

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

та культури населення тощо.

Надміру розвинена система соціальних пільг у нашій державі ще не свідчить про належний ступінь соціальної захищеності населення. Механізм надання пільг є недосконалим, оскільки реально пільгами користуються не всі, хто має на них право. Відсутня система моніторингу доходів сімей, що не дає змоги визначити тих, хто найбільше потребує допомоги.

Пропонуємо удосконалити перш за все форми та методи управління соціальним захистом населення. Ефективність соціального захисту залежить від якісного надання соціальної допомоги, а успіх соціальної допомоги залежить від методу її надання. Адресні методи поділяються на кілька типів: універсальні виплати; оцінка доходів на основі непрямих показників доходу і оцінки громади. Є також категорійна адресність, наприклад, за професійною ознакою. Така адресність може бути досить ефективною, якщо проведено дослідження і виявлено, що певна категорія людей є біднішою за інші. Але як правило дослідження не проводяться і категорійна допомога надається за принципом лобювання.

Для вдосконалення системи соціальних виплат необхідно в управлінні забезпечити:

- використання єдиних критеріїв оцінки майнового стану сім'ї;
- впровадження єдиної технології прийому громадян при призначенні того чи іншого виду соціальної допомоги;
- запровадження автоматизованого обліку пільговиків;
- підвищення інституційного потенціалу;
- підвищення технічного оснащення.

Крім того, потрібно підвищити ефективність використання фінансових ресурсів для забезпечення соціальних гарантій населення. Для забезпечення контролю за ефективним використанням коштів в управлінні діє відділ соціальних інспекторів, який контролює правильність призначення всіх видів соціальної допомоги, проводить обстеження матеріально – побутових умов проживання громадян, які звертаються за соціальною допомогою, з метою визначення нужденності даних сімей.

Отже, для поглиблення адресності соціальної допомоги та підвищення ефективності управління програмами соціальної допомоги, необхідно:

- переглянути підстави, що дають право на одержання допомоги, адже основним підходом до формування системи соціального захисту повинен стати заявочний принцип (той, хто потребує допомоги, повинен про це заявити);
- посилити адресність соціальної допомоги ;
- забезпечити інтегрований підхід до обслуговування малозабезпечених верств населення з метою подолання бідності та безробіття (для цього слід

об'єднати зусилля центру зайнятості та управління, створити програму працевлаштування інвалідів);

– створити в структурі управління відділ, який займався б наданням соціальної допомоги всіх видів на підставі одного звернення;

– забезпечити інформаційними стендами, приміщення де проводиться прийом документів для призначення всіх видів допомоги;

– об'єднати інформаційні системи управління соціальної політики, центру зайнятості та пенсійного фонду в єдину базу;

– розробити програму для перевірки інформації про доходи одразу ж при подачі документів на призначення допомоги.

Запропоновані заходи дадуть можливість: поглибити адресність соціальної допомоги, виходячи з фактичного майнового стану сім'ї; скоротити час, необхідний для оформлення громадянами заяв та опрацювання відповідних документів при призначенні допомоги; підвищити достовірність даних щодо майнового стану та доходів отримувачів допомоги, унеможливить випадки шахрайства та зловживань; раціонально спрямовувати бюджетні кошти; розширити поінформованість населення щодо суті і змісту надання соціальних допомоги; підвищити ефективність роботи управління соціальної політики.

Використанні джерела

1. Качан Є. П. Регіональні аспекти соціальної політики формування і збереження трудового потенціалу. Управління розвитком / зав. ред. Седова Л. М. Харків : ХНЕУ, 2006. № 3. С. 89 – 91.

2. Коцур А. С. Особливості реалізації соціальної політики України // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: матеріали V Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф., (м. Тернопіль, 2008 р.). Тернопіль: Економічна думка, 2008. Ч 1. С. 221–223.

Семків Юрій, Дяків Владислав

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

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу, а найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи, рівень професійної компетенції працівників та визначити потенціал працівників організації у розрізі стратегічних задач компанії є саме система оцінювання персоналу.