

# ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА КОСМЕТИЧНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Лихоманов М.В.

*Державний вищий навчальний заклад "Ужгородський національний університет", м. Ужгород, Україна,  
timberchemistry@gmail.com*

Якість персоналу напряму впливає на рівень конкурентоспроможності будь-яких компаній. Тому при управлінні підприємством важливу відібрати та розвинути кращі зерна персоналу для формування ефективної команди. На косметичних підприємствах (далі – підприємство) до того ж є свої особливі умови, серед яких можна виділити:

- різноманітність косметичних засобів;
- значні відмінності в обладнанні;
- унікальні технологічні процеси;
- вимоги до санітарії та гігієни;
- широкий асортимент сировини;
- низька вірогідність спеціальної підготовки кваліфікованих робітників [1].

Перераховані фактори призводять до того, що навіть при прийманні на роботу персоналу з попереднім досвідом роботи на іншому косметичному виробництві, потрібно проводити відбір та адаптацію персоналу до нових умов.

Кваліфікації персоналу хімічних підприємств присвячені дослідження Панченко Л.В. [2], Трасу М. [3], Коренюк П.І., Кіщенко А.Ю. [4], Вітюк Є.І., Унгурян З.І. [5] та інших. Але залишилися значна не вирішена частина проблем адаптації персоналу, що вимагає подальших досліджень та рішень. Аналізуючи існуючі закономірності можна визначити ланцюг впливу: зміна середовища ведення бізнесу, зміна контексту підприємства, зміна ефективності управлінських рішень, зміна адаптації персоналу, зміна технічного розвитку. При цьому щоб бути лідерами на ринку підприємство має покращувати ті частини ланцюга на які впливає. Наприклад, швидкість адаптації персоналу. Одним з рішень є підвищення якості персоналу через діджиталізацію процесів адаптації найнятого або переведеного на нову посаду персоналу.

Продовжуючи впроваджувати на практиці систему розвитку талантів (ВОРК – відбір, онбордінг, розвиток кадрів), описану в попередніх публікаціях [6, 7], потрібно сформувані управлінську методику адаптації персоналу. Таким чином буде досягнута низка покращень при адаптації персоналу:

- зменшення витрат часу керівників, залучених наставників;
- процесний підхід з планом та покроковими діями;
- надання зрозумілих вимог для новачків;
- гнучкі програми адаптації під посаду та функції;
- надання теоретичної підготовки, даних про компанію, штат, підрозділ;
- надання базових та практичних завдань для здобуття знань та навичок;
- встановлений час та спосіб перевірки засвоєння програми адаптації.

Що в свою чергу призведе то пришвидшено адаптації працівників підприємства та зменшення їх стресу при засвоєні нових для них функцій.

Реалізація діджитал-трансформації процесів адаптації пропонується здійснювати силами керівників підрозділів або призначеними ними наставниками, фахівцями за схемою, що викладена в таблиці 1.

**Таблиця 1.**

**Етапи діджиталізації адаптації персоналу косметичної компанії**

№	Етап діджиталізації адаптації	Зміст
1	Визначення компетенцій посад	Керівники визначають ключові компетенції посад відповідно функцій підрозділу
2	Складання діджиталізованих навчальних матеріалів	Складання планів адаптації, велкомбук та навчальні матеріали у вигляді файлів, таблиць та фото- та відео-контенту
3	Розробка тестових завдань перевірки знань та навичок	Створення тестів та опитувальників. Завдання для перевірки засвоєння після проходження навчання
4	Вибір платформи спільного доступу	За хмарними технологіями або на сервері розміщуються навчальні матеріали та завдання для перевірки з наданням доступу
5	Проведення адаптації персоналу	Персонал що потребує адаптації проходить адаптацію з використанням створеного контенту на етапах 2-4
6	Аналіз результатів та збір відгуків від персоналу	Результати тестів та практичних завдань зберігаються. Після адаптації також проводиться опитування та обробка відгуків
7	Покращення та корегування	Проводиться корегування та покращення роботи діджитал-процесів адаптації кадрів

Таким чином відбувається проведення діджитал-трансформації процесів адаптації персоналу підприємства. Для малих та середніх підприємств, які численно переважають в косметичному секторі, буде достатньо можливостей Google Docs або Dropbox. В результаті засвоюється знання та навички, новачок ознайомлюється з іншими колегами, корпоративними цінностями компанії, також підвищується залученість, задоволеність та утримання персоналу, що в свою чергу призводить до підвищення ефективності системи управління підприємством.

## Література:

1. Лихоманов М.В., Левон Д.П. (2023). Аспекти забезпеченості кваліфікованими кадрами підприємств хімічної промисловості. *Трансформація економічних систем та інститутів у нових геостратегічних реаліях*: Матеріали XXXIII Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів, Дніпро, 24-25 квітня 2023 р. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, с. 367-371.
2. Панченко Л.В. (2008). Особливості професійної адаптації технічного персоналу на хімічному виробництві. *Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія*. Вип. 27, с. 128-138.
3. Trasy, M. (2018). Leadership development in a global chemical manufacturer. *Development and Learning in Organizations*, Vol. 32 No. 4, pp. 1-4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2017-0086> (дата звернення: 29.09.2024).
4. Коренюк П.І., Кіщенко А.Ю. (2018). Стратегічне управління персоналом хімічного підприємства в контексті маркетингової політики. *Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property*, №17, с. 268-275. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://doi.org/10.31498/2225-6407.17.2018.160843> (дата звернення: 29.09.2024).
5. Вітюк Є.І., Унгурян З.І. (2023). Підготовка фахівців-технологів з виготовлення косметичних засобів. *Хімія, Біо- і Фармтехнології, Екологія та Економіка в Харчовій, Косметичній та Фармацевтичній Промисловості*: Збірник матеріалів XI Міжнародної науково-практичної конференції, 18-19 листопада 2023 р. Харків: НТУ «ХП», с. 253-255.
6. Лихоманов М.В. (2023). Забезпечення конкурентоспроможності хімічних підприємств відбором кандидатів виробничих професій. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики*: Матеріали дванадцятої міжнар. наук.-практ. конф., 8 вересня 2023 р. Одеса: ОНЕУ, с. 49-50.
7. Лихоманов М.В. (2024). Підвищення конкурентоспроможності хімічних підприємств через формування системи розвитку талантів. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. Вип. 1 (63), с. 175-183. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2024.1\(63\).175-183](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2024.1(63).175-183) (дата звернення: 29.09.2024).