

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2024.03.080>

JEL classification: J08, J24, L74, M14

UDC: 331.108.26:69.003

Йосиф СИТНИК

доктор економічних наук, доцент, завідувач,
кафедра менеджменту персоналу та адміністрування,
Національний університет «Львівська політехніка», Україна
E-mail: yosyf.s.sytnyk@lpnu.ua
ORCID iD: 0000-0001-8718-5738
ResearcherID: R-5946-2017

Степан ПРИГАРНИЙ

аспірант,
Національний університет «Львівська політехніка», Україна
E-mail: stepan.r.pryharnyi@lpnu.ua
ORCID iD: 0009-0002-2523-712X

НАПРЯМИ РОЗРОБЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ ДЛЯ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

АНОТАЦІЯ

Вступ. Адаптація персоналу є критично важливим процесом, який суб'єкти господарювання повинні організувати, щоб гарантувати, що нові працівники ефективно інтегруються в культуру підприємств та ефективно виконуватимуть свої посадові обов'язки. Ключовими факторами, які впливають на ефективність адаптації працівників є організаційна культура та цінності підприємств, комунікації та зворотний зв'язок, можливості навчання та розвитку, а також створення гідних умов для працівників. Потребують наукової уваги теоретичні та прикладні проблеми, що стосуються розроблення інноваційних проєктів для покращення адаптації персоналу.

Мета. Визначення механізмів зворотного зв'язку та інноваційного інструментарію для адаптації персоналу будівельних підприємств в сучасних умовах господарювання.

Метод. Застосовано теоретико-методологічний інструментарій та методи порівняння – зіставлення кращих практик адаптації персоналу з інших секторів економіки; структурування – перетворення неструктурованої навчальної програми адаптації персоналу в структуровану; графічний і табличний – підсилення наочного викладення матеріалу і даних, отриманих в процесі дослідження; узагальнення та абстрактно-логічний при формулюванні рекомендацій та висновків.

Результати. У статті досліджено проблемні питання адаптації персоналу підприємств, які потребують адекватного вирішення в умовах сучасних викликів. Проаналізовано поточний процес адаптації персоналу будівельних підприємств. Виокремлено негативні наслідки неадекватної адаптації персоналу. Здійснено систематизацію інноваційних підходів для покращення адаптації персоналу в умовах дефіциту кваліфікованих працівників та воєнного стану. Розглянуто кращі практики адаптації персоналу інших секторів економіки. Проаналізовано значення механізмів зворотного зв'язку для адаптації персоналу будівельних підприємств. Встановлено важливість структурованої навчальної програми та механізмів зворотного зв'язку для будівельних підприємств.

© Йосиф Ситник, Степан Пригарний, 2024

Отримано: 10.09.2024 р.

Рекомендовано до друку: 20.09.2024 р.

Опубліковано: 30.09.2024 р.



Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

Як цитувати: Ситник Й., Пригарний С. Напрями розроблення інноваційних проєктів для адаптації персоналу будівельних підприємств. *Економічний аналіз*. 2024. Том 34. № 3. С. 80-89. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2024.03.080>

Ключові слова: адаптація, наставництво; дистанційна платформа; зворотній зв'язок; корпоративна культура; управління персоналом; будівельне підприємство; інноваційний проект.

Вступ

Якісна адаптація персоналу є ключовим аспектом успіху багатьох суб'єктів господарювання в умовах сьогодення. Цілеспрямовано і професійно здійснена адаптація допомагає новим працівникам почуватися комфортно та впевнено у своїх нових ролях, що в кінцевому підсумку призводить до кращої продуктивності та ефективності праці. Ефективний процес адаптації персоналу сприяє зниженню рівня плинності кадрів та зменшує витрати підприємств на підбір і найм персоналу. Відтак актуальною є проблема обмеженого в часі процесу адаптації персоналу будівельних підприємств та окреслення напрямів її вирішення. Потребують наукової уваги теоретичні та методологічні проблеми, що стосуються розроблення інноваційних проєктів для покращення адаптації персоналу.

