

УДК 658.3

**METRICS AND INDICATORS IN ADAPTATION PROCESS OF
EMPLOYEES AT SOCIAL ENTERPRISES**
**ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА
СОЦІАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Yurchenko H.M. / Юрченко Г.М.

PhD student, assistant / аспірант, асистент каф. МПА

ORCID: 0000-0002-6265-2835

Lviv Polytechnic National University, Lviv, Stepana Bandera 12, 79013

Національний університет «Львівська політехніка»,

Львів, Степана Бандери, 12, 79013

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти поняття соціального підприємства, визначено алгоритм реалізації процесів моделювання адаптації працівників соціальних підприємств. Були проаналізовані різні визначення соціального підприємства та його особливості. Також були розглянуті місія та цілі соціального підприємства, його основні принципи та моделі. Автор висловив думку про те, що соціальне підприємство може стати ефективним інструментом розвитку соціальної сфери та розв'язання соціальних проблем. Відповідно, дослідження теоретичних аспектів соціального підприємництва є важливим кроком у розумінні його ролі та місця в суспільстві. Визначено алгоритм реалізації процесів моделювання адаптації працівників соціальних підприємств з урахуванням особливостей процесів адаптації працівників у системі управління персоналом соціальних підприємств. У статті використано різні методи для моделювання метрик адаптації працівників соціальних підприємств. Зокрема, визначено, що для моделювання можна використовувати опитувальники та анкети для збору даних про процеси адаптації працівників та їх ефективність, порівняльний аналіз, аналіз статистичних даних. На практиці доцільно використовувати якісні методи дослідження, такі як інтерв'ю та фокус-групи, для отримання додаткової інформації про процеси адаптації та визначення ключових факторів, що впливають на них. Запропоновано моделювання метрик для оцінювання ефективності адаптації працівників соціальних підприємств. Результати дослідження можуть бути корисними для управлінців соціальних підприємств та науковців, що працюють у сфері соціального підприємництва.

Ключові слова: Соціальне підприємство, управління персоналом, адаптація, показники, оцінка ефективності.

Abstract. The theoretical aspects of the concept of a social enterprise were considered, and the algorithm for the implementation of modeling processes of adaptation of employees of social enterprises was defined. Different definitions of social enterprise and its features were analyzed. The mission and goals of the social enterprise, its main principles and models were also considered. The author expressed the opinion that a social enterprise can become an effective tool for the development of the social sphere and the solution of social problems. Accordingly, the study of theoretical aspects of social entrepreneurship is an important step in understanding its role and place in society. The algorithm for the implementation of modeling processes of adaptation of employees of social enterprises has been determined, taking into account the peculiarities of the processes of adaptation of employees in the personnel management system of social enterprises. The article uses various methods for modeling the adaptation metrics of employees of social enterprises. In particular, it was determined that questionnaires and questionnaires can be used for modeling to collect data on employee adaptation processes and their effectiveness, comparative analysis, and analysis of statistical data. In practice, it is advisable to use qualitative research methods, such as interviews and focus groups, to obtain additional information about adaptation processes and to identify key factors influencing them. Modeling of metrics for evaluating the

effectiveness of adaptation of employees of social enterprises is proposed. The results of the study can be useful for managers of social enterprises and scientists working in the field of social entrepreneurship.

Key words: *Social enterprise, Human resource management, adaptation, indicators, performance evaluation.*

Вступ.

Моделювання метрик для оцінювання ефективності адаптації працівників соціального підприємства є дуже актуальним завданням з кількох причин. По-перше, соціальні підприємства часто мають особливості у своїй діяльності, пов'язані зі специфікою їх соціальної місії та обмеженнями в умовах фінансування. Тому важливо мати конкретні метрики для оцінювання ефективності адаптації працівників, які враховували б ці особливості. По-друге, соціальні підприємства часто працюють зі категоріями працівників, що мають особливі потреби або ж не мають базового набору компетентностей, до прикладу, це люди з інвалідністю, безхатьки, внутрішньо переміщені особи, жінки, представники ромської спільноти, тощо. Для успішної адаптації цих працівників необхідно мати метрики, які враховуватимуть їх потреби та можливості. По-третє, в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, ефективна адаптація працівників є ключовим фактором для досягнення успіху соціального підприємства. Тому метрики для оцінювання ефективності адаптації стають все більш важливими для планування та управління діяльністю підприємства.

