

технологій; забезпечення інноваційної активності персоналу в напрямі оптимізації технологічного, управлінського процесів.

При забезпеченні екологізації виробництва важлива роль належить працівникам при високо розвинутих складових трудового потенціалу. Підвищення рівня соціо-екологічної відповідальності працівників є можливим за рахунок розвитку, окрім інших, такої складової трудового потенціалу, як моральність.

На наш погляд, екологізацію виробництва слід розглядати як чинник ефективного використання трудового потенціалу. Стратегічний розвиток підприємства вимагає підвищення його екологічної безпечності та відповідальності, що підвищує актуальність розвитку персоналу в напрямі соціальної відповідальності.

Постійні зміни у економіці, удосконалення технологій, інноваційні процеси та інші наведені нами аспекти підвищують акцент на такій складовій розвитку персоналу як професійне, соціальне навчання на виробництві.

Управління трудовим потенціалом щодо соціо-екологічної відповідальності – це системно організований процес раціонального використання трудових ресурсів з одночасним безперервним професійним навчанням працівників для підготовки їх до виконання виробничих функцій з урахуванням принципів екологічної відповідальності бізнесу.

Література

1. Трегобчук В.М. Концепція сталого розвитку для України. – Вісник НАН України. – 2002. - № 2. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://5all.com.ua/index.php/kontent-sajta/besplatnye-materialy/raznoe-besplatno/besplatnye-uchebnye-stati/159-stattya-kontseptsiya-stalogo-rozvitku-dlya-ukrajini>.
2. Основы экологии и природопользования. Учебное пособие / Дикань В.П., Дейнека А.Г., Позднякова Л.А., Михайлов И.Д., Каграманян А.А. – Харьков: ООО «Олант», 2002. – 384 с. Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://uchebnikfree.com/page/dikanuch/ist/ist-3-idz-ax233--nf-48.html>.
3. Гриненко А.М. Корпоративна соціальна відповідальність: теоретико-методологічний аспект оцінювання соціальної діяльності. – Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – 680 с.
4. Концепція національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://kbs.org.ua/index.php?get=14&id=5817>
5. Обзоры результативности экологической деятельности. Украина. Второй обзор / Европейская экономическая комиссия. Комитет по экологической политике. – ООН: Нью-Йорк и Женева, 2007. – 265 с.
6. Кіотський протокол до Рамкової Конвенції Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату: [офіційний переклад від 11.12.1997] / ООН. – 1997. – Електронний ресурс. - Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.1915.1&nobreak=1>.
7. Иванова В.В. Анализ тенденций экологического развития горно-металлургического комплекса Украины. – Наука і економіка, 2010 р., № 1 (17). – С. 208-218.

Сесіна І.М.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

РОЛЬ, ЗАДАЧІ ТА ЗМІСТ ОЦІНЮВАННЯ АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасних нестабільних умовах функціонування підприємств важливого значення набуває адаптація працівників, яка є складною категорією, що відображає пристосування працівників до професійних, організаційно-економічних, гігієнічних, соціально-психологічних умов праці та, одночасно, пристосування керівництва, адміністрації, колег до працівника. Також, на нашу думку, це пристосування працівників до змін у зовнішньому середовищі, які мають вплив на комерційну діяльність підприємства.

Вказане підвищує актуальність формування та розвитку адаптаційного потенціалу персоналу організації. Слід зауважити, що раціональність управлінського рішення в даному аспекті залежить від наявності повної об'єктивної інформації щодо рівня адаптації працівників, вагомості впливу чинників на даний процес.

Будь яке оцінювання, та оцінювання адаптації, в тому числі, ґрунтується на певних принципах. С.О. Цимбалюк пропонує виділяти такі: обов'язковості, загальності, систематичності, усебічності та комплексності, об'єктивності [1, с. 253].

Дотримуючись загальної логіки теорії оцінювання персоналу, опишемо процес оцінювання адаптації персоналу підприємства.

Серед завдань, у даному випадку, є:

- оцінити рівень адаптації працівників за окремими її видами (професійна, соціально-психологічна, організаційно-економічна, фізіологічна, гігієнічна, до зовнішнього середовища) за визначенням самих працівників та керівників організацій та структурних підрозділів, на основі чого згрупувати працівників за різними групами адаптації;
- систематизувати чинники, які мають вплив на адаптацію персоналу;
- з'ясувати систему чинників, що сприятимуть підвищенню рівня адаптації персоналу;
- розробити заходи щодо підвищення рівня адаптації працівників.

Нами пропонуються наступні етапи оцінювання рівня адаптації персоналу за її видами та чинників, які впливають на даний процес, а саме:

- підготовка до проведення оцінювання (визначення груп працівників, складу комісії, формування методики оцінювання, основних критеріїв та чинників);
- формування методики оцінювання, підбір методів оцінки, систематизація основних чинників, що впливають на адаптацію персоналу;
- проведення дослідження серед працівників організації;
- опрацювання результатів оцінювання, формування бази отриманих даних, визначення рівня адаптації персоналу за її видами, визначення міри впливу чинників на її рівень;
- представлення інформації користувачеві для розробки шляхів щодо удосконалення системи адаптації персоналу на підприємстві.