Теоретичні та прикладні аспекти розвідки стосовно проблематики адаптації персоналу в різних умовах господарювання підприємств досліджували низка науковців. Зокрема, Є. Діденко і О. Козуб розглянули особливості процесу адаптації персоналу на підприємстві [2]. О. Миронова проаналізувала основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах [10], а науковці Г. Захарчин і С. Гладун досліджували емоційний інтелект у контексті адаптації молодих фахівців до професії діяльності [3]. Новітні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу окреслено в науковій праці А. Василик і К. Мурза [1]. Автори Є. Славенко, В. Домусчі та А. Бузунар розглядали питання особливостей рекрутингу й адаптації персоналу в сучасних умовах розвитку організації [11]. Науковці В. Куделя і Н. Гриценко окреслили засади управління адаптацією персоналу сучасного підприємства [7]. Дослідники Л. Стрижеус і А. Тендюк сфокусували свою увагу на управлінні адаптацією персоналу організації в системі менеджменту персоналу [12]. У статті І. Шапка та Н. Яшкіна досліджено інструментарій адаптації персоналу як фактор ефективної діяльності компанії [14]. А. Коваленко обґрунтувала цифрові

інструменти адаптації персоналу за гібридного формату зайнятості [6]. Економічні аспекти професійної адаптації персоналу організацій у сучасних умовах досліджено В. Тимошенко [13], а також засади розроблення програми адаптації для персоналу у статті А. Лобза, А. Бикова і Т. Рябуха [9].

У контексті цього дослідження частина завдання полягає у з'ясуванні негативних наслідків неадекватної адаптації персоналу, порівняння кращих практик адаптації персоналу різних секторів економіки і дослідженні інноваційних проєктів адаптації персоналу.

Мета статті

Метою дослідження є визначення механізмів зворотного зв'язку та інноваційного інструментарію для адаптації персоналу будівельних підприємств в сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу

Адаптація персоналу є важливим процесом, який дозволяє суб'єктам господарювання інтегрувати нових працівників у своє ділове середовище, культуру та розвиток. Для будівельних підприємств адаптацію персоналу було визначено як критичну царину, яка потребує вдосконалення, щоб покращити утримання працівників і їхню продуктивність.

При розробленні інноваційних проєктів з адаптації персоналу важливо проаналізувати поточний процес адаптації персоналу та визначити прогалини та виклики. Поточний процес адаптації персоналу для будівельних підприємств передбачає коротку ознайомчу сесію з подальшим навчанням на робочому місці, табл. 1.

Цей процес виявився неадекватним, що призвело до високої плинності кадрів і зниження продуктивності. Прогалини та виклики поточного процесу охоплюють обмежений час для ознайомлення, відсутність структурованих програм навчання та неадекватні механізми зворотного зв'язку. Вплив неадекватної адаптації персоналу на продуктивність будівельного підприємства неможливо переоцінити.

Таблиця 1. Поточний процес адаптації персоналу будівельних підприємств

Етап	Опис	Переваги	Недоліки	Рекомендації
1. Ознайомча сесія	Короткий огляд підприємства, його історії, культури та цінностей	Швидке знайомство з підприємством та основними операційними процесами	Недостатньо детальна інформація	Розширити програму ознайомлення, щоб охопити більше інформації про підприємство, технології/матеріали/ послуги/безпеку, культуру
	Ознайомлення з посадою та основними обов'язками	З'ясування змісту праці	Відсутність практичного досвіду	Охопити практичні завдання та симуляції для кращого розуміння місця праці
	Відповіді на запитання нових працівників	Можливість задати запитання	Не дає чіткого розуміння очікувань та корпоративної культури	Запровадити систему наставництва для підтримки нових працівників
2. Навчання на робочому місці	Вивчення посадових обов'язків під керівництвом більш досвідченого майстра	Надання знань та навичок у реальних умовах праці	Відсутність чіткої структури та програми навчання	Розробити послідовну програму навчання на робочому місці з визначеними цілями та завданнями
	Отримання практичного досвіду праці	Можливість отримати допомогу та підтримку від досвідченого працівника, бригадира	Недостатньо зворотного зв'язку	Забезпечити регулярний зворотний зв'язок від бригадира, наставника та керівника
	Поступове інтегрування в команду/бригаду		Може бути перевантаження для нового працівника	Розподілити навантаження протягом періоду адаптації

