

отримання додаткових знань та досвіду або набуття нових, що в значній мірі впливає на ефективність праці. Тож основними умовами успішної адаптації персоналу є:

- якісний рівень роботи з професійної орієнтації потенційних співробітників;
- об'єктивність ділової оцінки персоналу;
- наявність організаційного механізму управління процесом адаптації;
- престиж і привабливість професії і т.п.

Для результативного управління адаптацією працівника виділимо найбільш вагомі показники оцінки успішної адаптації:

- психофізіологічні (зміст і умови праці, особисті психофізіологічні характеристики працівників, рівень фізичного навантаження, інтенсивність виробничих процесів);
- професійні (повне і успішне оволодіння професією, виробничий досвід і відношення до роботи, рівень освіти, можливість підвищення кваліфікації, професійна стійкість);
- соціально-психологічні (рівень психологічної задоволеності виробничим середовищем в цілому, соціально-психологічний клімат у колективі, взаємовідносини з адміністрацією і з колегами по роботі);
- організаційні (умови організування праці, організаційна структура підприємства, рівень трудової дисципліни);
- економічні (якісне виготовлення продукції, задоволеність розміром заробітної плати, система матеріального і морального стимулювання).

Таким чином, адаптація працівників підприємства до нових умов праці є важливим елементом процесу управління персоналу. Це важливо як для підприємства, так і для самого працівника, як можливість отримання додаткових професійних знань та досвіду. Успішна адаптація персоналу сприятиме економії витрат на пошук нових працівників, скороченню плинності кадрів, розвитку персоналу, задоволеності працівників роботою та формуванню позитивних відношення до праці, єдності колективу і підприємства в цілому.

Макієнко К.О., Шумасва О.О., к.держ.упр., доц.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ В ЕНЕРГЕТИЧНІЙ ГАЛУЗІ

Електроенергетична галузь має великий потенціал і є важливою складовою національного господарства, тому створення професійного, стабільного колективу дуже важливе і актуальне питання. На багатьох

підприємствах цієї галузі поняття «мотивація персоналу» сприймається лише теоретично, а на практиці стимулювання особливо промислового персоналу недостатньо розвинуто і показники ефективності праці відстають від зарубіжних.

Даній проблемі приділили увагу такі автори як: А.В Лоскутков, Д.Б Понаровкін, М.С Бернер, А.Н Тарасова, В.В Грачов, Д. Хайд.

На підставі проведеного аналізу системи мотивації ряду вітчизняних енергетичних підприємств видно, що вона залишилася незмінною з радянських часів і її основу складають оклад, премії за виконання і перевиконання плану, надбавки за стаж роботи та інші [2].

Така мотивація є доволі дієвою для виробничого персоналу, серед якого робітники, які мають середньоспеціальну освіту, працюють фізично, зайняті створенням матеріальних цінностей, тому матеріальна мотивація і заробітна плата на рівні ринку для цієї групи робітників - це важливий фактор мотивації і є найголовнішим стимулом.

Ситуація в галузі на ринку труда цієї групи працівників неоднозначна. У великих енергетичних компаніях є рентабельні підприємства, на яких заробітна плата виробничого персоналу є вищою ніж середня на ринку. З метою підвищення продуктивності праці для таких підприємств пропонується запровадити систему матеріальної мотивації з урахуванням індивідуальних показників діяльності персоналу.

Для досягнення компанією поставленої мети потрібно скласти загальну картину діяльності підприємства в цілому, роботи окремого підрозділу та кожного співробітника. На базі аналізу конкретних даних та з урахуванням особистих показників, пропонується назначити індивідуальну мотивацію кожного робітника[1].

На електростанціях, які не є рентабельними, заробітна плата персоналу має рівень нижчий або середній на ринку праці, тому додаткове матеріальне стимулювання для робітника не може здійснюватися. З метою утримання персоналу на таких підприємствах пропонується запроваджувати додаткові елементи нематеріального стимулювання.

Повний соціальний пакет, до якого входять: медичне та пенсійне страхування, безкоштовні дитячі садки, харчування за рахунок компанії та інші[3], що поширений в країнах Європи і США, недоцільно використовувати для вітчизняних, нерентабельних підприємств енергетичної галузі. Серед форм нематеріальної мотивації пропонується запровадити пільги для робітників, які пов'язані з нижчими тарифами оплати за електроенергію. Також доречним буде використання таких пільг: надання можливості робітникам та їх сім'я безкоштовного відпочивати в відомчих санаторіях та пансіонатах, їх дітям у дитячих таборах, а якщо у підприємства немає таких власних активів, то придбати путівки та здохотити ними кращих

працівників.

Мотивація персоналу на українських енергетичних підприємствах є не дуже розвинутою, але актуальною проблемою сьогодні. В залежності від рентабельності підприємства пропонується використовувати різні методи мотивації як матеріальні так і нематеріальні.

Література

1. Маненко С. Удосконалення системи управління і оргструктури в енергетиці// Енергоринок.- 2006.- №12.-С. 15-17.
2. Терешков Д.А. Оплата труда в системе мотивации персонала. //Вестник ТГАСУ. – 2005. – №2. - С 35-42.
3. Казаченко А.В. Зарубежный опыт мотивации труда.// Генеральный директор. – 2005 -№7. – С.28-32.

Мацько К.І.

Національний університет водного господарства та природокористування

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ПЕРСОНАЛОМ В АСПЕКТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНИХ РИЗИКІВ

На сьогодні з огляду на посилення професійних ризиків медичних працівників, існує необхідність перегляду системи управління на підприємствах медичної галузі та впровадження заходів, що будуть направлені на запобігання ризиків у професійній діяльності медиків.

За офіційним тлумаченням під професійним ризиком розуміють ймовірність порушення здоров'я в результаті несприятливого впливу професійних факторів з урахуванням важкості наслідків, що виникають [2]. На відміну від інших, профризиків медперсоналу можуть призводити не лише до шкоди для власного здоров'я, але й для життя та здоров'я пацієнтів. Умовно можна виділити такі групи профризиків медиків – професійне захворювання та лікарська помилка.

Професійне захворювання трактується як захворювання, що виникло внаслідок профдіяльності та зумовлюється впливом шкідливих речовин та інших факторів, пов'язаних з роботою [1]. Крім офіційно визнаних хвороб – алергічного характеру та тих, що зумовлені біологічними чинниками, суттєвий вплив на здоров'я медпрацівників чинять і інші види, передусім це вірусні та бактеріальні інфекції. Отже, існує необхідність перегляду чинного офіційного переліку профзахворювань з метою його розширення.

Лікарська помилка – хибні висновки і дії лікаря при встановленні діагнозу захворювання, визначенні тактики і методики його лікування (за Пироговим М.І.). Проте в українському законодавстві відсутнє дане поняття, існує лише «неналежне виконання професійних обов'язків», за яке передбачається цивільно-правова або кримінальна відповідальність.