

Список використаних джерел

1. Незважаючи на карантин, Синод УПЦ (МП) залишив у силі звичайну практику причащення. URL: <https://www.religion.in.ua/news/vazhливо/46180-nezvazhayuchi-na-karantin-sinod-upc-mp-zalishiv-u-sili-zvichajnu-praktiku-prichashhannya.html> (дата звернення: 22.11.21).

2. СБУ блокувала антиукраїнську мережу, яка під кураторством РФ розробляла плани захоплення влади. URL: <https://ssu.gov.ua/novyny/sbu-blokuvala-antyukrainsku-merezhu-yaka-pid-kuratorstvom-rf-rozrobiala-plany-zakhoplennia-vlady> (дата звернення: 22.11.21).

3. СБУ на Харківщині припинила діяльність ботоферми, яка брала участь у створенні 50-тисячної «армії ботів». URL: <https://ssu.gov.ua/novyny/sbu-na-kharkivshchyni-prypynyla-diialnist-botofermy-yaka-brala-uchast-u-stvorenni-50tysiachnoi-armii-botiv> (дата звернення: 20.11.21).

4. СБУ ліквідувала ботоферму, яка працювала на зрив національної програми вакцинації в Україні. URL: <https://ssu.gov.ua/novyny/sbu-likvidovala-botofermu-yaka-pratsiuvala-na-zryv-natsionalnoi-prohramy-vaktsynatsii-v-ukraini> (дата звернення: 19.11.21).

Марценюк Анна Ігорівна,

магістрантка, кафедра соціології і публічного управління,

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут»,

м. Харків, Україна

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

PERSONNEL ADAPTATION AS A FUNCTION OF THE ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Головним і визначальним елементом системи управління будь-якого сучасного підприємства є трудові ресурси, які впливають на її формування та вдосконалення. Трудові ресурси є одним з найважливіших чинників будь-

якого виробництва. Їх стан та ефективне використання прямо впливає на кінцеві результати господарської діяльності підприємств.

Персонал є найбільш складним об'єктом управління в організації, оскільки має можливість вирішувати самостійно будь-які питання, має суб'єктивні інтереси, надзвичайно чутливий до управлінського впливу і критично ставиться до пропонованих до нього вимогів. Персонал – особовий склад організації, який працює за наймом і володіє певними ознаками. Термін «персонал» об'єднує всі складові частини трудового колективу підприємства.

Управління персоналом сучасного підприємства розуміється як цілеспрямована діяльність керівного складу, що спрямована на розробку та реалізацію концепції створення відповідних умов гармонійного розвитку та ефективного використання потенціалу кожного працівника. Важливою складовою системи управління персоналом є діяльність з управління адаптацією робітників до професійної діяльності. Початок трудової діяльності для молодих працівників пов'язаний з певними труднощами, оскільки вони не мають достатніх знань, практичних навичок і вмінь, життєвого досвіду, не знають тонкощів соціально-трудова відносин в організації. Процедура адаптації персоналу визнана забезпечити входження нових співробітників у життя організації. Однією з проблем з персоналом в організації, при залученні кадрів, є управління адаптацією.

Адаптація – один з найскладніших етапів співробітника в організації. На жаль, небагато організацій в змозі забезпечити персонал необхідною інформацією в структурованому вигляді через відсутність прописаних правил і процедур, і новачкові доводиться розбиратися у всіх тонкощах самостійно. Від організації процесу адаптації персоналу залежать кінцеві результати роботи підприємств, тому проблема адаптації актуальна для соціологічного дослідження, що було проведено авторкою у 2021 році.

Об'єкт дослідження – молоді спеціалісти організацій м. Харків. Предмет дослідження – адаптація молодих спеціалістів до професійної діяльності в організаціях м. Харків .

Мета дослідження – охарактеризувати процес адаптації молодих спеціалістів до професійної діяльності в організаціях м. Харків. Мета дослідження досягається шляхом розв’язання таких задач:

1) виявити, які методи використовувались при адаптації до професійних обов’язків новачка та шляхи отримання ним інформації про професійні обов’язки на робочому місці;

2) з’ясувати, як проходив процес пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою, з якими складнощами зіштовхувалися під час адаптації;

3) виявити, з якими складнощами зіткнулися спеціалісти у процесі адаптації та роль у їх вирішенні керівництва організації;

4) виявити, які відносини встановились із керівниками організації під час адаптації та роль наставника в процесі адаптації;

5) розробити рекомендації щодо вдосконалення системи адаптації молодого спеціаліста до професійних обов’язків.

