

## **СУЧАСНА ЖІНКА: ЕФЕКТИВНИЙ КЕРІВНИК ЧИ ХРАНИТЕЛЬКА СІМЕЙНОГО ВОГНИЩА?**

У кожної жінки в житті постає питання: «Кар'єра чи сім'я?». Звичайно, це особистий вибір кожного. Одні жінки здатні поєднати ці два поняття і у них це добре виходить, а інші – навпаки. Перед тим, як зробити досить нелегкий вибір, потрібно зважити всі «за» і «проти», спробувати знайти компроміс та відповідь на це питання.

Сучасна жінка бажає реалізувати себе в житті і досягти кар'єрного зростання. Якщо колись це стосувалось жінок 40-річного віку, то зараз вік не має жодного значення. Часто буває так, що гонитва за кар'єрою руйнує сім'ю, а часом буває так, що жінка про сім'ю забуває, так і не створивши її. Щоб не виникла така проблема потрібно з самого початку кар'єри розставити для себе пріоритети. І зробити це вкрай важко, адже з одного боку хочеться бути незалежною від чоловіка, могли забезпечити саму себе, а з другого боку – велику міцну сім'ю.

Якщо, вийшовши заміж, жінка обирає кар'єру, то чоловікові необхідно підтримати її вибір, якщо ж ні, то жінці прийдеться або відмовитись від сім'ї, або від кар'єри. Так закладено природою, що в такому випадку жінка має обрати сім'ю, адже їй не властиво будувати кар'єру, в ній не закладена роль керівника, директора, а в ній закладена роль хранительки сімейного вогнища. Вважається, що кар'єра – це чоловіча справа і не слід втручатись жінці у жорстоку чоловічу боротьбу за місце під сонцем.

При наявності сім'ї, жінка-кар'єристка не здатна дати дітям і чоловікові турботу, любов і увагу в повній мірі. Відповідно, діти недоотримують тепла та уваги і у майбутньому це негативно вплине на їх розвиток, а в подальшому і на ціле життя.

Інколи не просто бажання зробити кар'єру змушує жінку працювати, а й нестача коштів для повноцінного життя. У такому випадку потрібно навчитись поєднувати кар'єру і сім'ю.

Але ж як це мудро поєднати? Психологи вважають, що для цього потрібно:

- навчитись розділяти роботу і дім, вдома приділяти час рідним і не наголошувати про робочі проблеми, не брати роботу додому;
- розподілити обов'язки між чоловіком та жінкою;
- працювати у своє задоволення і не гнатись за кар'єрою, щоб можна було проводити більше часу з дітьми;
- трудоголізм і кар'єризм речі не сумісні.

Вважається, що коли жінка досягне бажаної посади, то тоді вона почне задумуватись про створення сім'ї, про пошук гідного чоловіка, народження і виховання дітей. Тому краще ще зі студентських років почати реалізовувати себе як ділову особистість, досягати своїх цілей, мети, а вже потім задумуватись про створення сім'ї. Адже нереалізований професійний потенціал може згодом негативно вплинути на сімейне життя. Якщо жінка хоче, нехай працює, реалізовує себе, а згодом, потрібно буде навчитись поєднувати сім'ю і роботу.

Самореалізована жінка набагато спокійніша і щасливіша, ніж та, яка пожертвувала заради сім'ї своїми мріями. На жаль, варто пам'ятати і про те, що зараз чоловіків вже не стримує ні суспільство, ні церква, ні діти, і жінка, яка вміє себе забезпечити, не опиниться в скрутному матеріальному становищі, якщо чоловік вирішить покинути її. До того ж кожен має право вибору і свободу у прийнятті рішень, тому треба здобувати кар'єру, якщо цього хочеться, але ставши почесним колишнім

директором заводу на пенсії, захочеться, щоб поруч були рідні та близькі люди, так що треба не забувати про сім'ю, оскільки “кар'єра склянку води не подасть”.

Не варто рівнятися і на тих жінок, які повністю присвятили себе родині. Якщо придивитися, то багато хто з них просто не бажають працювати і їм комфортно в своєму власному світі. Вони легко зробили свій вибір, тому що не мають якихось завищених цілей і бажань. Вони хочуть залишатися, насамперед, дружиною, матір'ю, дочкою і жінкою, а не керівним чи працівником, але і ризик опинитися у скрутній ситуації у них зростає, якщо сім'я розпадеться.

Найкращим варіантом залишається тільки один – якщо у вас є амбіції і здібності, реалізуйте їх, поки у вас не з'явилася сім'я. Як тільки ви вийдете заміж, знайдіть час і сили для сім'ї, – і тоді ви з успіхом зможете поєднати кар'єру і сім'ю, не роблячи між ними вибору.

**Карковська В.Я.**

к.е.н., доцент кафедри АФМ

**Васюник П.І.**

магістрант кафедри АФМ

Національний університет «Львівська політехніка»

## **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Оцінювати можна різні аспекти процесу адаптації – систему в цілому, адаптацію певного співробітника, конкретний інструмент або захід. Основне – на підставі отриманих результатів приймати правильні та ефективні управлінські рішення.

Для ефективності оцінювання персоналу фахівцям, варто дотримуватися наступних рекомендацій: вибирати показники, алгоритм розрахунку яких зрозумілий, інформація яких є доступна; збирати статистику щодо показниками оцінювання персоналу; відслідковувати динаміку зміни показників за періоди (квартал, півріччя, рік); на підставі аналізу змін показників обґрунтовувати прийняті рішення, наприклад, щодо адаптаційних інструментів, тривалості навчання або збільшенні кількості наставників[1].

Головне питання у визначенні ефективності адаптації полягає в тому, скільки вона повинна коштувати. Фахівці з управління персоналом вважають, що оптимальне співвідношення витрат на пошук і залучення нового співробітника і витрат на його адаптацію становить приблизно 3:1[2].

Для нівелювання загроз з боку працівників, які звільняються на стадії адаптації та випробувального терміну необхідно:

1. Розробити положення про адаптацію працівників, посадові інструкції (або описи робочого місця).

2. Встановити первинні вимоги до кандидата, сформувати чіткий профіль посади.

3. Проаналізувати (об'єктивні чи суб'єктивні) відповідності претендента вимогам організації. Особливо важливим є встановлення відповідності корпоративних цінностей і ціннісних орієнтацій людини. Це можна з'ясувати за допомогою питання «Що вам важливо отримувати від роботи?». Фахівці HR-служби повинні уважно вивчати заповнену кандидатом корпоративну анкету претендента [3].

4. Організування наставництва – призначення наставника або прийняття менеджером його функцій серед найбільш кваліфікованих працівників.

5. Анкетування співробітників після завершення адаптаційного періоду.