

## ОЦІНЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПРАТ «ВІННИЦЬКА КОНДИТЕРСЬКА ФАБРИКА»

Вінницький національний технічний університет

### Анотація

*В статті розглянуто ключові напрямки діяльності досліджуваного підприємства на сьогодні. Проаналізовано співвідношення працівників підприємства за віком, чисельність нових працівників, а також результати анкетування працівників ПрАТ «ВКФ» щодо визначення основних перешкод до швидкої адаптації персоналу в ринкових умовах.*

**Ключові слова:** управління, підприємство, адаптація, персонал.

### Abstract

*The article considers the key activities of the researched enterprise today. The ratio of employees of the enterprise by age, the number of new employees, as well as the results of a survey of employees of PJSC "VKF" to determine the main obstacles to the rapid adaptation of staff in market conditions.*

**Keywords:** management, enterprise, adaptation, personnel.

### Актуальність дослідження.

На сьогоднішній день модель сучасної економіки дуже пов'язана з глобалізацією, жорсткою конкуренцією, насиченістю ринку, тому система управління адаптацією персоналу займає дуже важливе місце. Сьогодні нові працівники в організації стикаються з великою кількістю труднощів, таких як виконання окремих функцій, особливості умов праці, взаємовідносини з колегами по роботі і з вищим керівництвом та ін. Все це вимагає проведення спеціальної процедури введення нового працівника в організацію для усунення більшості проблем, які виникають на початку роботи. Виконання процедур адаптації може суттєво активізувати творчий потенціал працюючих і посилити дії корпоративної культури організації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичною основою дослідження сучасної системи управління адаптацією персоналу на підприємстві є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Брензович К., Глодан М., Джаббарова С., Григор'єва О., Придятько Е. та ін.

**Мета статті.** Метою даної статті є дослідження ключових напрямки діяльності сучасного українського підприємства на сьогодні, оцінювання процесу адаптації персоналу на ПрАТ «Вінницька кондитерська фабрика», розкриття основних проблем та шляхів їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна економічна ситуація в Україні характеризується низьким рівнем використання наукових знань та не дуже задовільним процесом адаптації персоналу на підприємствах. Зазвичай більшість нових працівників, приступаючи до діяльності на новому робочому місці або приходячи в нову організацію, намагаються проявити себе з позитивної точки зору. Проте трудова діяльність на новому робочому місці може бути пов'язана з негативними моментами.

На сьогоднішній день Вінницька кондитерська фабрика — один із лідерів серед кондитерських підприємств України. На фабриці працює близько 2000 осіб. На сучасному високопродуктивному обладнанні випускається понад 300 найменувань кондитерських виробів, загальний обсяг яких становить близько 220 тис. т. на рік [3,4].

Вінницька кондитерська фабрика орієнтована на випуск широкого асортименту: шоколаду, борошняних виробів, цукерок. Також тут випускається понад 40 видів новорічних подарунків.

Асортимент шоколадної продукції включає в себе практично повний спектр усіх сортів шоколаду. Борошністі вироби фабрики представлені різними сортами цукрового та здобного печива, бісквітними рулетами, глазурованими і неглазурованими вафлями, вафельними трубочками. У широкому асортименті виробляється й цукеркова продукція.

Метою діяльності Товариства є одержання прибутку в інтересах Товариства та його акціонерів від провадження основної та інших видів діяльності та здійснення інших операцій, відповідно до законодавства та вимог Статуту Товариства [4].

Ключовим напрямком діяльності досліджуваного підприємства на сьогодні є: виробництво какао, шоколаду, цукрових кондитерських виробів та виробництво борошняних кондитерських виробів з давальницької сировини, яке орієнтовано на одного вітчизняного замовника ДП «ОК «Рошен». Ще одним видом діяльності ПрАТ «ВКФ» є надання в операційну оренду власного нерухомого майна, проте цей вид діяльності не є основним для ПрАТ «ВКФ» та займає незначну частину в структурі його доходів [2,4].

У Звіті соціальних проектів вказано, що найсильніша сторона – це працівники Товариства. Наразі в ROSHEN понад 5000 працівників. Усі співробітники компанії, незалежно від посади, віку, статі та національності, мають можливість брати участь в усіх внутрішніх подіях та мотиваційних програмах, користуватися рівними пільгами та претендувати на кар'єрне зростання. Для Товариства важливо, щоб кожен працівник корпорації мав можливості для професійного та особистісного зростання. Для тих, хто тільки хоче приєднатися до колективу висококласних спеціалістів, у корпорації відкрили програму навчання, після завершення якої шанси кандидата на успішне працевлаштування зростають [4].

На поточний момент має місце така вікова структура працівників підприємства (табл. 1)

Таблиця 1 – Співвідношення працівників за віком (%)

Вік працівників	30.11.2019	30.11.2020
Молодші за 20 років	0%	1%
Від 21 -30 років	16%	18%
Від 31 до 40 років	39%	39%
Від 41 до 50 років	27%	26%
Старші за 50 років	18%	16%

При цьому чисельність нових працівників - чоловіків у 2020 році суттєво зросла (табл 2)

Таблиця 2 – Чисельність нових працівників (%)

Стать нових працівників	За період січень – листопад 2019 року	За період січень-листопад 2020 року
Чоловіки	60%	69%
Жінки	40%	31

Статистичні дослідження, проведені на ПрАТ «ВКФ» засвідчують – близько 80% людей, які покинули нове робоче місце в перший рік роботи прийняли це рішення в перші тижні роботи. Серед основних причин, що призвели до таких дій, респонденти відзначили складність «увійти в колектив» (50%) та виконання професійних обов'язків – 35%

На рис. 1 показано результати анкетування працівників ПрАТ «ВКФ» щодо визначення основних перешкод до швидкої адаптації персоналу в ринкових умовах.

