

Аннотація. Рассмотрены факторы, определяющие состояние финансовой безопасности в стране. Выделены основные причины возникновения внешних угроз финансовой безопасности. Проанализировано состояние финансовой безопасности в Украине. Показано, что с 2013 г. структура государственного долга является нерациональной, что привело к значительному повышению уровня финансовой зависимости страны от международных финансовых институтов. Определено, что в течение последних лет отмечается рост недоверия иностранных инвесторов, следствием чего стало уменьшение притока прямых иностранных инвестиций. Проанализирована динамика инфляции и основные риски ее роста. Показано влияние макроэкономической нестабильности на состояние финансовой безопасности в стране.

Ключевые слова: финансовая безопасность, угроза, государственный долг, инфляция, макроэкономическая нестабильность.

Abstract. The factors determining the state of financial security in the country are considered. The main causes of external threats to financial security are highlighted. The state of financial security in Ukraine is analyzed. It has been shown that since 2013 the structure of public debt has been irrational, which has led to a significant increase in the level of the country's financial dependence on international financial institutions. It has been determined that in recent years there has been an increase in mistrust of foreign investors, which has resulted in a decrease in foreign direct investment inflows. The dynamics of inflation and the main risks of its growth are analyzed. The influence of macroeconomic instability on the state of financial security in the country is shown.

Key words: financial security, threat, public debt, inflation, macroeconomic instability.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Фульчери Бруни Рочча. Геоэкономический фактор в финансовых отношениях с зарубежными странами. Москва: Геоэкономика, 1997. 207 с.
2. Єрмошенко М. М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. Київ: КНТЕУ, 2011. 309 с.
3. Кравчук Н. Я., Колісник О. Я., Мелих О. Ю. Фінансова безпека: навчально-методичний посібник. Тернопіль: Вектор, 2010. 277 с.
4. Судакова О. М. Фінансова складова економічної безпеки підприємства. Схід. 2013. № 4. С. 78–88.
5. Державна служба статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Національний банк України. URL : <https://bank.gov.ua/statistic/macro-indicators>.
7. Фінансовий портал Мінфін. Державний борг України. URL : <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/debtgov/>.
8. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). World Investment Report 2019. Special Economic Zones. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2019_en.pdf.
9. Центр Разумкова. Хто і як інвестує в Україну. URL : <http://razumkov.org.ua/statti/khto-i-yak-investuie-v-ukrainu>.
10. Global economy already set for historic contraction. Financial Times. URL: <https://www.ft.com/content/9ac5eb8e-4167-4a54-9b39-dab48c29ac6c>.

УДК 331.108.2

АДАПТАЦІЯ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ

М. О. Вронський, Г. В. Середа

Анотація. У статті розглянуто питання адаптації нових працівників на підприємстві, проаналізовано підходи вітчизняних та зарубіжних вчених до визначення сутності терміну «адаптація», виділено ключові аспекти адаптації робітника, а також визначено основні інструменти реалізації політики адаптації. Проведено анкетування на предмет особистого досвіду адаптації, в тому числі на першому робочому місці. Визначено основні проблеми, з якими стикаються працівники під час адаптаційного періоду, та сформульовано рекомендації для побудови ефективної системи адаптації на підприємстві.

Ключові слова: адаптація працівників, адаптація персоналу, управління персоналом, працівники, персонал

Управління адаптацією при залученні нових кадрів є важливим напрямком роботи підрозділу / працівника, що відповідає на підприємстві за організацію управління людськими ресурсами. Процес адаптації полягає в зміні власної поведінки працівника з метою пристосування до нових професійних, соціальних або економічних умов праці в організації.

Вдало побудований адаптаційний шлях прискорює та виводить на якісно новий рівень формування відносин між новачком та колективом, зменшує рівень стресу та підвищує працездатність нових працівників. Мова йде як про професійну, так і про соціально-психологічну та організаційну адаптацію. На даний час у переважній більшості підприємств/організацій/установ не приділяється достатньої уваги процесу адаптації, алгоритм не розроблений та не відпрацьований порядок дій при залученні нового працівника для роботи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питанню адаптації працівників на підприємстві в різних аспектах кадрової політики приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як О. М. Миронова, О. В. Крушельницька, В. Г. Никифоренко, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Єрьомін, Т. Бауер та інші.

