

2. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп. М. : Прогресс, 1966. 462 с.
3. Федулова Л.І., Корнеєва Т.М. Державна політика розбудови економіки знань / Л.І. Федулова, Т.М. Корнеєва // Фінанси України. 2009. №10. С. 3-17.
4. Чухно А. Інтелектуальний капітал: сутність форми і закономірності розвитку // Економіка України. 2002. № 11. С. 48-55.

Ратушняк Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Слівінська Н. М.)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСЮ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ

Ефективність роботи персоналу в загальному розумінні залежить від управлінських рішень керівника, переліку його повноважень, рівня його кваліфікації. Нині конкурентні переваги є у тих організацій, котрі шукають ефективні методи управління працею для збільшення зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності. Одні фірми розробляють свою методичку оцінки працівників та проводять її власними силами, інші – використовують досвід інших організацій, пристосовуючи його під свої цілі, завдання та фінансові можливості.

Система винагороди є своєрідним підсумком перебування працівника на роботі. Але, на жаль, практика свідчить, що в більшості випадків цей процес не пов'язаний з стратегічним розвитком організації. Управління ефективністю роботи по суті є процесом узгодження особистих досягнень працівника та ефективності роботи всієї організації. Саме матеріальне стимулювання, на наш погляд, є важливою складовою побудови дієвої системи управління ефективністю роботи персоналу.

Метою дослідження є обґрунтування значення матеріального стимулювання як складової системи управління ефективністю роботи працівників.

Цілі та бізнес-завдання організації важливо чітко визначати відповідно до стратегії її розвитку, формулювати так, щоб виконавці робіт усвідомлювали до чого потрібно прагнути.

Першим кроком при розробленні системи управління ефективністю роботи потрібно чітко визначити її мету (наприклад, нею може бути твердження: конкурентна продукція – конкурентоспроможна і прибуткова організація). Досягненню цього сприятиме безперервний процес управління, що

гарантуватиме співробітникам підтримку, винагороду, визнання. Матеріальна винагорода та визнання працівника, на наш погляд, є пріоритетними в системі підвищення ефективності роботи організації. Матеріальна винагорода має вирішальне значення у мотивуванні персоналу, оскільки вона усвідомлюється працівником не лише як компенсація затрат його праці, а і як міра його особистісної та професійної самореалізації [2, с.84].

Через системи матеріальних стимулів формуються необхідні спонукальні мотиви трудової діяльності, здійснюється орієнтація працівників на конкретні кінцеві результати, створюється матеріальна зацікавленість в зростанні ефективності виробництва, реалізуються колективні та особисті економічні інтереси, усвідомлюється перспектива зростання добробуту працівника.

Однією із базових принципів управління ефективністю роботи працівниками є матеріальне стимулювання. Першим принципом є планування, оскільки важливо узгодити роботу працівників з стратегічними цілями розвитку організації; визначити ключові показники ефективності і яким чином працівникам їх досягати. Позитивний ефект від впровадження системи ключових показників ефективності обумовлений підвищенням загальної ефективності діяльності, оскільки кожен співробітник фірми усвідомлює зв'язок між своїми конкретними функціями та стратегічними цілями компанії. Інструктаж працівників щодо досягнення визначених цілей, показників є другим принципом управління ефективністю роботи. Далі доцільно порівнювати ефективність роботи працівників з очікуваними результатами, з роботою цілої організації; визначати методи оцінки роботи персоналу (принцип обговорення). Четвертий принцип – справедлива система матеріальної винагороди, яка сприятиме залученню та утриманню в організації кваліфікованих працівників [1, с.513-514].

Система винагороди за працю прямо пов'язана з потребами бізнесу і тому працівники реагують на її зміни. Незначні зміни в системах оплати праці для багатьох керівників є доступним способом підвищення ефективності діяльності, способом залучення працівників до кращих результатів. Загалом, стимулювати працівників доцільно як для індивідуальної мотивації, так і за результати колективної роботи. Наприклад, володіння акціями, різноманітні системи преміювання за освоєння нової техніки, за продуктивність, за інноваційну діяльність сприяє зміцненню взаємовідносин між працівниками [3]. Керівникам потрібно заохочувати ініціативу та винагороджувати тих працівників, які впроваджують нововведення, оскільки такі пропозиції відкривають нові напрями діяльності. Відповідальність за впровадження системи управління ефективністю роботи на практиці доцільно нести керівникам усіх рівнів, які мають розуміти, що їх оцінюють не лише за

результатами їх діяльності, а й за ефективність роботи тих людей, якими вони керують.

Використані джерела

1. Бергер Д, Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда. / под. ред. Д. Бергер, Л.Бергера; пер. англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 761с. С. 513-515.
2. Колот А. М. Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник./ А. Колот, С. Цимбалюк. К.: КНЕУ, 2011. 347с. С. 84.
3. Економіка і менеджмент 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку. Збірник наукових праць. URL: http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika_i_menedgment/EIM_2014_tom4.pdf

Романів Марія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Коцур А. С.)

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В РЕГІОНІ

Соціальна політика виступає одним з найважливіших елементів життєздатності суспільства, його стабілізації та розвитку. З одного боку, держава повинна створити всі необхідні умови для самореалізації і самозабезпечення економічних суб'єктів. З іншого боку, держава повинна приділяти значну увагу проблемам формування раціональної системи соціального захисту та соціального забезпечення населення.

Удосконалення системи соціальних виплат передбачає інституційне реформування управлінської системи, методів і механізмів фінансування програм соціальної допомоги, пільг, компенсацій. Перехід до ринкової економіки завжди потребує зміни підходів до соціальних проблем. Як підтверджує досвід зарубіжних країн, потрібно постійно вдосконалювати як в цілому систему соціального захисту населення, так і її складові.

Пріоритетами соціальної політики Тернопільської області є створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення; запобігання бідності; розвитку трудового потенціалу; формування середнього класу; недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів; реформування існуючої системи соціального захисту; проведення пенсійної реформи; надання адресної підтримки незахищеним верствам населення; впровадження активних форм підтримки сім'ї, жінок, дітей, молоді; розвитку благодійницької діяльності; розширення житлового будівництва за рахунок різних джерел фінансування; реформування системи охорони здоров'я, освіти