Основний текст

Соціальне підприємство - це підприємство, яке має як мету не тільки отримання прибутку, а й розв'язання соціальних проблем та підвищення якості життя в певній спільноті. Основними принципами соціального підприємництва є соціальна місія, економічна стійкість та соціальна відповідальність. Соціальне підприємство може бути особливо ефективним в забезпеченні доступу до ринку праці для соціально незахищених груп населення. В контексті соціальних підприємств, що діють за бізнес-моделлю працевлаштування їх основною метою є забезпечення успішного працевлаштування своїх працівників на традиційному ринку праці і підтримка їх соціального включення в суспільні процеси через виховання самозарадності. Для досягнення мети такі підприємства створюють робочі місця, які стають майданчиком для трудової (ре)соціалізації представників соціально незахищених категорій суспільства. Такі підприємства дотримуються ряду принципів, зокрема, пріоритетність соціальної мети перед отриманням прибутку, повна або часткова реінвестиція прибутку у розвиток соціальної місії, підвищення ефективності та прозорість у діяльності.

За інформацією, отриманою від менеджерів досліджуваних підприємств, стало відомо, що більшість підприємств не використовує показники для оцінки ефективності процесу адаптації ні для програмної команди, ні для працівників – бенефіціарів. Разом з тим, підприємства ведуть облік працівників – бенефіціарів, а також формують статистику щодо кількості працевлаштованих поза соціальним підприємством працівників (далі – випускників).

У фокусі даного дослідження адаптація працівників – бенефіціарів, тому в результаті аналізу потреб та співзалежностей в системі поточного управління дослідженими соціальними підприємствами, було запропоновано такі показники для оцінювання рівня ефективності процесу адаптації працівників – бенефіціарів як:

- час (для кожного з рівнів), необхідний для адаптації нового працівника – бенефіціара, до переходу на наступний рівень (посаду);
- вартість інвестицій (для кожного з рівнів), необхідна для адаптації нового працівника – бенефіціара, до переходу на наступний рівень (посаду);
- час, необхідний для адаптації нового працівника – бенефіціара, до успішного працевлаштування на традиційному ринку праці;
- вартість інвестицій необхідна для адаптації нового працівника – бенефіціара, до успішного працевлаштування на традиційному ринку праці;
- рівень вибуття працівників – бенефіціарів до завершення програми ресоціалізації;
- рівень підвищення кваліфікації працівника – бенефіціара;
- рівень задоволеності працівника – бенефіціара роботою та оточуючим середовищем;
- рівень продуктивності працівника – бенефіціара відповідно до стандартів підприємства;
- рівень залученості працівника – бенефіціара до проектів та ініціатив соціального підприємства.

Для реалізації моделювання за допомогою представлених показників пропонується використовувати різноманітні джерела, такі як облік персоналу, опитування працівників, аналіз продуктивності роботи, відгуки керівництва, глибинні інтерв'ю та інше.

Також для розуміння успішності програми управління персоналу важливо розрахувати:

- середній час ресоціалізації для особи по підприємству,
- середню вартість ресоціалізації для особи по підприємству,
- середній коефіцієнт вибуття (негативна плинність),
- коефіцієнт працевлаштування по підприємству.

На основі наявних статистичних даних, даних обліку та інформації, отриманій в рамках фокус-групу з менеджерами досліджуваних підприємств, вдалось обчислити показники успішності адаптації програм в рамках загальної стратегії управління персоналом (табл. 4).

