

Механізм ДПП містить більше стимулів і можливостей для підвищення ефективності експлуатації інфраструктурних об'єктів. Має більш високу ефективність приватного менеджменту, що зумовлює більш низькі витрати при більшій якості у порівнянні з державним і муніципальним управлінням. Ефективніший менеджмент визначається сильнішою (щодо державних службовців) мотивацією приватних інвесторів, які прагнуть максимізації прибутку і віддачі від інвестицій.

Основними проблемами реалізації моделі у формі лізингу в рамках ДПП з питань енергоефективності є:

- відсутнє адекватне юридичне супроводження реалізації проєктів з енергоефективності на основі моделі лізингу;
- немає достатнього досвіду в організації і здійсненні проєктів з підвищення енергоефективності на основі моделі лізингу.

Державно-приватне партнерство слід розглядати як шлях до залучення приватного сектору до практики із надання енергосервісних послуг й укладання довгострокових контрактів; розширення розуміння моделі лізингу в рамках ДПП і можливих вигід відносно недорогих інвестицій в енергоефективність та енергозбереження; як стимул підвищення рівня довіри між державою та приватним сектором, як шлях до становлення та розвитку енергосервісного бізнесу в Україні.

Зарубіжна практика свідчить про те, що проєкти, реалізовані в рамках ДПП, досягають більшої результативності, ніж проєкти, які реалізуються тільки силами публічного сектору.

АДАПТАЦІЯ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тутов Д.О.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Основою будь-якої сучасної організації, безумовно, є люди, оскільки саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних у розпорядженні організації, і визначають її економічні показники і конкурентоспроможність. Внесок людських ресурсів у досягнення цілей організації і якість виробленої продукції чи наданих послуг залежить в першу чергу від того, наскільки ефективно проводиться робота з підбору персоналу. Але навіть найкраща система підбору не здатна забезпечити належний результат, якщо не приділити достатньої уваги питанню адаптації нових співробітників [1].

Адаптація є одним з елементів системи управління персоналом підприємства. Незважаючи на це, адаптаційним заходам у компанії

часом приділяється мінімум уваги, так як часові та організаційні ресурси служби персоналу інвестуються переважно в розвиток систем оцінки та навчання.

Починаючи виробничу діяльність в організації, співробітник цікавиться різними аспектами співробітництва, що стосуються обсягу і часу взаємодії, умовами свого функціонування організації, а також якими особистими інтересами він повинен жертвувати, що дасть йому натомість організація і т. п.

Адаптація нових працівників до роботи в організації є прямим продовженням процесу відбору. Недостатня увага до питань організації адаптації нових працівників зведе нанівець результати відбору, якщо новий працівник, не зумівши вчасно освоїти нову роботу і не вписавшись у трудовий колектив, може звільнитися. Таким чином, час і гроші, витрачені організацією на його пошук і відбір, можуть виявитися викинутими на вітер.

Адаптація персоналу - це пристосування працівників до змісту і умов трудової діяльності і у безпосередньому соціальному середовищі. Для чого потрібна адаптація нових співробітників? Насамперед, вона необхідна для того, щоб скоротити час, який зазвичай потрібен новому співробітнику для того, щоб освоїтися на новому місці і почати працювати з максимальною віддачею. Таким чином, система адаптації вигідна як самому новому співробітнику, так і керівництву компанії. При використанні грамотно розробленої системи адаптації працівник, який недавно прийшов в організацію, відчуває себе на новому місці більш комфортно, а керівництво одержує від нього максимальну віддачу в роботі. Треба зауважити, що адаптація – процес обопільний, людина пристосовується до нової для неї організації, організація пристосовується до нової для неї людини. І від того, наскільки гладко пройде цей процес, багато в чому залежить подальша продуктивність, як нового співробітника, так і його колег [2].

Серед основних цілей адаптації нових працівників в організації зазвичай виділяють наступні:

Зменшення стартових витрат. Новий працівник не завжди знає нову роботу і вимоги організації. До тих пір, поки він працює менш ефективно, ніж досвідчені працівники, що його робота вимагає більш високих витрат. Ефективна адаптація зменшує ці витрати і дає можливість новому працівнику швидше досягти встановлених норм виконання роботи.

Зниження стресів, що відчуває на собі новий працівник. Для переважної більшості людей притаманний страх перед новим, невідомим. Стресовий стан нового працівника, як правило, пов'язаний

з боязною провалів у роботі з недостатньою орієнтацією до нової робочої ситуації.

Скорочення плинності кадрів. Якщо працівники не змогли своєчасно освоїтися в організації, це може призвести до їх звільнення.

Економія часу менеджерів і колег. Новому працівнику потрібна певна допомога з боку керівництва і колег для вирішення різних, в тому числі і найпростіших, побутових проблем.

Розвиток у нового працівника стану задоволеності роботою, позитивного ставлення до роботи і реалізму в очікуваннях. Процес адаптації має сприяти формуванню позитивного ставлення нових працівників до організації, до свого підрозділу і до дорученої справи, що є неодмінною умовою високих робочих показників [3].

Ефективність управління виробничою адаптацією працівника залежить від впливу на сукупність структурних елементів адаптації з акцентуванням уваги на найбільш значимих для конкретних умов видів адаптації, від умінь менеджерів використовувати ефективні технології соціального управління адаптацією.

1. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : КНЕУ, 2004. – 398 с.

2. Жуковська В. М. Управління персоналом. Практикум: навч. посіб. / В. М. Жуковська, І. П. Миколайчук. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 293 с.

3. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. — Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.

МОТИВАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР УСПІХУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Кваша І.С.

Науковий керівник – Шевченко В.С., канд. екон. наук, доцент

Ставлення до справи засновника або топ-менеджера компанії, який працює за контрактом, виступає прикладом для підлеглих. Тому не дивно, що мотиватори вищого керівника стають значущими для ключових співробітників, які давно працюють в компанії.

В Європі за критерієм мотивації управлінської діяльності виділили два типи керівників. Якщо керівник прагне забезпечити процвітання організації і усвідомлює себе як носія корпоративних цінностей, він визначається як стратегічний керівник. Мотивація стратегічного керівника – це відповідальність за процвітання і стабільність компанії, професійна самопожертва і відмова від індивідуальних цілей, якщо вони йдуть врозріз з корпоративними.

Виділяється також інша спрямованість управлінської діяльності,