-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-16960-1-10-20200518.pdf>

2. Бондаренко Я. В. Розвиток системи адаптації персоналу підприємства. Київ. 2021. С. 1-92. URL: https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/35113/1/073_Bondarenko%20Yaroslav%20Volodymyrovych.pdf

3. Василик А. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу. Київ. 2020. С. 1-10. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/64/847.pdf>

4. Діденко Е. О. Особливості процесу адаптації персоналу на підприємстві. Київ. 2020. С. 1-6. URL: <https://cutt.ly/wwUns689>

5. Солодовник Т.О. Організація процесу адаптації персоналу на промисловому підприємстві. Харків. 2015. С. 1-9. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/50590465.pdf>

*Н. Чернікова, к.е.н., доцент,
О. Жадан, здобувач вищої освіти СВО Доктор філософії
Полтавський державний аграрний університет*

РОЗВИТОК ЦИФРОВИХ НАВИЧОК СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Цифрові технології пронизують сьогодні всі сфери та галузі діяльності, що змушує фахівців всіх рівнів опановувати роботу з даними технологіями, підвищувати власну цифрову грамотність. Серед великого переліку компетентностей, якими має володіти сучасний менеджер, велике значення мають й цифрові навички з пошуку, систематизації, аналізу та оцінки великого масиву даних та інформації, цифрового контенту, вміння налагоджувати цифрові комунікації, створювати цифрові проекти та управляти ними онлайн, володіння методами цифрової безпеки тощо. Сьогодні більшість фахівців як в Україні, так і у Західній Європі переконанні у необхідності розвитку цифрових навичок, підвищенні цифрової грамотності, перш за все, менеджерів підприємств, адже це є запорукою втримання «на плаву» під час стрімкого розвитку цифрових технологій. Компанії, у яких всі фахівці володіють відповідними знаннями, легше отримати конкурентні переваги в умовах цифровізації ринку.

Активне формування цифрових компетентностей розпочалось у 2018 році після затвердження «Цифрової адженди – 2020» і продовжується по сьогоднішній день та є

Підвищення продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах.....	176
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Коваленко</i>	
Формування ефективного трудового колективу підприємства.....	178
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Колісник</i>	
Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві.....	180
<i>Т.О. Сазонова, Л.А. Кравченко</i>	
Формування ефективного стилю керівництва на підприємстві в сучасних умовах нестабільності.....	181
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Управління розвитком персоналу підприємства.....	183
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Рябуха</i>	
Управління мотивацією персоналу в сучасних умовах.....	185
<i>Т. Сазонова, А. Ходіс, Е. Полупан</i>	
Стрес-менеджмент як елемент сучасної корпоративної культури.....	187
<i>Т. Сазонова, В. Чуйко</i>	
сучасні підходи до управління адаптацією персоналу.....	188
<i>Н. Чернікова, О. Жадан</i>	
Розвиток цифрових навичок сучасного менеджера.....	190
<i>Н.М. Чернікова, А.А. Кулінич, Н.Р. Подленко</i>	
Впровадження інноваційних методів управління персоналом.....	192
<i>Н. Чернікова, В. Назмєєва</i>	
Мотивація та її вплив на продуктивність праці.....	193
<i>Є.В. Боцула, А.С. Черевань</i>	
Ключові аспекти та важливість політики мотивації для підприємств.....	195
<i>А. Бублій, О. Тукало, А. Климко</i>	
Напрями розвитку персоналу підприємства.....	196
<i>В.Р. Завгородній</i>	
Трудові ресурси і їх роль в інноваційних процесах.....	198
<i>М.А. Тур, Н.М. Бохін, О.О. Руденко</i>	
Інструментальна база управлінського контролю в підприємстві як складової розвитку персоналу.....	199
<i>С.В. Горбатко, О.В. Петров, В.І. Пругло</i>	
Професійний розвиток та мотивація персоналу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності.....	200
<i>В.В. Леськов</i>	
Тренди кадрового менеджменту в умовах правового режиму воєнного стану.....	201
<i>Н.Ю. Харченко</i>	
Основні напрямки вдосконалення нормативно правового регулювання публічного управління.....	203
<i>А. Ходіс</i>	
Особливості формування корпоративної культури аграрного підприємства в сучасних умовах.....	206

СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

<i>М.О. Багорка, О.І. Цимбал</i>	
Ефективне управління підприємством: маркетинговий аспект.....	209
<i>Д.В. Дячков, Т.В. Олійник</i>	
Революційна зміна концепцій сучасного маркетингу.....	210