

один раз на рік; 25% службовців і 30% робочих оцінювалися один раз на півроку, приблизно 10% проходили оцінку результативності роботи частіше, ніж один раз на півроку. На підприємствах у США зазвичай досить часто періодика оцінок, а оцінкою найчастіше займається менеджер-керуючий [2, с. 97].

Узагальнюючи іноземний досвід ділової оцінки персоналу, потрібно відмітити, що найбільш розроблені методи оцінки використовуються для оцінки поточного стану управління персоналом на підприємстві.

Використані джерела

1. Анцупов А.Я. Соціально-психологічна оцінка персоналу: навчальний посібник для студентів ВНЗ. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 391 с.
2. Гарматюк О. А., Бакса Х. К. Зарубіжний досвід у системі оцінювання персоналу. Матеріали Четвертої Міжнародної науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України Чумаченка Миколи Григоровича «Інноваційні аспекти ресурсо-використання» ТНТУ імені Івана Пулюя, Тернопіль, 27 березня 2015 р. Т., 2015.С. 96 – 97.
3. Прохоровська С. А., Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону // Вісник Хмельницького національного університету. Науковий журнал 3, 2016. Економічні науки. Том 1, Хмельницький, 2016,С. 80-87.
4. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. 86- 90.

Смаль Дмитро

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Качан Є.П.)

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

Одним із компонентів якості життя населення є рівень заробітної плати, яка отримується у відповідності з працею, якістю і результатами. Ефективність праці багато в чому визначається його оплатою.

Із всіх джерел надходжень сім'ї, заробітна плата (при правильній її організації) забезпечує прямий безпосередній зв'язок з кількістю і якістю вкладеної праці. Саме за допомогою заробітної плати оцінюються і кваліфікація робітників, і складність виконуваних робіт, і обсяг, і якість вироблених матеріальних благ та послуг. Звичайно, таку безпосередню оцінку вдається здійснити не для всіх. Праця керуючих робітників, спеціалістів оцінюється як би опосередковано, виходячи з результатів роботи підприємств чи виробничих

підрозділів.

Принципи організації оплати праці:

– Оплата праці найманого робітника здійснюється по результатах затраченої праці, її кількості з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

– Величина оплати праці найманого робітника за фактично виконану повну місячну норму праці (робочого часу) не може бути нижче встановленої державою мінімальної заробітної плати.

– Працюючі за сумісництвом отримують заробітну плату за фактично виконану роботу.

– Оплата праці робітників регулюються прибутковим податком з доходів населення.

Заробітна плата виконує три основні і цілий ряд менш вагомих функцій. Основними функціями заробітної плати являється:

- стимулювання високопродуктивної праці;
- високовиробнича функція;
- соціальна функція.

Послаблення однієї з них послаблює дію інших.

Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечить нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації й одночасно дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, які гарантують власнику отримання необґрунтованого результату господарської діяльності.

Реалізація функції стимулювання передбачає, що оплата праці підштовхує кожного робітника до найбільш ефективних дій на своєму робочому місці.

Повне й ефективне виконання цих функцій можливе при умові формування і послідовного здійснення обґрунтованої політики оплати праці як на макрорівні (держава, галузь, ринок), так і на макрорівні (підприємство та його підрозділи).

В умовах розвитку підприємництва й існування різноманітних форм власності, заробіток робітника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від діяльності підприємства.

Використані джерела

1. Бакуліна Н.М., Коцелко С.М. Аналіз чинників та принципів, які впливають на оплату праці хлібопекарських підприємствах Тернопільської області. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Науковий журнал, 2011р., Випуск 16, с. 83-86

2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. К. : КНЕУ, 2011. 397 с.

3. Крушельницька, О.В. Управління персоналом [Текст]: навчальний посібник / О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.

4. Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2017. Вип. 22. С. 72 – 76

Солонинка Зоряна

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

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АУТПЛЕЙСМЕНТУ В УКРАЇНІ

Сучасний стан розвитку економіки України потребує якісно нових орієнтирів, одним з яких є досвід країн Європейського Союзу у розробленні та впровадженні дієвих механізмів, спрямованих на подолання економічної кризи, які змінили і політику країн щодо ефективного управління персоналом. Нині в Україні ще не набули широкого застосування та визнання методи «м'якого звільнення» персоналу, адже лише деякі підприємства та міжнародні компанії, які прагнуть дотримуватись засад соціальної відповідальності, застосовують на практиці процедуру аутплейсменту.

Аутплейсмент є формою розірвання трудових відносин між підприємством та працівниками, що передбачає залучення спеціалізованих організацій з метою надання працівникам, що підлягають звільненню, консультацій щодо працевлаштування за рахунок колишнього роботодавця [1].

Аутплейсмент представляє собою комплексний пакет кваліфікованих послуг, таких як юридична допомога, психологічна підтримка, пошук відповідної роботи, які сприяють подальшому працевлаштуванню звільненого працівника. Зазвичай така послуга надається кадровими та рекрутинговими агенствами. Більшість компаній у світі активно використовують аутплейсмент, незважаючи на те, що ця послуга є платною.

Головна мета аутплейсменту – сформувати у звільненого працівника загальне розуміння ситуації, що склалась на ринку праці, і спрямувати її поведінку на ефективний та правильний пошук нової роботи.

За статистикою світового досвіду, 28 % звільнених працівників в майбутньому отримують роботу а відповідним рівнем заробітної плати, 20 % відкривають власний бізнес. Краща робота дістається 15 % працівників і лише 14 втрачають в заробітній платі [1].