

використанню можливостей і запобіганню загрозам. Важливою процедурою організаційно-правового розвитку системи управління реабілітаційними послугами для військовослужбовців є впровадження удосконаленої структури управління підприємства.

Важливим компонентом перспективної моделі управління реабілітацією та відновлення здоров'я військовослужбовців є принцип мотивації фінансування із застосуванням коригуючих коефіцієнтів. Запровадження зазначених механізмів базуватиметься на відповідних рішеннях Кабінету Міністрів України, прийнятих за поданням МОЗ та опрацьованих спільно МОЗ, Мінфіном, Мінекономіки та Мін'юстом. Вдосконалення системи застосування коригуючих коефіцієнтів та часткового фондоотримання відбуватиметься постійно з накопиченням практичного досвіду та його наукового аналізу стане фактором утворення конкурентного середовища у реабілітаційній ланці охорони здоров'я і одним з потужних регуляторів її якості.

Література:

1. Бриндіков Ю.А. Реабілітація військовослужбовців учасників бойових дій в системі соціальних служб: теоретико-методичні основи: монографія. Хмельницький: Вид-во «Поліграфіст», 2018. 372 с.
2. Баєва О.В. Менеджмент у галузі охорони здоров'я: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 640 с.
3. Бриндіков Ю.А. Комплексна соціально-педагогічна реабілітація військовослужбовців-учасників збройних конфліктів. *Науковий вісник Ізмайльського гуманітарного університету: зб. наук. праць*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2017. Вип. 36. С. 18-22.

АДАПТАЦІЯ ЯК ОСНОВА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЛОГІСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Канівець Д.О., здобувач вищої освіти,

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

Турчина С.Г., кандидат економічних наук, доцент,

Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3110-6647>

Адаптація як основа успішного розвитку персоналу логістичних підприємств є ключовим фактором у забезпеченні високої ефективності та конкурентоспроможності в умовах динамічного ринку. Логістика, як одна з найважливіших складових глобальних економічних процесів, потребує від працівників постійної готовності до змін, оскільки в цій галузі часто виникають нові вимоги до швидкості, якості

обслуговування, оптимізації ланцюгів поставок та застосування інноваційних технологій. Тому адаптація персоналу стає не просто процесом освоєння нових завдань, а й стратегічним етапом, що дозволяє організації зберігати свою ефективність та адаптуватися до швидко змінюваних зовнішніх умов [1].

Процес адаптації на логістичних підприємствах включає кілька основних аспектів. Перш за все, це ефективне введення нових співробітників в систему управління ланцюгами поставок і внутрішні операційні процеси компанії. У сфері логістики, де навіть незначні збої у процесах транспортування або зберігання товарів можуть призвести до значних збитків, важливо, щоб нові працівники якомога швидше освоїли специфіку роботи підприємства. Їхня здатність оперативно реагувати на непередбачувані ситуації, швидко знайомитися з процедурними та нормативними вимогами є критично важливою для забезпечення безперервності та ефективності логістичних операцій.

Крім того, важливою складовою адаптації в логістичній галузі є розвиток технічних і інформаційних компетенцій працівників. З розвитком цифрових технологій та автоматизації процесів у логістиці, працівники повинні мати здатність ефективно використовувати сучасні інформаційні системи для управління запасами, відстеження вантажів, а також для планування та оптимізації транспортних маршрутів. Ці інструменти є основою для зниження витрат та підвищення ефективності, тому забезпечення належного рівня кваліфікації працівників у цих питаннях має бути одним із пріоритетів підприємства.

Адаптація в логістичній галузі також тісно пов'язана з інтеграцією працівників у корпоративну культуру підприємства. Успіх організації багато в чому залежить від того, наскільки добре новий співробітник розуміє місію компанії, її стратегічні цілі, цінності та принципи. Спільне бачення ідентичності організації та загальних цілей дозволяє уникнути потенційних конфліктів і знижує рівень текучості кадрів [3]. У зв'язку з цим важливо, щоб програми адаптації включали елементи, які допомагають новим працівникам зберігати мотивацію, покращувати командну взаємодію та ефективно виконувати свої обов'язки у команді.

Одним з важливих аспектів адаптації є інтеграція в соціально-психологічне середовище компанії. В умовах, коли робота в логістичних підприємствах часто пов'язана з високими стресами через постійну необхідність швидко вирішувати проблеми, підтримка гармонійної атмосфери в колективі та здатність до налагодження комунікацій є основними факторами для успішної адаптації. Взаємодія працівників, створення здорових міжособистісних відносин в колективі дозволяє знижувати рівень стресу, підвищувати

ефективність командної роботи, що безпосередньо впливає на кінцеві результати діяльності підприємства.

Зокрема, особливу роль адаптація відіграє на етапі змін, коли компанія змушена реагувати на нові умови ринку, технологічні інновації або змінювати стратегію розвитку. Працівники, які пройшли процес адаптації, здатні швидше і легше пристосуватися до нових умов. Для цього в логістичних компаніях часто розробляються гнучкі програми навчання, що дозволяють персоналу вчасно освоювати нові технології, алгоритми управління ланцюгами поставок та інші важливі аспекти діяльності. Крім того, ефективно організований процес адаптації дозволяє знизити ризики впливу на операційну діяльність через помилки новачків.

Ще одним важливим аспектом є адаптація до вимог міжнародних стандартів, що особливо важливо для підприємств, що здійснюють міжнародну логістику [2]. У цих умовах адаптація включає не лише освоєння технічних і процедурних аспектів, а й здатність до роботи в мультикультурному середовищі, обізнаність з міжнародними правилами та стандартами безпеки. Підприємства, які працюють з міжнародними клієнтами, повинні розуміти значення глобальних стандартів якості та безпеки, що визначає успіх їх діяльності на зовнішніх ринках.

Відповідно, адаптація персоналу є однією з основних складових управління людськими ресурсами в логістичних компаніях, сприяючи не тільки швидкому включенню нових працівників в робочі процеси, але й дозволяючи організації гнучко реагувати на зміни на ринку. Правильно організований процес адаптації є ключовим для зниження плинності кадрів, підвищення ефективності роботи та зниження витрат на навчання нових працівників. Тому розробка та впровадження ефективних програм адаптації має стати важливою частиною стратегії будь-якої компанії в логістичній галузі, що прагне досягти стійкості та процвітання в умовах сучасних економічних викликів.

Література:

1. Ареф'єва О.В. Адаптивність стратегії підприємства в умовах динамічного середовища. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2022. Вип. 3(89). С. 208-215.
2. Бикова А.А., Паранько Д.Д. Складові ефективної адаптації персоналу. *Молодий вчений*. 2018. № 12.1(40). С. 640-646.
3. Корінь М., Кондратюк М., Фарафонова О. Формування системи кадрового забезпечення розвитку інфраструктури залізничного транспорту в транскордонних регіонах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2019. № 66. С. 29-37.