Джерело: сформовано авторами.

Неадекватна адаптація персоналу призводить до низького морального духу працівників, зниження продуктивності і високої плинності кадрів, табл. 2.

Ці фактори можуть негативно вплинути на графіки виконання будівельних робіт, прибутки та репутацію підприємств. Тому існує потреба в розробленні інноваційних підходів для усунення прогалин і викликів у поточному процесі адаптації персоналу будівельних підприємств, табл. 3.

Для розроблення інноваційних підходів з адаптації персоналу важливо порівняти найкращі практики адаптації персоналу з інших секторів економіки, табл. 4.

Водночас, формування команди проєкту та розподіл ролей і обов'язків має вирішальне

значення для успіху проєкту. Команда повинна складатися з фахівців з різними навичками та досвідом, щоб забезпечити успіх проєкту. Використання механізмів зворотного зв'язку для збору інформації від персоналу також є важливим для розроблення проєкту.

Низка механізмів зворотного зв'язку, зокрема, опитування та фокус-групи, дозволяють команді проєкту зрозуміти потреби та вподобання працівників будівельних підприємств. Ця інформація має вирішальне значення для розроблення інноваційних підходів, спрямованих на усунення прогалин і викликів поточного процесу адаптації персоналу в будівництві, рис. 1.

Таблиця 2. Негативні наслідки неадекватної адаптації персоналу

Наслідок	Опис	Приклад
Низький моральний дух	Відсутність мотивації та залучення до праці	Нові працівники не розуміють очікувань від праці
	Негативна атмосфера в колективі	Відсутність зворотного зв'язку та підтримки
	Відчуття розчарування та незадоволеності працею, посадою	Нездорова командна атмосфера
Зниження продуктивності	Повільне освоєння нових знань та навичок	Недостатність логічних програм навчання
	Недосягнення поставлених цілей	Відсутність практичного досвіду
	Збільшення кількості помилок, травматизму	Перевантаження інформацією, нормами виробітку
Висока плинність кадрів	Звільнення нових працівників протягом короткого періоду	Недосконала система наставництва
	Витрати на пошук та найм нових працівників	Незручне робоче середовище
	Втрата знань та досвіду	Розбіжність між очікуваннями та реальністю

Джерело: сформовано авторами

Таблиця 3. Інноваційні підходи для покращення адаптації персоналу

Підхід	Опис	Переваги
Дистанційна платформа для адаптації	Надає доступ до інформації про будівельне підприємство, культуру, цінності, технології, обладнання, техніку, матеріали, роботи/послуги.	Доступність 24/7
	Містить навчальні модулі, завдання та симуляції	Персоналізація процесу адаптації
	Забезпечує зворотний зв'язок та підтримку	Зниження витрат
Система наставництва	Досвідчені працівники / бригадири допомагають новим адаптуватися до праці	Підвищення мотивації та залучення
	Надають знання, операційні навички та підтримку	Розвиток талантів
	Сприяють інтеграції в колектив, бригаду	Зниження рівня плинності кадрів
Програма використання ігрових практик та механізмів	Використання ігрових елементів для навчання та мотивації нових працівників	Підвищення рівня залучення та мотивації
	Зробити процес адаптації більш цікавим та захоплюючим	Зниження рівня стресу та травматизму
	Сприяє командній роботі та співпраці	Покращення запам'ятовування інформації

Джерело: сформовано авторами.

