

Лемещук Руслан Володимирович, аспірант,
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ З ПОЗИЦІЇ НЕЙРОМЕНЕДЖМЕНТУ: УСУНЕННЯ ВНУТРІШНІХ БАР'ЄРІВ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКнути У НОВОГО ПРАЦІВНИКА НА ПЕРШИХ ЕТАПАХ ЙОГО ІНТЕГРАЦІЇ В НОВУ КОМПАНІЮ

Сучасний етап ведення господарської діяльності в Україні характеризується надзвичайно складними економічними, соціально-демографічними умовами, як обтяжені впливом негативних наслідків повномасштабної війни. Зростання кількості працездатного населення, які переживають наслідки війни, вимушена міграція створюють нові виклики для суб'єктів господарювання різних форм власності в контексті завдань реінтеграції деокупованих територій та відновлення економіки України. Що вимагає нових підходів до вирішення проблем виживання та розвитку бізнесу, особливо в частині забезпечення кваліфікованим персоналом.

Адаптація працівників є ключовим елементом системи забезпечення підприємств кваліфікованим персоналом, яка має на меті ефективно інтегрувати нових працівників в компанію та забезпечити належний рівень продуктивності їхньої праці. Істотними перешкодами на шляху досягнення цієї мети можуть бути внутрішні бар'єри, які виникають у працівника на перших етапах його входження в нову компанію, зважаючи на обставини адаптації. У цьому контексті особливого значення набувають сучасні методи адаптації, скеровані на усунення цих перешкод, серед яких – нейроменеджмент як новітній напрямок, який «полягає в тому, щоб пояснити поведінку людини в термінах активності мозку, зрозуміти, як мозок управляє всіма мільйонами окремих нервових клітин, щоб сформувати поведінку, і як на ці клітини впливає навколишнє середовище» [1, с.6].

Встановлений зв'язок між активністю мозку та поведінковими реакціями людей в процесі взаємодії з організацією обумовили актуалізацію нейроменеджменту як наукового напрямку. Сучасні науковці визначають інноваційність нейроменеджменту як такого, який «зробив значний прогрес, що дозволило повністю переглянути розуміння функціонування людини, створивши революцію в гуманітарних і соціальних науках, від освіти до маркетингу та менеджменту» [5, с.130].

Основу теоретико-методологічного підґрунтя дослідження склали праці науковців у сферах нейроменеджменту та адаптації персоналу, серед яких: П. Беннет, Д. Варон, І. Вентурелла, Л. Гатті, С. Камерер, Дж. Міллер, М. Письменна, А. Рекуерда, Д. Рок, Г. Шнейдер, А. Теаку, Л. Балабанова, С. Гончар, Є. Діденко, К. Козак, Н. Куріна, О. Крушельницька, А. Лобза, М. Михайліченко, В. Никифороенко, О. Подольська, С. Цимбалюк, А. Троян та інші.

Так, М. С. Письменна визначає нейроменеджмент як «підхід до управління окремими особами та командами, заснований на принципах розумного менеджменту (smart management)», який «базується на нейробіологічних реакціях, які супроводжують загальну мотивацію до особистої когерентності, тобто послідовності, злагодженості. Ці психологічні процеси відбуваються в основному на несвідомому рівні, але вони мають найбільший вплив на відносини, результативність та добробут» [2, с.119]. Девід Рок досліджує особливості ухвалення рішень та запевняє, що «здатність приймати рішення та вирішувати проблеми обмежена енерговитратною префронтальною корою. Існує ліміт інформації, яку можна одночасно тримати в голові та обробляти. Щоб відсортувати величезний обсяг інформації, необхідно навчитися максимізувати робочий простір своєї префронтальної кори» [3, с.35].

Разом з тим, незважаючи на значний науковий доробок в області нейроменеджменту та адаптації персоналу, концепції та теорії нейроменеджменту як сучасного підходу до управління адаптацією працівників залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, в частині усунення внутрішніх бар'єрів, які можуть виникнути у нового працівника на перших етапах його адаптації, серед них: страх професійної невдачі, помилок, невпевненість, напруга

та обережність у взаємодії з новими колегами, що може призводити до проблем соціалізації та негативно позначитися на прийнятті корпоративної культури, норм поведінки тощо. На додаток - когнітивні труднощі освоєння великої кількості інформації та негативна загальна динаміка емоційних переживань.

