

3. Стратегія економічного розвитку України. *Економічне майбутнє України – до 2040 року*. : веб-сайт. URL: <https://nam.kiev.ua/files/static/forsite/shcherbak-vv.pdf> (дата звернення: 27.05.2022).

4. Економіка війни та повоєнний економічний розвиток України: проблеми, пріоритети, завдання : веб-сайт. URL: <https://www.prostir.ua/?news=ekonomika-vijny-ta-povojenyj-ekonomichnyj-rozvytok-ukrajiny-problemy-priorityty-zavdannya> (дата звернення: 27.05.2022).

Науковий керівник д.е.н., професор Слободянюк О. В.

Петрова Поліна Олегівна

студентка 1-го курсу факультету адвокатури

та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

СУЧАСНА ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Сучасні фактори справили негативний вплив на національну економіку, у тому числі вплинувши на ринок праці. До ключових трансформацій на ринку праці слід віднести: попит на фахівців різко знизився та продовжував падати до початку квітня, але є і винятки- ІТ- галузь, продуктовий рітейл, сільське господарство; перехід на фріланс або дистанційну роботу; третина підприємств припинило роботу; можливість працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб в інших областях. В таких умовах для керівників і взагалі для компаній ключовим важелем, особливо тому, що ситуація змінюється щогодини, є гнучкість, можливість та швидкість адаптації до змін. Так, через бойові дії частина українських компаній здійснила релокацію на захід країни – це наприклад компанії «СНІ Software» (ІТ), «Corum Group» (машинобудування), «Дукор» (виробництво речей для немовлят і вагітних жінок). За статистикою «Європейської Бізнес Асоціації»: 30% компаній припинили виробництво, 45% значно скоротили виробництво, 8 % компаній перемістилися на захід України або за кордон, тільки 17% працюють як і раніше [1].

Безумовно зміни стосуються і менеджменту підприємств, у тому числі у процесі адаптації персоналу. Якщо підприємство переїхало

до Львова, то компанії надають двотижневий період адаптації задля налагодження робочого місця, встановлення житла. Зарплата в цей період зберігається і у більшості випадків оренда житло оплачується компанією. Команди HR і топ-менеджери компанії постійно перебувають на зв'язку, надають інформаційну та консультативну підтримку для кожного співробітника. У рамках державної підтримки бізнесу Львівська ОДА допомагає з пошуком транспорту і оренди виробничого майданчику на території Львівської області. Після двотижневого простою в роботі слід поступово адаптувати працівників до нового графіку. Слід збільшувати години роботи поступово, щоб не зробити сильне фізичне навантаження після переїзду та психічного стану працівника у сучасній ситуації. Також призначати з початку завдання менш важкі, щоб потім, після адаптаційного періоду, працівник зміг уже ефективно працювати над складними завданнями.

Як визначено, у пріоритеті держпрограми – переміщення виробництв товарів першої потреби та забезпечення ЗСУ. Втім, за допомогою можуть звернутись будь-які бізнеси. Географія «евакуйованих» підприємств здебільшого охоплює регіони, де продовжуються або де відбувалися бойові дії – найчастіше бізнеси переїжджають із Донецької, Луганської, Чернігівської, Харківської, Сумської, Миколаївської областей. У Мінекономіки повідомили, що отримали більше 2000 заявок на релокацію виробництв у рамках спеціальної державної програми. Із них 318 підприємств уже переміщено на захід України, а 158 навіть відновили свою роботу. Наприклад ІТ-компанія «ЕРАМ» перемістила на захід країни майже 30% фахівців компанії, і більше половини з них – до Львова.

Ті підприємства, що продовжують працювати на своєму місці мають різні заходи що включають обмеження пересування та призупинення неосновних заходів; заборони певних видів діяльності та ,у зв'язку з карантинними обмеженнями, зобов'язання дотримуватися індивідуальних гігієнічних заходів; перерозподіл роботи та обов'язків в залежності від їх ситуації; дистанційний робочий процес. А якщо працівник-чоловік йде до ЗСУ, згідно із законом, за ним зберігається його посада і заробітна плата [2].

Водночас незважаючи на певні позитивні зрушення більшість вітчизняних підприємств не забезпечують належний рівень адаптації персоналу до сучасних змін. Вважаємо, що доцільно було б підтримувати гарні стосунки в колективі; організовувати зустрічі з психоло-

гом; зустрічі з керівництвом задля обговорення найближчих планів; обговорювати час роботи і ключові задачі у зв'язку з великим психічним навантаженням; у разі підвищеної небезпеки припиняти роботу та йти у безпечне приміщення; якщо підприємство знаходиться в небезпечних регіонах – якнайшвидше перемістити свою діяльність і допомогти працівникам з житлом і транспортом.