Таблиця 4. Зіставлення кращих практик адаптації персоналу з інших секторів економіки

Практика	Переваги	Недоліки	Рекомендації для будівельних підприємств
Програма "Buddy"	Швидка адаптація, зниження стресу, мотивація	Вимагає залучення досвідчених працівників	Використовувати програму "Buddy" для нових учасників команди
Дистанційна платформа	Доступність, персоналізація, зниження витрат	Вимагає розроблення та впровадження	Розробити дистанційну платформу з адаптаційними модулями та інтерактивними завданнями, процесами
Ігрові практики та механізми	Залучення, мотивація, запам'ятовування	Вимагає розробки ігрових елементів	Використовувати ігрові практики для навчання та мотивації нових працівників
Наставництво	Мотивація, плинність кадрів, розвиток талантів	Вимагає підготовки наставників	Запровадити програму наставництва з визначеними цілями

Джерело: сформовано авторами.



Рис. 1. Значення механізмів зворотного зв'язку для адаптації персоналу будівельних підприємств

Джерело: сформовано авторами.

Варто виокремити декілька прикладів, як можна використовувати механізми зворотного зв'язку для покращення адаптації персоналу:

- проведення опитування нових працівників після проходження першорядних стадій адаптації;

- організування фокус-груп з новими працівниками для глибшого розуміння їхнього досвіду;
- створення анонімних форм опитування для більш відвертих відповідей;
- запрошення нових працівників на зустрічі з бригадирами та керівництвом для обговорення їхніх відгуків.

Впровадження ефективних механізмів зворотного зв'язку допоможе управлінцям будівельних підприємств розробити програму адаптації персоналу, яка відповідає потребам нових працівників і сприятиме досягненню ними очікуваних результатів своєї діяльності.

Окрім вищезазначених механізмів зворотного зв'язку, команда проекту може також використовувати інші методи для збору інформації про досвід нових працівників, зокрема такі:

- аналізування даних про персонал (наприклад, рівень плинності кадрів, час до виходу на проектну потужність);

- інтерв'ю з новими працівниками (якщо це можливо);
- спостереження за новими працівниками на робочих місцях.

Використання різних методів збору інформації допоможе команді проекту отримати більш повне уявлення про процес адаптації та визначити ділянки чи підрозділи для покращення.

Впровадження інноваційних проектів для адаптації персоналу має низку переваг, зокрема покращує утримання працівників і задоволеність працею.

Структуровані навчальні програми та механізми зворотного зв'язку підвищують залученість працівників і задоволеність працею. Як наслідок, це призводить до покращення рівня утримання працівників, зменшуючи витрати, пов'язані з високою плинністю персоналу в будівельному секторі національної економіки, рис. 2.



Рис. 2. Структурована навчальна програма та механізми зворотного зв'язку для будівельних підприємств

Джерело: сформовано авторами.

Інноваційні проекти з адаптації персоналу також призводять до підвищення продуктивності та ефективності.

Працівники, які отримують належне навчання та підтримку, є більш продуктивними та ефективними на своїх робочих місцях. Це сприяє покращенню організаційної та економічної ефективності будівельних підприємств, зростанню оперативності виконання робіт та прибутковості.

Однак впровадження інноваційних проектів з адаптації персоналу може зіткнутися з певними труднощами. Це може бути опір змінам, брак ресурсів та неналежна підтримка з боку керівництва. Важливо вирішувати ці виклики проактивно, щоб забезпечити успіх проекту.

Щоб оцінити вплив запропонованих змін на ефективність будівельних підприємств, важливо спочатку проаналізувати поточні рівні їхньої ефективності. Тому, потрібно визначити основні напрямки, де можна підвищити ефективність, враховуючи час і ресурси, потрібні для адаптації персоналу.