Метою дослідження є аналіз основних причин, які можуть заважати адаптації працівників на нових підприємствах та пошук шляхів вирішення проблем успішної адаптації персоналу.

Виклад основного матеріалу. Для початку розберемося з поняттям адаптації.

Різні вчені по-різному інтерпретують поняття адаптації працівників, але ми наведемо основні для того, щоб виділити ключові їх моменти.

Таблиця 1 – Варіанти трактування терміну «адаптація працівників» вітчизняними та зарубіжними вченими

Автор	Визначення	Джерело
Крушельницька О. В. Мельничук Д. П. (Україна)	Це процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовища; взаємне пристосування працівника і умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці.	[3]
Никифоренко В. Г. (Україна)	Це взаємне пристосування людини і навколишнього середовища як предметно-речовинного, так і соціального. У її рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; засвоєння стереотипів поведінки; асиміляція – повне пристосування до середовища і, нарешті, ідентифікація – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними.	[5]
Бауер Т. (США)	Це процес допомоги новим найманим працівникам пристосовуватися до соціальних та продуктивних аспектів їх нової роботи швидко та спокійно.	[7]
Базаров Т. Ю, Єрьомін Б. Л. (Росія)	Це процес активного пристосування людини до нового середовища. В контексті включення співробітника до організації це означає, що відбувається інтенсивне знайомство співробітника з діяльністю та організацією та змінення особистої поведінки у відповідності з вимогами нового середовища; процес включення нових співробітників у організацію, що передбачає знайомство з правилами і нормами, закріпленими в корпоративній культурі, способами професійної діяльності, включенням в системи неформальних зв'язків.	[6]

Розглянувши декілька варіантів трактування терміну «адаптація», можемо визначити, що це – процес взаємного пристосування працівника та підприємства один до

одного. Так, з боку працівника – до внутрішніх та зовнішніх середовищ підприємства, з боку підприємства – до особистісних та професійних особливостей робітника.

Адаптація працівника на підприємстві є дуже важливим фактором подальшої його роботи та виробничої продуктивності. Кадрова політика підприємства повинна сприяти легкій та швидкій адаптації нового працівника та його вливання до нового колективу, оскільки це в інтересах роботодавця та безпосередньо впливає на виробничу ефективність.

Потрібно зазначити, що новий працівник долучається до вже створеної системи та культури підприємства, яка висуває певні вимоги до працівника. Водночас, робітник, при влаштуванні на роботу, має свої цілі та інтереси і дуже важливо, щоб це з обох сторін було узгоджено. Саме це узгодження може впливати на подальшу якісну та плідну роботу.

Політика щодо адаптації на кожному підприємстві може відрізнятися, досить часто вона може взагалі ігноруватися керівництвом, бо вважається обов'язком самого новачка.

Під час розробки програми адаптації, варто враховувати, що в сучасній науці виділяється шість сторін (складових) адаптації: соціальна, виробнича, професійна, психофізіологічна, організаційна та економічна. Врахування всіх аспектів дозволить передбачити певні проблеми, які можуть виникнути під час адаптаційного періоду.



Рис. 1. Розподіл респондентів за категоріями

Нами було проведено опитування 40 респондентів з питань особливостей їх досвіду адаптації на робочому місці, була приділена увага першому досвіду адаптації. За статтю можна розподілити респондентів: чоловіків – 25 %, жінок – 75 %. За віком виділено три категорії опитаних: 18–25 років – 65 %, 26–40 років – 17,5 %, 41–60 років – 17,5 %.

65 % відсотків опитаних відповіли, що їх теперішнє місце роботи не є першим, а для 35 % – це перший досвід.

