

Леся МАРЧАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Анастасія ПУНДА

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Трансформаційні зміни в економічному секторі суспільства акцентують увагу на важливості підвищення конкурентоздатності національних компаній, що вимагає інноваційного підходу до керування робочою силою. Це веде до переосмислення ролі працівника, його кваліфікації та здібності адаптуватися до швидко змінюваних умов ринку. Таким чином, адаптація як ключовий елемент системи управління персоналом, яка розглядається як безперервний процес, вимагає розробки ефективної стратегії управління.

Процес адаптації співробітників має на меті полегшити інтеграцію нових членів команди. Зазвичай, нові працівники зіштовхуються з численними викликами, більшість з яких виникає через незнання специфіки роботи, а також через необізнаність з психологічними особливостями колег та корпоративною культурою. Ефективно спланована та виконана адаптаційна програма може значно зменшити ці труднощі, прискорити процес вливання в колектив та асиміляцію корпоративних цінностей.

Адаптація, розглянута як концепція, означає адаптування до умов життя. Цей процес переважно спрямований на досягнення відповідної стабільності та балансу. Таким чином, адаптація в широкому розумінні включає в себе взаємне адаптування працівника і компанії, що включає в себе поетапне засвоєння працівником існуючих умов роботи. З огляду на ціль адаптації, яка полягає в розкритті потенціалу працівника в рамках певних умов організації, можна говорити про її прямий вплив на розвиток загального потенціалу компанії та створення її кадрово-

інтелектуальної безпеки в тактичному та стратегічному аспектах, завдяки своєчасному задоволенню потреб бізнесу в кваліфікованих працівниках, а також через формування позитивного іміджу менеджменту та бізнес-моделі компанії.

Створення ефективної адаптаційної системи передбачає впровадження інтегрованого набору дій, які забезпечують можливість для працівника ефективно освоїти нову роботу з мінімізацією збитків для обох сторін - працівника та компанії. Така система розробляється з метою подолання перешкод у процесі адаптації та збільшення продуктивності адаптаційного процесу до умов роботи. Практика показує, що система адаптації має містити ключові компоненти, які є необхідними для її ефективної роботи:

адаптаційна програма, яка визначає дії та строки для навчання нових співробітників, забезпечуючи логічну послідовність процесу. Менторська система полягає у залученні досвідченого працівника для підтримки новачка в організації його робочої діяльності.

Система оцінювання, яка становить порядок оцінки роботи нового співробітника після виконання адаптаційних заходів.

Адаптація співробітників є ключовим фактором для забезпечення стійкого розвитку компанії. Успішна адаптація в інтересах обох сторін - працівника та підприємства. Тому дії, спрямовані на інтеграцію нового співробітника в колектив, повинні бути всебічними та цілеспрямованими.

Основними індикаторами ефективної адаптації співробітників є їх здатність адекватно виконувати доручені обов'язки, проявляти відповідальність у вирішенні призначених задач, дотримуватися корпоративних норм поведінки, підтримувати спілкування з колегами та інтегруватися у неформальні групи. Кандидати, які успішно проходять ключові етапи адаптаційного процесу, використовуючи спеціально розроблену програму, яка враховує їх унікальні особливості, здатні швидко досягати позитивних результатів у своїй роботі, що сприяє підвищенню конкурентоздатності та економічної стабільності компанії.

Список використаних джерел

1. Августин Р. Р., Стахів О. В. Визначення стратегічних пріоритетів управління системним розвитком закладів охорони здоров'я. *Академічні візії*. 2023. № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/250>.
2. Августин Р., Демків І. Інструментарій політики розвитку та зміцнення конкурентоспроможності економіки територіальних громад. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. Вип 2, С. 28–33.
3. Демків, І., Трепет, І. (2023). Забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах цифровізації: нові виклики і можливості. *Development Service Industry Management*, (4), 112–117. [https://doi.org/10.31891/dsim-2023-4\(18\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2023-4(18))

Владислав МАТВЄЄВ

здобувач освітньо-професійної програми
 “Публічне управління та адміністрування”, ЗУНУ
 Науковий керівник: доктор економічних наук, професор,
 професор кафедри менеджменту, публічного управління та
 персоналу ЗУНУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЯКОСТІ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ЯК ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ: АНАЛІЗ ОБІЗНАНОСТІ ТА ДУМКИ МЕДИКІВ І ПАЦІЄНТІВ ЩОДО ТЕНДЕНЦІЙ ТА ВИКЛИКІВ В УКРАЇНІ ТА ЗАКОРДОНОМ

Мета: Дослідити, ґрунтуючись на даних, отриманих при опрацюванні результатів опитування різних груп суб'єктів системи охорони здоров'я, які є резидентами держав з різним рівнем розвитку, обізнаність щодо доступності, ефективності та поширеності обраних інструментів громадського контролю якості медичних послуг, їх транспарентність та ступінь інклюзивності.