Щоб забезпечити успішне впровадження запропонованих змін, важливо визначити ключових зацікавлених сторін, залучених до процесу, зокрема менеджмент будівельних підприємств, службу персоналу і працівників. Ефективна комунікація та стратегії управління змінами також важливі для успішної реалізації проекту. Це може охоплювати навчання та підтримку працівників, які не знайомі з новим процесом, а також вирішення будь-яких проблем або опорів з боку працівників. Водночас, важливо постійно оцінювати ефективність нового процесу та визначити сфери для подальшого вдосконалення в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Василик А., Мурза К. Сучасні підходи до адаптації та організаційної соціалізації персоналу. *Галицький економічний вісник Тернопільського національного технічного університету*. 2020. 64.3. С. 137-146.

Запропоновані зміни в процесі адаптації персоналу будівельних підприємств мають потенціал для значного підвищення ефективності та зменшення накладних витрат. Однак важливо ретельно оцінити вплив цих змін і вирішити будь-які потенційні проблеми в процесі впровадження. Дотримуючись рекомендацій будівельні підприємства зможе успішно впровадити запропоновані зміни та досягти своїх цілей щодо підвищення продуктивності та задоволеності працівників.

Висновки і перспективи подальших досліджень

Адаптація персоналу є ключовим поняттям на робочому місці, якому в останні роки приділяється все більше уваги. Це стосується процесу, за допомогою якого працівники адаптуються до свого нового робочого середовища, з огляду на його культуру, цінності, норми, операційні процеси та особистісні очікування. Різноманітність талантів працівників є вирішальним аспектом успіху будь-якого підприємства, сприяючи різноманітності перспектив, досвіду та навичок, які стимулюють інновації та конкурентоспроможність. Ефективний процес адаптації персоналу може допомогти зменшити плинність кадрів, створити продуктивне середовище для праці різних вікових та фахових категорій персоналу та виховувати культуру постійного навчання та розвитку.

У подальших дослідженнях варто обґрунтувати засади, принципи та психологічно-інноваційний і цифровий інструментарій новітньої моделі адаптації персоналу в умовах провадження післявоєнної національної економічної політики в Україні.

2. Діденко Є. О., Козуб О. В. Особливості процесу адаптації персоналу на підприємстві. *Science and practice: an innovative approach: Collection of scientific articles*. Les Editions L'Originale, Paris, France. 2017. P. 241-246.

3. Захарчин Г. М., Гладун С. О. Емоційний інтелект у контексті адаптації молодих фахівців до професії діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. Вип. 29. С. 57-60.
4. Захарчин Г. М., Ситник Й. С. Економіка та управління знаннями: навчальний посібник. Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2022. 244 с.
5. Зелінська Г., Процишин А. Адаптація персоналу підприємства: сутність та основні чинники. *Молодий вчений*. 2018. 10(62). С. 334-337.
6. Коваленко А. В. Цифрові інструменти адаптації персоналу за гібридного формату зайнятості. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2021. 2.13. С. 227-230.
7. Куделя В. І., Гриценко Н. В. Управління адаптацією персоналу сучасного підприємства. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2020. Т. 31(70), № 4(1). С. 128-131. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/14441/1/>
8. Лемещук Р. Поняття адаптації персоналу на підприємствах: онбординг та E-learning. *Економічні горизонти*. 2024. 2(28), С. 111-118. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(28\).2024.305861](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(28).2024.305861)
9. Лобза А., Бикова А., Рябуха Т. Розробка програми адаптації для персоналу. *Молодий вчений*. 2021. 1 (89). 174-178.
10. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Економіка і суспільство*. 2017. 13. С. 602-608. URL https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/101.pdf
11. Славенко Є. А., Домусчі В. О., Бузунар А. В. Особливості рекрутингу й адаптації персоналу в сучасних умовах розвитку організації. *Бізнес Інформ*. 2021. №12. С. 268-276. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-268-276>.
12. Стрижеус Л., Тендюк, А. Управління адаптацією персоналу організації в системі менеджменту персоналу. *Економічний форум*, 2022. 1(4), С. 115-121. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2022-4-14>.
13. Тимошенко В. А. Економічні аспекти професійної адаптації персоналу організацій у сучасних умовах (на підприємствах виробничої сфери). *Актуальні проблеми економіки*. 2022. №1 (247). С. 71.-78. URL: https://economicscience.net/wp-content/uploads/2022/01/01.22._
14. Шапка І. В., Яшкіна Н. В. Інструментарій адаптації персоналу як фактор ефективної діяльності компанії. *Economic Synergy*, 2023. (3). С. 38-54. <https://doi.org/10.53920/ES-2023-3-3>.