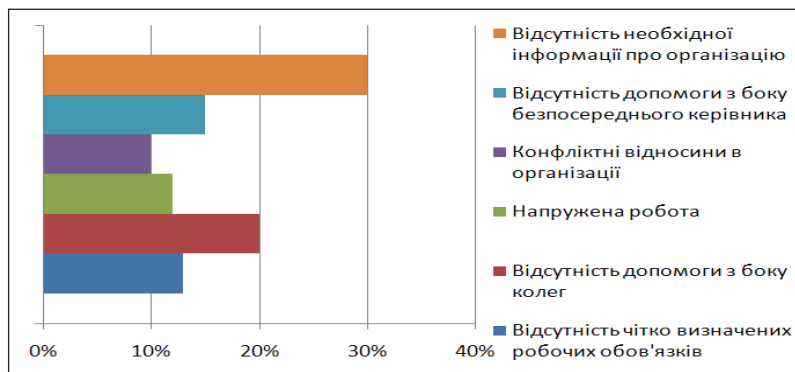


Рисунок 1 - Перешкоди швидкої адаптації працівників на ПрАТ «ВКФ» (2019 р.)

В результаті можна виявити, що основними чинниками, які впливають на ефективність адаптації персоналу на ПрАТ «ВКФ» можна оцінити за допомогою бальної оцінки, яка ґрунтується на соціологічному опитуванні різних категорій працюючих на підприємстві. Відповідно для цього було використано анонімне анкетування з обов'язковим зазначенням віку, статі, фаху. Як показав проведений аналіз такий підхід до досліджуваної проблеми має як позитивні, так і негативні моменти.

Як позитив – отримання правдивої, відкритої інформації стосовно ефективності управління персоналом, що має стати програмою дій для керівництва підприємства та його кадрового менеджменту, як негатив – суб'єктивний характер окремо взятого респондента [1,4].

Також можна виявити, що психологічне благополуччя розуміється як позитивний емоційний стан задоволеності своїм життям, навколишнім світом, собою у цьому світі, тобто для конкретної людини особисте благополуччя або неблагополуччя є результатом власних оцінок життя. Благополуччя залежить від існування ясних цілей, а також можливостей їх здійснення, а також від реалізації планів поведінки та діяльності. Стан благополуччя створює сприятливі позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися, отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому [5].

**Висновки.** Отже, досліджено ключові напрямки діяльності сучасного українського підприємства на сьогодні. Можна сказати, що задля досягнення стратегічних цілей підприємства його керівництво повинно постійно дбати про найцінніший ресурс організації – людський. Враховуючи не тільки економічні, але й соціальні потреби персоналу, забезпечуючи його інтереси можна сподіватися на вирішення проблеми плинності кадрів. Тому першочерговим завданням менеджменту на ПрАТ «ВКФ» має стати розробка системи ефективних заходів, направлених на адаптацію нових співробітників, що сприятиме стійкості персоналу та його професійному розвитку.

### Література

1. Брензович К. С., Глодан М.П. Аналіз міграційних потоків молоді України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. Вип. 16(1). С. 2629.

2. Джаббарова С.А., Григор'єва О.В. Проблеми адаптації молоді на ринку праці. Проблеми й перспективи розвитку академічної та університетської науки: зб. наук. пр. за матеріалами ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. Полтава: ПолтНТУ, 2016. С. 38–42. URL: <http://reposit.pntu.edu.ua/handle/PoltNTU/2201> (Дата звернення 20.05.2022)

3. Дмитренко Г. А. Формування культури цільового управління трудовим потенціалом сучасних організацій. Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління. 2016. Випуск 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo\\_2016\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvumo_2016_1_5). (Дата звернення 20.05.2022)

4. Офіційний сайт ПрАТ «Вінницька Кондитерська Фабрика». Режим доступу: <https://roshen.com/ua/ua/pro-roshen/fabryky-i-zavody/prat-vinnyc-ka-kondytters-ka-fabryka-pershyj-vyrobnychuj-majdanchuk-u-vinnyci>

5. Придятько Е. М. Обґрунтування та виокремлення етапів процесу формування персоналу промислового підприємства Соціально-трудова відносина: теорія та практика. 2018. № 1. С. 410–419. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24796/Pridatko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (Дата звернення 20.05.2022)

*Щеглова Юлія Ігорівна* - студентка групи МЗД 18б, факультет менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

*Благодир Лілія Миколаївна* - доцент кафедри менеджменту і моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет.

*Shcheglova Yulia I.* - student, faculty of management Vinnitsa National Technical University, Vinnitsa.

*Lilia Blagodyr M.* - Associate Professor of Management and Modeling in Economics, Vinnitsia National Technical University.