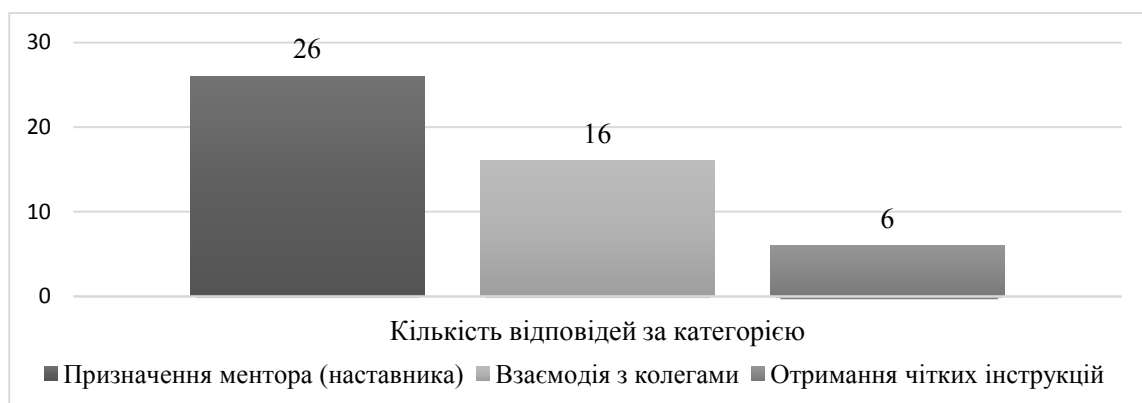


Рис. 2. Найчастіші відповіді щодо аспектів полегшення адаптації працівника на думку респондентів

Серед основних складних моментів адаптаційного періоду працівників на підприємстві можемо визначити:

1) великий обсяг інформації, що отримує новий співробітник одразу ж і за короткий проміжок часу – на наш погляд, інформацію належить подавати дозовано, але своєчасно і без певних «перевантажень». Як варіант: можлива підготовка певного інформаційного буклету про структуру підприємства, основні контакти з зазначенням ПІБ, посади та телефону/електронної пошти, основні питання, які виникають у новачків тощо. Підприємство може визначити зручну форму подання такої інформації, наприклад, як чат в Telegram, Viber, долучення новачка до груп у Facebook, професійних спільнотах;

2) формалізований підхід. Для різних груп кадрів необхідно застосовувати свої методи адаптації. Різний підхід має бути для випускника закладу вищої освіти, для якого ця робота стає першим місцем працевлаштування, та для співробітника, який має певний досвід роботи. Наявність або відсутність профільної освіти також мають значення. Тобто важливо враховувати «вихідні дані» – те, з чим до нас прийшов новий працівник;

3) відсутність чітко окреслених результатів адаптаційного періоду. Недостатньо буде однієї розробки адаптаційного шляху та ознайомлення з ним працівника. Важливо розуміти, що потрібно забезпечити взаєморозуміння ще на етапі визначення завдання, розуміння цілі цього завдання самим працівником;

4) відсутність куратора, наставника або іншої людини, яка може надати певні рекомендації щодо роботи, сприяти знайомству з колективом. Чудово, якщо такою людиною виступить працівник відділу, до якого беруть нового працівника.

Варто зазначити, що чимала кількість звільнень припадає на перші тижні роботи саме через неправильно організований або неорганізований період адаптації.

Для успішної та швидкої адаптації нового робітника потрібно сформуванню ефективну систему адаптації на підприємстві. Це дозволить без великих витрат з боку підприємства та моральних труднощів з боку працівника долучитися до робочого процесу. На підставі вищезазначених проблем можемо виділити ключові напрямки для організації адаптаційного процесу. Враховуючи особливості конкретного підприємства вони можуть доповнюватись та реалізовуватись у різних формах:

1. Поступове подання завдань працівникові від простих до більш складних. Цей інструмент допомагає розібратися в робочих питаннях без особливих проблем та труднощів, дозволяє побачити ланцюжок всього процесу роботи.

2. Створення певного інформаційного простору (наприклад, корпоративного інформаційного порталу, пошти, груп, спільнот, каналів у месенджерах, сторінок у соціальних мережах), що дозволяє долучити всіх співробітників до інформованості щодо важливих робочих питань та новин підприємства. Також використання інформаційних технологій може сприяти процесу адаптації через застосування різних форм анкетування для виявлення сильних та слабких сторін працівника для врахування при розробці програми адаптації.