Доцільно навести приклади адаптації працівників. Проведемо аналіз того, як вплинули сучасні обставини на одну з провідних галузей в Україні – ІТ – галузь. Вона виявилася найбільш стійкою до змін. Робітникам провели релокацію до офісів компаній у східних регіонах або у європейських країнах. Після першого дня війни підприємства оперативно евакуювали людей: організували транспорт, підготували житло та забезпечили робочі місця в більш безпечному місці роботи. Але на ефективність ІТ-компаній може вплинути три проблеми: мобілізація, обмеженість доступу до інтернету і обмеження банківської роботи. Також маємо компанії, на які дуже вплинули обидві кризи, а саме сфера доставки. Прикладом є «Нова Пошта». COVID-19 вплинув позитивно на роботу компанії, бо обсяг перевезення посилок збільшився до 1 млн по всій Україні. Під час війни, навпаки, через переміщення співробітників і клієнтів, а також можливі загрози – за першу неділю показник упав до 50 тис замовлень. Компанія, не зважаючи на обставини, продовжує працювати майже по всіх регіонах, але багато відділів зачинено, а число працівників скорочено.

Щодо торгівлі, то багато магазинів перейшли на онлайн і створили свій сайт. Аптеки і супермаркети мали декілька адапційних змін у своїй роботі, а саме скорочення робочого часу, через введення комендантської години і скорочення числа робітників. Адапційні зміни відбулися в таких мегамаркетах як «Metro», «Епіцентр». Під час COVID-19 забезпечували глибоке прибирання магазину; мали відведені місця для дезінфекції рук; встановили максимальну кількість відвідувачів одночасно у магазині; встановили нове скло для захисту на касі тощо [4].

Вертаючись до особливостей адаптації персоналу під час великих криз, маємо визначити роль керівника у цій ситуації. Керівник повинен турбуватися про безпеку працівників під час кризи. Зосереджуватися не тільки на фізичній безпеці, а також як геополітичні потрясіння можуть вплинути на психічне та емоційне благополуччя співробітників. Вони можуть мати сім'ю в ураженій зоні, пов'язу-

вати ситуацію з минулою травмою, мати фінансові проблеми через санкції або спостерігати загострення існуючих станів психічного здоров'я [5].

Оскільки світові події постійно розвиваються, важливою є ефективна комунікація як з внутрішньою, так і з зовнішньою аудиторією. Тому важливо інформувати працівників у більш загальному вигляді про дії, які організація вживає у відповідь на кризу.

Таким чином, адаптація персоналу є важливим елементом у системі підприємств. Компанії, незважаючи на кризові ситуації, допомагають адаптуватися працівникам. Керівникам рекомендовано проводити релокацію підприємств до філіалів розташованих подальше від воєнних дій або перехід на дистанційну роботу, що забезпечує функціонування підприємства. Також важливим є піклування про фізичний і психічний стан своїх підлеглих. Під час кризи керівники ставляться до робітників менш строго та враховуючи різні ситуації персоналу – змінюють умови і функції для підтримки, наскільки це можливо, продуктивності праці.

Список використаних джерел

1. How businesses are adapting to a coronavirus pandemic economy? ABCnews веб-сайт. URL: <https://abcnews.go.com/Business/businesses-adapting-coronavirus-pandemic-economy/story?id=69748107> (дата звернення: 15.04.2022).

2. Adapting to our new remote-work reality. Slack веб-сайт. URL : <https://slack.com/intl/de-de/blog/collaboration/adapting-to-our-remote-work-reality> (дата звернення: 16.04.2022).

3. The Russian Invasion of Ukraine is Impacting Employees. How Should HR Respond? Gartner веб-сайт. URL : <https://www.gartner.com/en/articles/the-russian-invasion-of-ukraine-is-impacting-employees-how-should-hr-respond-1> (дата звернення: 16.04.2022).

4. Бізнес в умовах війни: хто зазнав найбільших втрат та як відновлюються підприємства. Економічна правда веб-сайт. URL: <https://www.google.com/amp/s/www.epravda.com.ua/rus/publications/2022/03/23/684549/index.amp> (дата звернення: 18.04.2022).

5. The Workplace During Conflict: Considerations for Employees in Ukraine, Russia, and Beyond. LEXOLOGY веб-сайт. URL : <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=6a668a25-3214-4f3c-8cf2-be7ebecef152> (дата звернення: 18.04.2022).

Науковий керівник: к.е.н., доц. Нестерова К. С.