

людського капіталу та залежать від його якості.

Людський капітал, то всі ознаки людей працюючих у фірмі, працевлаштованих в результаті визначеного їх підбору, які визначають відображають цей капітал, а за тим відображають підприємство, власністю якого є капітал.

На цінність цього капіталу впливає прагнення, мотивація до роботи, відношення до ризику, розуміння успіху. Ці елементи впливають на розвиток підприємства і являють його джерело доходів.

Особлива увага в створенні сучасного інноваційного підприємства має бути розташована на управління людським капіталом однаково у внутрішньому та зовнішньому вимірі.

УДК 331.103.4

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

ADAPTATION OF THE STAFF OF THE MODERN ENTERPRISE

канд. екон. наук, В.І. Куделя

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

Ph.D. (Econ.) V.I.Kudelya

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

У сучасних економічних умовах України, враховуючи воєнний стан, зовнішнє середовище підприємств характеризується невизначеністю, змінною динамічністю і непередбачуваністю. Причому така ситуація характерна і для внутрішнього середовища підприємств. Саме у теперішніх складних умовах дуже актуально гнучко реагувати і адаптуватися до змін в цілях відвертання кризової ситуації і продовження функціонування підприємства.

Забезпечення підприємств України необхідною робочою силою, її раціональне використання та розвиток є необхідним для ефективності функціонування підприємств та зростання економіки країни.

Багато українців втратили роботу під час війни. Декому фізично ніде працювати, послуги інших вже не актуальні, а багато просто втекли з-під обстрілів, залишивши робоче місце. В будь-якому випадку найманих працівників та підприємців, які фактично стали безробітними, дуже багато.

За даними Державної служби зайнятості, станом на 1 квітня в Україні було 287 тисяч безробітних [1]. Однак, підприємства все ж таки адаптуються до нових умов і таким чином забезпечать зайнятість працівників, адже необхідно продовжувати роботу, і думати про розвиток.

В період дії воєнного стану продовжують працювати деякі підприємства, що забезпечують життєдіяльність країни: продуктові та господарські магазини, комунальні служби, лікарні, аптеки, транспортні підприємства, пошта, фінансові та інші установи.

Цим підприємствам украї необхідно в період підйому свого сегменту ринку максимально запрацювати, а для цього прийняти додатковий персонал і провести його адаптацію. Важливість даного процесу мають розуміти як менеджери з персоналу, так і керівництво підприємства.

Адаптація персоналу – це процес ознайомлення співробітників з умовами і правилами роботи на підприємстві, а також допомога в інтеграції працівника в колектив. Вона необхідна як для фахівців, які тільки прийшли працювати на підприємство, так і для співробітників, які були підвищені на посаді.

Успішна адаптація працівників залежить від урахування низки організаційних чинників, серед яких, насамперед, такі як:

- якісний рівень роботи із професійної орієнтації потенційних працівників,
- об'єктивна оцінка ділових якостей працівника,
- сприятливі умови організації праці, що дають можливість реалізувати кваліфікаційний потенціал працівника,
- сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі підприємства та в його підрозділах,
- досконалий механізм управління персоналом та
- гнучка й ефективна система мотивації. [2, С.48]

З метою підвищення ефективності процесу адаптації персоналу, необхідно зменшити кількість процедур при прийомі на роботу до мінімально можливого рівня. Велика кількість процедур може уповільнити прийом нових працівників, а також ускладнить освоєння ними нових необхідних навичок і знань, пов'язаних з виконанням посадових обов'язків. Необхідно враховувати, що якщо програма адаптації буде заважати співробітникові навчитися виконувати свою роботу, вона ще і буде викликати занепокоєння, яке породить невпевненість в собі, в результаті чого, працівник звільниться.

Важливо збалансувати особисту мотивацію співробітника з рішенням задачі підприємства щодо його швидкої адаптації. А вимоги програми адаптації необхідно пов'язати з повчальною поведінкою наставників і цілями професійного розвитку самого новачка. Необхідно

оптимізувати кількість процедур, щоб процес адаптації на робочому місці спрямував нового працівника на шлях взаємного довгострокового задоволення очікувань і активізував внутрішню потребу цього працівника до швидкого оволодіння усіма потрібними навичками.

Адаптація нових працівників на робочому місці – це важливий процес. Якщо провести всі заходи правильно, фахівці швидше увіллються у виробничий процес і будуть працювати з більшою віддачею.

Отже, правильно реалізований процес адаптації повинен призвести до скорочення витрат за рахунок зменшення термінів досягнення новим співробітником установлених стандартів виконання робіт, скорочення плинності кадрів, економії часу безпосереднього керівника і рядових працівників, виникнення у нового члена колективу почуття задоволеності від роботи.

[1] Офіційний сайт «Державний центр зайнятості» [Електронний ресурс]. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/vtratyv-robotu-pid-chas-vinyu-yak-dopomogaye-centr-zaynyatosti>

[2] Демкович О.С. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання. Вісник Нац. ун-ту “Львівська політехніка”. № 727. С. 46–48.

УДК 658:589:656.2

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

STRATEGIC ASPECTS OF INNOVATIVE AND INVESTMENT DEVELOPMENT OF RAILWAY TRANSPORT ENTERPRISES

М. С. Кузавський, Є. О. Кіблик

Український державний університет залізничного транспорту (м. Харків)

M. S. Kuzhavsky, E. O. Kiblyk

Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)

У 2020 р. світ зіткнувся з глибокою соціально-економічною кризою, викликаною пандемією коронавірусу. Не став виключенням і залізничний транспорт, діяльність якого в умовах карантинних обмежень та соціальної ізоляції демонструє призупинення економічної активності. Протягом 2020 р. обсяг вантажних перевезень скоротився з 312,9 до 305,5 млн т, обсяг пасажирських перевезень – на 56,0 % до 68,3 млн осіб. Повноцінному відновленню докризових обсягів роботи залізничного транспорту та стабілізації економічного і соціального становища в країні у