REFERENCES

1. Vasylyk, A., & Murza, K. (2020). Suchasni pidkhody do adaptatsiyi ta orhanizatsiyanoi sotsializatsiyi personalu [Modern approaches to adaptation and organizational socialization of personnel]. *Halyts'kyu ekonomichnyy visnyk Ternopil's'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu*, 64(3), 137-146. [in Ukrainian].
2. Didenko, Ye. O., & Kozub, O. V. (2017). *Osoblyvosti protsesu adaptatsiyi personalu na pidpryyemstvi* [Peculiarities of the process of personnel adaptation at the enterprise]. In *Science and practice: an innovative approach* (pp. 241-246). Les Editions L'Originale, Paris, France. [in Ukrainian].

3. Zakharchyn, H. M., & Hladun, S. O. (2020). Emotsiynyy intelekt u konteksti adaptatsiyi molodykh fakhivtsiv do profesiyi diyal'nosti [Emotional intelligence in the context of adaptation of young professionals to the profession]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, 29, 57-60. [in Ukrainian].
4. Zakharchyn, H. M., & Sytnyk, Y. S. (2022). *Ekonomika ta upravlinnya znannyamy* [Economics and knowledge management]. Lviv: Vydavnytstvo L'vivs'koyi politekhniki. [in Ukrainian].
5. Zelins'ka, H., & Protsyshyn, A. (2018). Adaptatsiya personalu pidpryyemstva: sutnist' ta osnovni chynnyky [Adaptation of enterprise personnel: essence and main factors]. *Molodyy vchenyy*, 10(62), 334-337. [in Ukrainian].
6. Kovalenko, A. V. (2021). Tsyfrovi instrumenty adaptatsiyi personalu za hibrydnoho formatu zaynyatosti [Digital tools for staff adaptation in the hybrid employment format]. *Visnyk students'koho naukovohto tovarystva DonNU imeni Vasylya Stusa*, 2(13), 227-230. [in Ukrainian].
7. Kudelya, V. I., & Hrytsenko, N. V. (2020). Upravlinnya adaptatsiyeyu personalu suchasnoho pidpryyemstva [Management of personnel adaptation of a modern enterprise]. *Vcheni zapysky Tavriys'koho natsional'noho universytetu imeni V. I. Vernads'koho. Seriya: Ekonomika i upravlinnya*, 31(70), 128-131. Available at <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/14441/1/> [in Ukrainian].
8. Lemeshchuk, R. (2024). Ponyattya adaptatsiyi personalu na pidpryyemstvakh: onbordynh ta E-learning [The concept of personnel adaptation at enterprises: onboarding and E-learning]. *Ekonomichni horyzonty*, 2(28), 111-118. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(28\).2024.305861](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(28).2024.305861) [in Ukrainian].
9. Lobza, A., Bykova, A., & Ryabukha, T. (2021). Rozrobka prohramy adaptatsiyi dlya personalu [Development of an adaptation program for personnel]. *Molodyy vchenyy*, 1(89), 174-178. [in Ukrainian].
10. Myronova, O. M. (2017). Osnovni problemy adaptatsiyi personalu ta metody yikh vyrishennya na pidpryyemstvakh [The main problems of personnel adaptation and methods of solving them at enterprises]. *Ekonomika i suspil'stvo*, 13, 602-608. https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/101.pdf [in Ukrainian].
11. Slavenko, Ye. A., Domuschi, V. O., & Buzunar, A. V. (2021). Osoblyvosti rekrutynhu y adaptatsiyi personalu v suchasnykh umovakh rozvytku orhanizatsiyi [Peculiarities of recruiting and adaptation of personnel in modern conditions of organizational development]. *Biznes Inform*, 12, 268-276. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-268-276> [in Ukrainian].
12. Stryzheus, L., & Tendyuk, A. (2022). Upravlinnya adaptatsiyeyu personalu orhanizatsiyi v systemi menedzhmentu personalu [Managing the adaptation of the organization's personnel in the personnel management system]. *Ekonomichnyy forum*, 1(4), 115-121. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2022-4-14> [in Ukrainian].
13. Tymoshenko, V. A. (2022). Ekonomichni aspekty profesiynoyi adaptatsiyi personalu orhanizatsiy u suchasnykh umovakh (na pidpryyemstvakh vyrobnychoyi sfery) [Economic aspects of professional adaptation of the personnel of organizations in modern conditions (at enterprises of the production sphere)]. *Aktual'ni problemy ekonomiky*, 1(247), 71-78. <https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/01/01.22> [in Ukrainian].

