

чи посадовця або коло питань, в яких певна особа має досвід та знання.

Компетентністний підхід в управлінні персоналом – це технологічний інструмент відповіді на питання, як в постійно мінливих ситуаціях при дефіциті трудових ресурсів, все більшої і більшої залежності організації від кваліфікації співробітників, не просто підтримувати наявний рівень ефективності компанії, але і рухатися вперед, розвиватися, добиватися успіхів у конкуренції, бути кращими. Компетентністний підхід стає основою, яка дозволяє розробити систему, що сполучає вимоги бізнесу та управління персоналом.

Суть компетентнісного підходу повинна полягати в розробці та застосуванні на підприємстві моделей компетенції співробітників, їх підбору, оцінці та підготовці у відповідності з цими моделями.

Модель компетенції – це повний набір компетенції та індикаторів поведінки, необхідних для успішного виконання співробітником його функцій, які проявляються у відповідних ситуаціях і часу, для конкретного підприємства за індивідуальними цілями і корпоративною культурою.

### **Використані джерела**

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. К. : Знання, 2006. 559 с.
2. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. 2007. № 10 (3) С. 361–365.
3. Прохоровська С. А. Компетентістний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.
4. Семів Л. К. Управління персоналом в умовах економіки знань: моногр. / кол. авт.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів. К.: УБС НБУ, 2011. 406 с.

**Пошелюжний Вадим**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к. е. н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Дяків О.П.)

### **ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ**

«Знання – це сила», цей усім відомий афоризм англійського філософа Френсіса Бекона набув широкої популярності із моменту свого виникнення. У сучасному світі його актуальність можна лише підкреслити, адже на сьогоднішній день знання відіграють дедалі вагомішу роль, оскільки саме даний аспект служать основним джерелом зростання та стимулом розвитку економіки в передових країнах світу.

Однією з трансформацій сучасної світової економіки, яка заслуговує на

особливу увагу, є її переорієнтація, яка полягає в поступовому переході від сировинної та індустріальної економіки до економіки у якій центральне місце відведене знання. Стрімкий науково-технічний прогрес людства та його всеохоплююча інтелектуалізація все ближче і ближче підштовхує світову економіку до межі переходу на наступний рівень розвитку.

На початку XXI сторіччя світові держави-лідери збагнули, що розвиток науки, освіти та передових технологій має безпосередній й вагомий вплив у забезпеченні економічного зростання країни. Саме це послужило причиною виникнення абсолютно нового типу економіки – економіки, яка заснована на знаннях.

Ця економіка являє собою вищий етап розвитку постіндустріальної й інноваційної економіки для якої характерні високий індекс економічної свободи, розвинене громадянське суспільство і демократія, а також суспільство знань або інформаційне суспільство.

Батьком термінології «економіка знань» вважається австро-американський науковець та економіст Фріц Махлуп. В 60-х роках минулого століття, саме він вперше у своїй науковій роботі «Виробництво і розповсюдження знань у США» (1962 р.) ввів це поняття під яким розумів певний сектор економіки головною задачею якого є створення знань. Проте надалі, розуміння цього терміну набуло іншого значення [2].

Початкові ази економіки знань були встановлені у книзі «Ефективний керівник» (1966 р.) за авторством Пітера Друкера. У цій книзі вчений вперше описав різницю між робітником фізичної та розумової праці. За його словами робітник фізичної праці виробляє товари чи послуги своїми руками, на відміну від нього, працівник розумової праці працює головою генеруючи ідеї, знання та інформацію.

Завдяки працям Друкера сформувалося сучасне розуміння поняття «економіка знань», тепер під цим терміном почали розуміти такий тип економіки, у якому знання відіграють вирішальну роль та є джерелом зростання економіки країни.

Також слід відзначити працю американського письменника і соціолога Елвіна Тофлера «Третя хвиля» (1980 р.), у якій йдеться про перехід людства від індустріальної до інформаційної ери. Саме ця книга у свій час, послужила певним стимулом до вивчень та досліджень питань дотичних до економіки знань.

Проте не дивлячись на вище сказане, однозначного визначення, що таке «економіка знань» не існує і досі. Безліч науковців трактують його кожен зі своєї точки зору, але опрацювавши їхні умовиводи стосовно цього питання можна сформулювати наступне тлумачення цього терміну: «Економік знань

(англ. Knowledge economy) – це новітня модель розвитку економічної системи у якій більшу частину ВВП забезпечується за допомогою виробництва, оброблення, зберігання, розповсюдження і використання знань, інформації та новітніх технологій».

Часто термін «економіка знань» вважають синонімом до поняття «інноваційна економіка», проте це не так: економіка знань – являє собою вищий етап розвитку інноваційної економіки та є фундаментом для суспільства знань або інформаційного суспільства.

Економіка, що заснована на знаннях почала формуватися в розвинених країнах з другої половини ХХ століття і являє собою взаємопов'язаний комплекс галузей, націлений на підвищення продуктивності та якості людського капіталу.

Саме людський капітал відіграє ключову роль в становленні економіки, що ґрунтується на знаннях, адже людина є головним та єдиним носієм знань. Якщо звернутися до історії, то можна прослідкувати, що саме цей фактор залишається основним каталізатором зміни типів економік та суспільств у світовій практиці [4, с.51].

В сучасній економіці знань зростає частка творчих функцій працівника, підвищується роль його компетентності, коли потрібно приймати нестандартні рішення. А це означає і збільшення витрат на підготовку і використання креативної робочої сили, належне стимулювання кращих працівників, особливо талановитих, здатних створювати нове [1, с. 140].

Економіка знань – це економіка у якій головним ресурсом виступають знання та інформація, які використовуються у різних формах. Ці елементи, на даний момент, неспинно наповнюють та проникають в усі сектори, галузі, сфери сучасного глобального господарства.

В нинішній час виробництво інформації й знань стало основним джерелом зростання економіки в розвинених державах [3, с. 8].

Побудова нової економіки у якій знання та інновації відіграють ключову роль стала основною метою для країн, які прагнуть досягти високого рівня розвитку та конкурентоспроможності.

Не виключенням у прагненні сформувати таку економіку стала і Україна, яка в умовах дефіциту певних природних ресурсів та тиску кризових факторів, вимушена шукати нові свої сильні сторони й шляхи свого майбутнього зростання.

### **Використані джерела**

1. Дяків О. П. Управління талантами в економіці знань / Дяків О. П. // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку /редкол.: А. М. Колот. Київ : КНЕУ. 2017. С. 139–141

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