Виходячи з розуміння когнітивних функцій мозку [4,с.1], нами розроблено рекомендації щодо усунення подібних внутрішніх бар'єрів з позиції нейроменеджменту.

1. Визначення зрозумілих для нового працівника цілей, розробка чіткого плану адаптації, скерованого на усунення невизначеності та створення для нового працівника першого позитивного досвіду роботи в новій компанії. Мозок людини сприймає невизначеність як загрозу, природньо реагує на нові чи незнайомі ситуації виділенням гормонів стресу, що, з одного боку, підвищує пильність та може допомогти зосередитися на нових задачах, а з іншого – якщо стрес залишається високим протягом тривалого періоду часу, він негативно впливає на когнітивні функції, такі як пам'ять, концентрація уваги, здатність до навчання. Процес та завдання адаптації повинні бути прозорими, зрозумілими та простими для працівників.

2. Організація умов та середовища для адаптації, які сприйматимуться в оцінці нового працівника як дружні і безпечні. Це сприяє посиленню відчуття соціальної прив'язаності та довіри, посиленню відчуття комфорту в нових умовах, швидкому встановленню та розвитку співпраці між працівниками.

3. Мікронавчання підвищить ефективність засвоєння нової інформації та набуття нових умінь. Справжнім викликом для нових працівників може бути завдання опрацюваннями великих і частіше погано структурованих масивів даних. За таких обставин активно працює префронтальна кора мозку, однією з особливостей якої є схильність до швидкого виснаження. Ось чому навчальні матеріали повинні бути сконцентровані навколо ключових аспектів роботи та можливих складних ситуацій, які можуть потенційно викликати напругу та негативну динаміку емоційних переживань. Їх рекомендуємо подавати у невеликих, легкозасвоюваних порціях, з використанням інтерактивних методів навчання.

4. Забезпечення визнання у спосіб, як це важливо для нових працівників. Мозок людини краще реагує на негайне визнання, а коли людину відзначають за її досягнення, це стимулює виділення допаміну, який відповідає за відчуття задоволення та мотивацію. Визнання в колективі сприяє виробленню окситоцину — гормону, який посилює зміцнення соціальних зв'язків та довіру.

Зважаючи на викладене вище, можемо підсумувати: нейроменеджмент, поєднуючи знання нейронауки та управління, надає нові можливості для покращення інтеграційних процесів нових працівників. Використання наукових знань про функціонування мозку дозволяє створити такі умови адаптації, які відповідають когнітивним та емоційним потребам нового працівника, що сприяє усуненню внутрішніх бар'єрів, які можуть виникнути у нього на перших етапах його інтеграції в нову компанію.

Література

1. Ковальова А.А. Нейробиологія розвитку та навчання: навчальний посібник / А.А. Ковальова, О.В. Ковальова, О.М. Бурка, О.А. Присяжнюк. Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка». 2022. 325с.

2. Письменна М. С. Науковий дискус поняття нейроменеджмент у сучасній науці / М. С. Письменна //Науковий вісник Льотної академії. Серія: Економіка, менеджмент та право: збірник наукових праць/ голов. ред. М. С. Письменна. Кропивницький: ЛА НАУ. 2021. Вип. 3-4 . с. 117-123. DOI 10.33251/2707-8620-2021-3-4-117-123 (дата звернення: 02.10.2024).

3. Рок Д. Твій мозок у роботі. Як припинити відволікатися і працювати продуктивніше. К. : «Наш формат». 2019. 288с.

4. Antonis T. The Basic Cognitive Functions. Anna Clin Rev Cas Rep. 2023. ACRCR-115. ISSN: 2837-3642, 2p. URL:

https://www.researchgate.net/publication/374088295_The_Basic_Cognitive_Functions (дата звернення: 02.10.2024).