Моделювання процесів адаптації працівників на соціальних підприємствах є важливим і необхідним етапом для забезпечення ефективної діяльності підприємства та досягнення поставлених цілей. Розробка таких моделей дозволяє визначити ключові етапи адаптації, врахувати особливості діяльності підприємства та потреби працівників, що сприяє більш швидкій та більш ефективній інтеграції нових працівників у колектив та підвищенню їх продуктивності.

Таблиця 4

Назва організації	Середній час ресоціалізації, роб. дні	Середня вартість ресоціалізації, тис. грн	Середній коефіцієнт вибуття	Коефіцієнт працевлаштування
МБО «Ромський жіночий фонд Чіріклі»	102	93,8	0,19	0,81
ЗОБФ «Благо»	234	77,7	0,25	0,75
ГО «Правозахисний ромський центр»	185	33,2	0,34	0,66
ГО «Рома України «ТЕРНІПЕ»	187	26,4	0,32	0,68

[Джерело – розраховано автором шляхом аналізу даних з управління персоналом досліджуваних соціальних підприємств].

Для розробки моделі адаптації працівників на соціальному підприємстві необхідно враховувати специфіку діяльності та види послуг, які надає підприємство, а також потреби й особливості працівників. Важливо розглядати адаптацію працівників як системний процес, що передбачає взаємодію різних сторін - новоприбулих працівників, менеджменту, наставників та інших зацікавлених осіб.

У процесі адаптації необхідно враховувати різноманітні аспекти, такі як соціально-психологічні, професійні, організаційні тощо. Особлива увага повинна бути приділена формуванню комунікативних навичок та забезпеченню належного орієнтування в новому середовищі роботи.

Висновки.

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що моделювання показників для оцінювання ефективності адаптації працівників соціального підприємства є досить актуальною темою в умовах сучасного ринку праці. Забезпечення успішної адаптації нових працівників до робочого середовища та організаційної культури підприємства має важливе значення для забезпечення продуктивності та ефективності діяльності організації. Моделювання та впровадження показників дозволяє об'єктивно оцінювати результати адаптації та визначати, які аспекти потребують уваги та вдосконалення. Також, використання показників дозволяє зробити процес оцінки більш об'єктивним та системним, що сприяє покращенню якості роботи персоналу та ефективності підприємства в цілому. Отже, можна зробити висновок, що моделювання метрик для оцінювання ефективності адаптації працівників соціального підприємства є важливим етапом в управлінні персоналом, що може внести суттєвий вклад у підвищення якості роботи підприємства та забезпечення його успішності.

Література:

1. Ситник, Й., & Юрченко, Г. (2022). Сучасні методи оцінювання персоналу на соціальних підприємствах. Економіка та суспільство, (39). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-44>
2. Ситник Й.С., Юрченко Г.М. Сталий розвиток та залучення соціально

незахищених категорій населення до ринку праці. Міжнародний науковий журнал Інтернаука. Серія: Економічні науки. 2020. № 3(35). Ч. 2. С. 85–95.

3. Ільченко, В. М. (2022). Соціальне підприємство як індикатор свідомості суспільства. Економічний простір, (178), 46-50. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/178-7>

4. Заволока Ю.М., Сідненко М.В., Івко А.В. Проблеми та перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. Ефективна економіка. Електронний журнал. 2019. №5.

5. Cook, M. and Willetts, M.C. (2019), "Affiliations for homeless individuals through social enterprise employment", *Social Enterprise Journal*, Vol. 15 No. 2, pp. 215-232. <https://doi.org/10.1108/SEJ-11-2018-0068>

6. Black, N.D. (2021), "Compensating employees in micro-sized social enterprises with innovative HR practices", *Employee Relations*, Vol. 43 No. 2, pp. 496-506. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0120>

Стаття відправлена: 20.05.2023р.

© Юрченко Г.М.