14. Shapka, I. V., & Yashkina, N. V. (2023). Instrumentariy adaptatsiyi personalu yak faktor efektyvnoyi diyal'nosti kompaniyi [Personnel adaptation toolkit as a factor of the company's effective activity]. *Economic Synergy*, 3, 38–54. <https://doi.org/10.53920/ES-2023-3-3> [in Ukrainian].

Yosyf Sytnyk, Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Head, Department of Human Resource Management and Administration, Lviv Politechnic National University, Ukraine

Stepan Pryharnyi, PhD student, Lviv Politechnic National University, Ukraine

Directions development of innovative projects for the adaptation of staff construction enterprises

Abstract

Introduction. Adaptation of personnel is a critically important process that business entities must organize to ensure that new employees are effectively integrated into the corporate culture and will effectively perform their job duties. The key factors that influence the effectiveness of employee adaptation are the organizational culture and values of enterprises, communication and feedback, opportunities for training and development, as well as the creation of decent conditions for employees. Theoretical and applied problems related to the development of innovative projects to improve the adaptation of personnel need scientific attention.

Goal. Determination of feedback mechanisms and innovative tools for adaptation of personnel of construction enterprises in modern economic conditions.

Method. The theoretical and methodological toolkit and methods of comparison are applied - comparison of the best practices of personnel adaptation from other sectors of the economy; structuring – transformation of an unstructured personnel adaptation training program into a structured one; graphic and tabular - strengthening the visual presentation of the material and data obtained in the research process; generalization and abstract-logical when formulating recommendations and conclusions.

Results. The article examines problematic issues of personnel adaptation of enterprises that require an adequate solution in the conditions of modern challenges. The current process of adaptation of personnel of construction enterprises is analyzed. The negative consequences of inadequate staff adaptation are singled out. Systematization of innovative approaches to improve personnel adaptation in conditions of shortage of qualified workers and martial law has been carried out. The best practices of personnel adaptation of other sectors of the economy are considered. The value of feedback mechanisms for the adaptation of personnel of construction enterprises is analyzed. The importance of a structured curriculum and feedback mechanisms for construction enterprises has been established.

Keywords: adaptation; mentoring; remote platform; feedback; corporate culture; personnel management; construction company; innovative project.

Cite as: Sytnyk, Y., and Pryharnyi, S. (2024). Directions development of innovative projects for the adaptation of staff construction enterprises. *Economic analysis*, 34 (3), 80-89. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2024.03.080>