

тимчасових працівників з-за кордону в інтересах української економіки; захист прав та свобод мігрантів, у тому числі вимушених, та запобігання незаконній міграції.

Отже, передумовами досягнення цих цілей є: удосконалення законодавства, зокрема, прийняття закону України про зовнішню трудову міграцію; подальша реформа органів виконавчої влади у сфері міграції та забезпечення скоординованої діяльності різних відомств та органів влади різного рівня у сфері реалізації міграційної політики; розвиток співпраці з громадянським суспільством, перш за все асоціаціями мігрантів і в Україні, і за кордоном; розвиток міжнародного співробітництва.

Бібліографія

1. Бублій М. П. Методологічні засади формування міграційної політики в Україні / М. П. Бублій // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 2. – С. 131-139. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2009_2_17

2. Джураєва О. О. Деякі особливості міграційної функції сучасної України / Джураєва О. О. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_

3. Кислицина О.В. Регулювання міжнародної економічної міграції в умовах глобалізації / О.В. Кислицина // Механізм регулювання економіки. – 2010. – №4.

4. Конституція України / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2>

5. Петрова Т. П. Концепція державної міграційної політики України: цільова орієнтація і основні напрямки / Т. П. Петрова. – К., 1991.

Михайло ФЕДИН

Тернопільський національний економічний університет, Україна

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Ефективність мотивації працівників і системи управління персоналом на конкретному підприємстві визначається ступенем досягнення основних економічних і соціальних цілей. Формування мотиваційної діяльності з позиції ринкової перспективи потребує узгодження протиріч між цілями підприємства та потребами працівників. Це зумовлює розробку програм узгодження мотиваційних потреб працівників та мотиваційних можливостей підприємств, що дає змогу досягти оптимального збалансування їх інтересів, а також підвищити ефективність спільної діяльності.

Методологічні основи дослідження мотивації та стимулювання праці були сформовані зарубіжними вченими: Ф. Герцбергом, Ф. Тейлором, А. Маслоу, А. Смітом, М. Месконом та багатьма ін. Вагомий внесок у дослідження проблем мотивації трудової діяльності зробили вітчизняні дослідники: Г.А. Дмитренко, Д.П. Богиня, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, Є.М. Сич, В.А.Ткаченко, В.Г. Шинкаренко та ін.

Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. [1]. Мотивацію можна розглядати як організаційний процес, за допомогою якого керівник залучає працівників виконувати виробничі завдання та стратегічні цілі, цим самим задовольняючи їх особисті потреби та бажання. Навіть якщо складається враження, що працівники працюють тільки заради досягнення загальних цілей організації, вони все-таки поведуться так, тому що впевнені - це кращий спосіб досягнення власних цілей.

Основними цілями ефективної системи мотивації є: залучення працівників на підприємство, їх збереження, стимулювання оптимальної виробничої поведінки [3].

Розробка критеріїв ефективної системи мотивації сприятиме підвищенню творчої та соціальної активності конкретного працівника та кінцевих результатів діяльності організації.

Важливим критерієм побудови ефективної системи мотивації персоналу є її вплив на досягнення стратегічної мети підприємства. Система мотивації має заохочувати працівників до виконання стратегічних цілей. При впровадженні системи мотивації та оплати за результатами важливо визначити конкретні цілі перед підрозділами, відділами, співробітниками, які виходять із цілей підприємства.

Наступним критерієм ефективної системи мотивації є її комплексність. Поряд з матеріальним стимулюванням доцільно застосовувати і системи не грошової винагороди працівників (можливість професійного і кар'єрного зростання, можливість участі в нових проектах, емоційну підтримку, соціальне заохочення результатом роботи).

Матеріальне стимулювання передбачає, що додаткові зусилля працівників, які мають суттєві для підприємства результати, будуть належним чином компенсовані у вигляді соціальних і преміальних виплат. В результаті отримується зростання ефекту віддачі працівників та результативність їх праці.

Для дієвої системи мотивації фонд оплати праці має не перевищувати зростання обороту організації (компанії). При впровадженні ефективної системи мотивації та оплати праці при зростанні обороту і прибутковості фірми абсолютна величина фонду

оплати праці може збільшуватися, але темпи зростання виручки або прибутку мають випереджати темп зростання фонду оплати праці. Також рівень середньої зарплати працівників має бути не нижчим ніж відповідний розмір зарплати на ринку для фахівця відповідної кваліфікації.

Важливим критерієм, на наш погляд, є гнучкість розробленої мотиваційної системи, можливість оперативного внесення змін при зміні ринкової кон'юнктури, внутрішнього середовища компанії, коригування цілей компанії без зміни механізму преміювання.

Врешті ефективна система мотивації формує у працівників почуття задоволеності роботою. Усвідомлення того, що компанія заохочує їх роботу, дає їм можливість отримувати від роботи задоволення і прагнути працювати добре кожен день, надає співробітникам стимул працювати з додатковою ретельністю. Збільшення прибутку є результатом роботи персоналу з належним рівнем мотивації, високим потенціалом продуктивності, почуттям своєї значущості і задоволеності роботою.

Використання ефективної мотиваційної системи на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, і про піклування про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається на самперед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу.

Бібліографія

1. Пріоритетні напрямки ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму / О. І. Ілляш // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011, №21.7. – С. 131-134.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К. КНЕУ, 2002.
3. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників / А. В. Музиченко-Козловський // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011 №21, 6. – С. 361-366.

Анастасія ФЕДОРОВА

Тернопільський національний економічний університет, Україна

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У процесі удосконалення господарської діяльності та в період переходу від кількісних до якісних показників оцінки економічного зростання та інтенсивного розвитку регіональної і водночас національної