

**Подзігун С. М.**

кандидат економічних наук, професор  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
м. Умань, Україна

**Лемещук Р. В.**

аспірант Уманський державний педагогічний університет імені Папвля Тичини  
М. Умань, Україна

## **ВПЛИВ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

Оцінювання стану використання персоналу являє собою комплексний підхід, скомп'юований на формування розуміння, наскільки ефективно компанія управляє своїм персоналом, допомагає виявити області, які потребують покращення задля досягнення мети ефективного використання персоналу, утримання персоналу, забезпечення кращих результатів роботи та підвищення конкурентоспроможності компанії, створення можливостей для розвитку.

Розділяючи погляди науковців, для проведення дослідження стану використання персоналу нами емпірично обрано міжнародні агропромислові компанії, в яких розвинута система управління персоналом та запроваджені на системному рівні процеси адаптації нових працівників – товариства з обмеженою відповідальністю, які є частинами міжнародних компаній, з зареєстрованими видами діяльності: вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур, оброблення насіння для відтворення, виробництво пестицидів та іншої агрохімічної продукції, оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням і кормами для тварин; з річним доходом у 2023 році та доходом за три квартали 2024 року від 421 350 000 грн. до 8 514 793 000 грн., річним чистим прибутком за 2023 рік від 49 288 000 грн. до 485 534 000 грн [2].

Проведене нами опитування серед репрезентантів досліджуваних підприємств у складі діючих керівників структурних підрозділів напрямків по роботі з персоналом забезпечило нам змогу сформувавши розуміння сукупності показників, які застосовують для оцінювання стану використання персоналу та здійснювати бенчмаркінг [3]. Зважаючи на масив показників, які можуть бути використані для оцінювання стану використання персоналу на підприємстві як виокремлено, так і у комбінації, для оцінювання стану використання персоналу, нами виділено наступні показники: коефіцієнт загального обороту персоналу; коефіцієнт плинності персоналу; коефіцієнт відновлення персоналу; продуктивність праці.

Зважаючи на отримані дані, можемо зазначити: на досліджуваних підприємствах відбулося оновлення персоналу, яке не є надмірним. Підприємства не змогли успішно відновлювати кількісний склад працівників, які вибули з різних причин, за рахунок кількості новоприйнятих. Рівень плинності персоналу, у порівнянні до інших галузей, відносно невисокий. Наприклад, середня плинність персоналу в банківській сфері 2024 року становила 18%, серед транспортно-логістичних компаній – 16%, а в роздрібній торгівлі – 24%, а мінімальні плинність – в секторі телекомунікацій (6%) [3].

При цьому, серед факторів, які стримують зростання продуктивності праці відзначають брак актуальних компетенцій, негативний вплив війни, якість лідерства, організації праці та проблеми підбору, зокрема в частині адаптації персоналу, коли на ринку праці бракує кандидатів, які відповідають вимогам компанії за рівнем кваліфікації та мотивації.

Серед ключових елементів системи адаптації, які впливають на продуктивність праці нових працівників (ступінь впливу вище 60%), досліджувані агропідприємства виділяють наступні:

1. Наявність гнучкої програми адаптації, яка розробляється за участі нового працівника, враховує рівень навантаження та особливості нового працівника.
2. Зрозумілі функціональні обов'язки, цілі та завдання.

3. Використання сучасних методів адаптації, які базуються на розумінні механізмів роботи мозку людини (нейроменеджменту), з метою оптимізації процесів навчання, врахування реакцій на стрес і когнітивного навантаження, управління емоціями, увагою тощо.

4. Доступ до сучасних технологій, наявність інтерактивного довідника нового працівника, чат-ботів. Використання штучного інтелекту для адаптивного навчання, автоматизації рутинних процесів.

5. Залучення менеджменту компанії до програм адаптації у ролі наставника.

6. Підтримка та відкритість нових колег до співпраці.

7. Справедлива та прозора система оплати праці на період адаптації.

8. Комфортні та безпечні умови праці.

9. Баланс між роботою та особистим життям, гнучкий графік роботи.

10. Програми well-being.

Сучасний ринок праці, особливо в аграрному секторі, характеризується посиленням дефіциту кваліфікованих працівників. Це створює значні виклики для агропідприємств і вимагає перегляду підходів до управління персоналом, зокрема, до управління системою адаптації. Для ефективного управління сучасним підприємством необхідно застосовувати комплексний підхід до оцінювання стану використання персоналу, який включає різноманітні метрики.

Агропідприємства використовують широкий спектр показників для оцінки стану використання персоналу, включаючи коефіцієнти обороту, плинності, відновлення персоналу, а також показники продуктивності праці та інші. Проведене нами емпіричне дослідження вказує на відносно ефективне управління персоналом досліджуваних агропідприємств у порівнянні з іншими галузями, допомагає виявити області, які потребують покращення. Так, зважаючи на негативні прогнози та тенденції на ринку праці, актуальним є питання залучення та адаптації нових працівників, забезпечення належного рівня продуктивності їхньої праці.

На основі отриманих результатів передбачається розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення адаптації персоналу як підсистеми системи управління персоналом задля прийняття викликів сьогодення та забезпечення передумов для розвитку підприємств аграрного сектору України.

### Література:

1. Варіс І. О., Кравчук О. І., Івахненко К. О. Світовий досвід у процесах адаптації персоналу: від теорії до практичного впровадження в Україні. *БІЗНЕС ІНФОРМ*. № 5, 2024. С. 357-366. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-5-357-366>.
2. Доступ до державних реєстрів. URL: <https://opendatabot.ua>. URL: <https://opendatabot.ua>
3. Horbanovska O. General Industry Compensation and Benefits Survey: HR policies and Practices. EY People Advisory Services. 2024. С. 179.

**Поповкіна О.С.**

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні

**Заярюк О.В.**

доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

## РОЗВИТОК ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ЯК ФОРМА АДАПТАЦІЇ БІЗНЕСУ ТА ПРАЦІВНИКІВ

Повномасштабне вторгнення на територію України спричинило кардинальні зміни у всіх сферах життя, зокрема економіці та на ринку праці. Бізнес та працівники опинились перед винятковими викликами, які вимагали швидкої адаптації до нових умов. У такому контексті дистанційна робота виявилась хорошим способом зберегти економічну активність