3. Організація навчальних тренінгів. За допомогою цього інструменту керівництво може забезпечити як ефективне навчання працівника, так і сприятливий психологічний клімат на підприємстві/у структурних підрозділах. Тут працівники можуть в неформальній обстановці поспілкуватись зі своїми колегами, в той же час не відриваючись від процесу навчання.

4. Залучення до участі в колективних обговореннях. Залучення нових працівників до вирішення певних задач дозволяє йому легше увійти до професійного кола, а підприємству надає можливість отримати свіжий погляд на проблему.

Висновок. Виходячи з вищезазначеного можна зробити висновки, що більшість сучасних компаній/підприємств не приділяє достатньої уваги процесу адаптації працівників, нерационально витрачаючи при цьому свої ресурси. Кадровим службам та спеціалістам з управління персоналом на підприємствах потрібно приділяти більше уваги питанню розробки програм адаптації співробітників, оскільки вона є невід'ємною складовою частиною нормального виробничого процесу та продуктивної роботи

підприємства загалом. У свою чергу, все це може впливати на рівень конкурентоспроможності підприємства, а як наслідок, і на його прибуток. Сучасний ринок є досить жорстким і характеризується високим рівнем конкуренції, тому підприємства, що не сприяють покращенню роботи з кадрами, в тому числі на перших етапах роботи кожного працівника, будуть втрачати і в подальшому.

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос адаптации новых работников на предприятии, проанализированы подходы отечественных и зарубежных ученых к определению сути термина «адаптация», выделены ключевые аспекты адаптации работника, а также определены основные инструменты реализации политики адаптации. Проведено анкетирование на предмет личного опыта адаптации, в том числе на первом рабочем месте. Определены основные проблемы, с которыми сталкиваются работники во время адаптационного периода, и сформулированы рекомендации для построения эффективной системы адаптации на предприятии.

Ключевые слова: адаптация работников, адаптация персонала, управление персоналом, работники, персонал.

Abstract. The paper is devoted to the onboarding new employees at the enterprise, analyzes the approaches of ukrainian and foreign scientists to determine the essence of the term «employee onboarding», and it's key aspects, and identifies the main tools for implementing onboarding policy. Questionnaire was conducted for personal experience of new employee orientation, including in the first job. The main problems that employees faced during the orientation period are identified and recommendations are made for building an effective onboarding system at the enterprise.

Keywords: onboarding new employees, new employee orientation, Human resources management, employees, staff.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. URL : <http://economyandsociety.in.ua>.
2. Бикова А. Л., Паранько Д. Д. Складові ефективної адаптації персоналу. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 640–646.
3. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. К., «Кондор». 2005. 308 с.
4. Колеснікова В. В. Удосконалення системи управління процесом адаптації персоналу шляхом застосування інноваційних підходів. *Теорія та практика державного управління*. 2018. Вип. 1. С. 168–175.
5. Никифорова В. Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.
6. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
7. Bauer T. N. (2010). Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guideline Series.

УДК 339

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ И В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

О. В. Голдобова, С. В. Савенко

Аннотация. В статье отражены основные особенности развития мировой торговли услугами на современном этапе, а также факторы, повлиявшие на количественное изменение мировой торговли услугами. Выявлены основные тенденции характерные для мирового рынка услуг. Проведен анализ развития сферы услуг в Республике Беларусь. Детально рассмотрены отдельные виды услуг, рост экспорта которых наблюдается в платежном балансе страны.

Ключевые слова: транспортные услуги, туризм, IT-услуги, телекоммуникационные услуги, международная торговля услугами.

В настоящее время сфера услуг играет ключевую роль в мировой экономике, ее развитие способствует повышению уровня национального дохода страны-экспортера наряду с удовлетворением потребностей рыночных субъектов страны-импортера. Более того, сфера услуг оказывает большое влияние не только на экономическую, но и на