Гіпотези дослідження:

1) найчастіше молоді спеціалісти отримують інформацію про свої обов’язки від керівників лише у вигляді посадової інструкції, а серед методів адаптації використовується найчастіше метод занурення, рідше – наставництва.

2) процес адаптації був легким лише завдяки особовим якостям молодих спеціалістів, керівництво майже не втручалось у процес адаптації;

3) процес пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою найчастіше проходять легко, але заважають скорішому входженню в колектив та пристосуванню до роботи деякі складнощі у роботі;

4) на адаптацію до професійної діяльності значною мірою впливають умови праці, рівень оплати праці, відношення з керівництвом та колективом та можливість набуття корисних зв’язків.

5) деякі фактори, що застосовуються в організаціях (навчання, інформованість про справи колективу та ін.) не завжди відповідають цілям адаптації, а наставники виконують роль посередника між керівництвом та

новим працівником та допомагають останнім швидше і краще адаптуватися до професійної діяльності.

В опитуванні брали участь 127 працівників різних організацій м. Харків, як працюють в цих організаціях не більше 5-ти років. Серед опитаних 49% чоловіків і 51 % жінок. Крім того, за віком 46 % молоді від 20 до 29 років, для більшості яких це – перший досвід працевлаштування і адаптації до трудової діяльності. Ще 40 % опитаних – у віці від 30 до 39 років, і 14 % респондентів мають більше 40 років.

Для з'ясування, як проходила адаптація працівників до професійної діяльності в організаціях, респондентам було задане питання про причини їх приходу на роботу саме в цю організацію. Серед основних причин, чому працівники прийшли на роботу саме в цю організацію, було те, що з дитинства мріяли про таку роботу – на цю причину вказали 25 % опитаних. Серед опитаних 21 % не могли знайти іншу роботу. Ще 11 % опитаних зауважили, що їм порадили влаштуватись на таку роботу друзі або знайомі, які самі працювали в цій організації. Також 11 % респондентів впевнені, що робота на даному підприємстві або організації дає можливість досягти високого статусу в суспільстві, а 10 % зазначили, що прийшли працювати сюди випадково або тому, що так склалася життєві обставини.

Крім того, 7 % опитаних відзначають, що на початку працювати у даній організації розглядали як можливість додаткового прибутку, а 8 % кажуть, що причиною працевлаштування було те, що дана робота є відносно стабільною. Лише 4 % прийшли працювати за порадою батьків. Серед інших причин працевлаштування саме в цю організацію було: близькість до домівки або до транспорту, можливість влаштуватися не на повний робочий день та встановити собі персональний графік роботи за домовленістю.

Що стосується проміжку часу, через який респонденти відчували себе «на своєму місці», то він досить короткий: 34 % опитаних сказали, що це сталося у період від 3-х до 6-ти місяців, а 32 % відчували себе «своїми» у колективі вже менше ніж через 3 місяці з початку працевлаштування.

Таким чином, гіпотеза про те, що пристосування працівника до середовища, ідентифікація з новою групою найчастіше проходять легко, підтверджена.

Список використаних джерел

1. Адаптація соціальна. Що таке соціальна адаптація? URL: <http://gorodenok.com/адаптація-соціальна-що-таке-соціальна-адаптація/> (дата звернення: 15.11.21).
2. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. Київ : КНЕУ, 2004. 398 с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту : підруч. Київ : Академвидав, 2005. 608 с.

Марусяк Тетяна Сергіївна,

канд. соціол. наук, доцентка, кафедра соціології,
Львівський національний університет імені Івана Франка,

Миколайчук Зоряна Ігорівна,

здобувач вищої освіти 4-го року навчання за спеціальністю «Соціологія»,
Львівський національний університет імені Івана Франка,
м. Львів, Україна

ПРОФЕСІЯ SMM МЕНЕДЖЕРА В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ПЕРСПЕКТИВИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ВИВЧЕННЯ

PROFESSION OF SMM MANAGER IN MODERN UKRAINIAN SOCIETY: PROSPECTS FOR SOCIOLOGICAL STUDY

Характеристикою сучасного соціуму є постійні зміни, цифровізація, трансформація усіх його сфер, що породжує нові загрози та виклики. Такі перетворення неминуче мають вияв у соціально-економічних процесах глобального та локального масштабів. Швидкі темпи розвитку інформаційних технологій, е-комерції переносять соціальні відносини у