Надамо характеристику даному процесу оцінювання. Так, дотримуючись того, що існують різні види адаптації персоналу, а саме: професійна, організаційна, соціально-психологічна, соціально-економічна та гігієнічна, ми пропонуємо формувати критерії та показники адаптації персоналу з таким зауваженням, що адаптація відбувається, як до внутрішнього стосовно підприємства середовища, так і до зовнішнього, не тільки до нового робочого місця, а й в подальшій роботі на тому ж підприємстві під впливом внутрішніх, зовнішніх та особистих чинників.

Проведення такої оцінки та аналізу результатів дослідження створюють підґрунтя до розуміння: розбіжностей чи узгодженості в поглядах працівників та керівників, що обумовлює удосконалення системи адаптації персоналу, необхідності підвищення рівня адаптації працівників, особливо до змін у зовнішньому середовищі. Зазначеному сприятиме систематизація та оцінка впливу окремих чинників, що справляють вплив на рівень адаптації.

Так, ми вважаємо за доцільне виділяти зовнішні чинники, внутрішні та особистісні. Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що до зовнішніх чинників відносяться територіальне розміщення організації, стан економічної кон'юнктури, ситуація та перспективи розвитку ринку праці (кількісні та якісні характеристики пропозиції робочої сили, умови пропозиції), попит на робочу силу з боку конкурентів, що впливає на рівень заробітної плати, скорочення платоспроможного попиту споживачів, інвестиційна криза, високий рівень монополізації ринку машин і устаткування, зростання конкуренції з боку зарубіжних виробників, низький рівень організації зовнішніх господарчих зв'язків, існування розриву між розвитком науки, техніки та впровадженням їхніх досягнень у виробництво, відсутність зваженої державної політики, нераціональна система оподаткування. При чому вони можуть бути чинниками прямого та непрямого впливу.

До внутрішніх стосовно підприємства чинників відносяться: організація оплати праці, умови праці, рівень автоматизації праці, перспектива професійного зростання, технології, що використовуються, вимоги виробництва, стратегії та цілі розвитку організації, стиль керівництва, фінансові можливості організації, виробнича й управлінська культура (цінності, соціальні норми, настанови поведінки), кількісні та якісні характеристики трудового колективу, стиль керівництва, відчуття допомоги з боку керівника та колег, задоволеність відносинами в колективі, від роботи, соціального статусу, задоволення умовами праці, організацією та системою оплати праці, виробнича й управлінська культура (система цінностей, норм та правил поведінки), власна підготовленість до різноманітних нововведень.

Крім вказаних груп чинників важливо приділяти увагу і таким чинникам, як особистісні, серед них: вік працівника, рівень освіти, досвід роботи, переміна місця проживання, стан здоров'я, якість життя, віддаленість житла від місця роботи тощо.

З метою підвищення об'єктивності даних хотілося б додати аналіз досліджень російських науковців та практиків першого заступника начальника Департаменту з управління персоналом ОАО «РЖД» Л.І. Васиної та начальника Галузевого центру психологічних досліджень С.С. Сергєєва, які, серед основних проблемних аспектів, що негативно впливають на процес адаптації молодих працівників на виробництві виділяють: недостатність практичних знань та навиків, про що зазначили 34% опитаних; недосконала система інформації, комунікацій в організації – 31%; низька професійна підготовленість, що не відповідає практичній ситуації – 22%; недостатня увага та інформованість з боку керівництва – 13% [2].

Таким чином, оцінювання адаптації працівників має охоплювати оцінку рівня адаптації за різними видами, адаптаційного потенціалу, систематизацію та оцінку чинників, які справляють вплив на даний процес. Результати такого оцінювання сприятимуть встановленню залежностей між віком, статтю, стажем роботи й рівнем адаптації, визначенню категорій працівників з різним рівнем адаптації та розробці заходів щодо підвищення її рівня.

Література

1. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.
2. Васина Л.И., Сергеев С.С. Оценка факторов адаптации молодых специалистов на производстве. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.zdt-magazine.ru/publik/socpol/2005/september-05-09-pri.htm>.

Симоненко В.А.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И НЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ

Проблема мотивации труда персонала является одной из наиболее актуальных тем в современном менеджменте. Над вопросами о том, что же побуждает к продуктивному труду, уже давно работают исследователи в экономической и психологической сферах.

Действительно, когда организация пытается достигать свои цели и задачи, бывает недостаточно создать современную технологию производства товаров и услуг, набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, работал эффективно, с интересом, полностью отдаваясь рабочей деятельности.

Понятие мотивации, как метода повышения эффективности управления персоналом рассматривалось многими авторами. Исследования А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга были направлены на анализ факторов, лежащих в основе мотивации, но практически не исследовался сам процесс мотивации. Теории мотивации В. Врума, Портера-Лоулера, Д. МакГрегора посвящены понятию сущности процесса мотивации, описанию и предсказанию его результатов, но они не касаются содержания мотивов.