

Використані джерела

1. Бей Г. В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2018. №8. С. 6-14. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/management-of-personnel-development-as-method-of-ensuring-of-high-level-employees-engagement/>
2. Гемма М.Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, 21 жовтня 2013р. Київ, 2013. С. 176-180.
3. Грибик І.І, Копець Г.Р. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах. Проблеми економіки та управління. Вісник Національного університету «Львівська Політехніка». 2011. №640. С. 258-264.
4. Романенко А., Левченко А.О. Проблеми професійного розвитку персоналу на підприємстві. Наука- виробництво: зб. тез доп. І наукової конф. студентів і магістрантів м. Кіровограда, 14 квітня 2016р. Кіровоград, 2016. С. 64-65.
5. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90

Дмитришин Назарій

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Шушпанов Д.Г.)

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Характерною рисою сучасного етапу розвитку методів стимулювання персоналу доцільно відзначити поєднання індивідуальних і колективних форм (правило золотієї середини). Основна заробітна плата будується з урахуванням кваліфікації та результативності праці конкретного індивідуума, а преміювання – на загальних підсумках роботи організації чи її підрозділу.

До методів кількісного мотивації праці відносяться різні системи участі працівників у результатах роботи підприємств або компаній. Це системи більшою мірою застосовуються в поєднанні з погодинною системою оплати праці. Вони диференціюються і видозмінюються залежно від поставлених перед ними економічних і соціальних завдань та відрізняються один від одного лише за показниками нарахування премії, термінами та формами її виплат. У цілому вони можуть бути зведені в групи:

– група 1 – системи участі, засновані на показниках балансового прибутку підприємств і компаній.

– група 2 – системи, які ґрунтуються на показниках, пов'язаних з результатами виробничої діяльності.

– група 3 – системи, пов'язані як з показниками комерційної діяльності підприємства або компанії, так і з показниками безпосередньо виробничими.

Результати застосування систем кількісного стимулювання персоналу підприємств показують свою здатність підвищувати ефективність виробництва.

Наприклад, питання оплати праці в Японії є складовим елементом системи довічного найму і головним предметом кількісно-договірного регулювання праці. Система організації заробітної плати будується відповідно умові забезпечення зростання ефективності виробництва на тлі ефективно працюючої всієї кадрової політики і обов'язковому збереженні відносно низького рівня витрат на живу працю. Даний чинник є кореневим для забезпечення зростаючої конкурентоспроможності національних товарів на зовнішніх ринках.

Найголовнішим показником рівня кваліфікації працівника, а, отже, його оплати в Японії тривалий час зізнавався вік. Таке положення свого часу допомагало ефективно управляти робочою силою. Однак зміст і характер праці змінилися, і його оцінка за віковим критерієм виконавця стає певною мірою анахронізмом.

За багато років японські підприємці ретельно виробляли свої принципи тарифікації працівників, які обумовлюють їх постійний розвиток. Система, організована на цих принципах, вже стала традиційною. Виходячи з вище зазначених причин, розроблений абсолютно новий тип тарифікації, що базується на конкретних характеристиках трудівника і пов'язаний з індивідуальними показниками його роботи і специфічними особливостями кваліфікації. В основу системи заробітної плати стала закладатися трудова тарифна ставка, що відображає зв'язок з якістю праці та її результатами. Різноманіття умов праці, які можна спостерігати в японських компаніях, бажання підприємців, як можна точніше оцінювати кваліфікацію працівників, породили величезне число варіантів тарифних ставок, які використовувались як самостійно, так і в поєднанні з традиційними системами оплати праці.

Також відбулись зміни у переорієнтації з повікового критерію, який довго домінував у системі організації оплати праці, на процес індивідуалізації заробітної плати. Адаптація компаній в сформованій ситуації – пристосування традиційної системи групового управління кадрами до сучасних потреб виробництва у високо кооперовану працю, вироблення синтезованих систем, що враховують елементи обох систем тарифікації співробітників.

ЄС розглядає політику оплати праці як частину макроекономічної політики, спрямованої на збереження стабільності цін, ефективної зайнятості, забезпечення людського розвитку. Угодою про асоціацію України з Європейським Союзом передбачено посилити діалог та співробітництво в

забезпеченні гідної праці, гендерної рівності, боротьби з дискримінацією, скорочення бідності, посилення можливостей соціальних партнерів [1]. Таким чином, урахування зарубіжного досвіду стимулювання дасть змогу посилити мотивацію персоналу та підвищити конкурентоспроможності українських підприємств.

Використані джерела

1. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2016. №. 16 (1). С. 65-68.

2. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. Економічний аналіз: зб. наук. праць. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347–350.

Дмитрощенко Євген

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

АВТОМАТИЗОВАНІ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЗА РОБОЧИМ ЧАСОМ

Праця є невід'ємною частиною життя людини, саме на робочому місці працівник проводить більшу частину свого часу. Рациональне використання співробітниками робочого часу вважається одним з чинників успішної та прибуткової діяльності підприємства. Добре продумана та організована система обліку робочого часу формує передумови для підвищення організованості, відповідальності та дисциплінованості співробітників.

Найбільш поширеними методами обліку використаного робочого часу можна назвати:

1) журнальний метод (час приходу і виходу працівників фіксується у журналі обліку та інформація у вигляді звітів подається керівництву);

2) контрольований доступ (ведення працівником контролю за процесом та тривалістю роботи співробітників). Для контрольованого допуску на місце роботи використовують спеціальні картки або сканування відбитків пальців. У спеціальному файлі фіксується кожен вхід і вихід в кабінет співробітника та ця інформація автоматично отримується керівництвом [1];

3) метод відеоспостереження (потребує працівника для ведення спостереження, фіксування графіку роботи та порушень).

В сучасних умовах достатнього поширення набули різноманітні автоматизовані системи контролю за робочим часом: турнікети на прохідній,