

Література

1. Влияние глобального финансового кризиса на системы социального страхования и пенсионные системы. [Электронный ресурс] – Режим доступа. <http://www.actuaris.ru/magazine/detail.php.ID=4873>.
2. Пенсионные системы после кризиса: обзор центра макроэкономических исследований Сбербанка России. Май 2011 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа. http://www.pdf.ru/common/img/uploaded/files/pdf/press_center/pens_syst.pdf.
3. OECD(2011), "Pension at a Glance 2011: Retirement – income systems in OECD and G20 countries", OECD, Paris.
4. Коваль О.П. Місце і роль загальнообов'язкової накопичувальної складової в багаторівневій пенсійній системі України: антикризовий аспект//Фінанси України, 2012, №6. – с. 74.
5. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668-VI, 2011р.// «Голос України» від 13 вересня 2011р. // www.rada.gov.ua.



*Савчинська Т.І., студентка
Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна*

ПРОБЛЕМИ ПОШУКУ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

За умов ринкової економіки забезпечення високої прибутковості виробництва, яке стає неможливим без випуску якісної, конкурентоспроможної продукції, також без врахування реального споживчого попиту, стійкої роботи підприємства в загальному – головний орієнтир господарської діяльності підприємства. А, перш за все, це залежить від якості та конкурентоспроможності персоналу підприємства. Отже, можна виділити одне із основних завдань кожного керівника підприємства – формування системи мотивації праці, притаманної ринковій системі.

Одне з центральних місць в системі внутрішнього управління фірмою посідає мотивація ефективної праці робітників. Вона представляє адміністративне управління і представлена непрямым, опосередкованим управлінням, що подається через інтереси працівників з використанням специфічних методів та форм забезпечення їх матеріальної та моральної зацікавленості до праці та досягненні високих її результатів.

Отже,необхідною умовою для раціонального виконання запланованих

ЕКОНОМІЧНИЙ БЛОК ДОСЛІДЖЕНЬ

завдань та прийнятих управлінських рішень працівниками підприємства виступає мотивація трудової діяльності.

Ігнорування проблеми мотивації праці може призвести до вагомих негативних наслідків:

- зниження якості трудового потенціалу;
- загострення економічної кризи;
- втрата праці як цінності;
- падіння рівня життя;
- масове звільнення кадрів, як наслідок – ріст напруженості на ринку праці.

Тому виникнення нових методів мотивації обумовлена актуальністю пошуку більш дієвіших механізмів прискорення трудової діяльності персоналу

Індивідуальний підхід, розширення сфери діяльності працівника і залучення його в справи організації повинні виражати суть нових методів. У зв'язку з цим, можна виділити такі загальні прийоми мотивації трудової діяльності

- прийоми, орієнтовані на працівників;
- прийоми, орієнтовані на організацію;
- прийоми, орієнтовані на роботу.

Стосовно конкретних працівників іноді виникає проблема мотивації. Тому оптимальним скористатися прийомами, які орієнтовані на конкретного працівника. Керівництво може застосувати індивідуальний підхід до кожного окремого працівника, який працює не вмотивовано, але тільки якщо справи в організації ведуться успішно і більшість її працівників працюють з високими темпами віддачі та цілком задоволені своєю винагородою за працю. Деяким людям може знадобитися фахова допомога, а саме людям з певними недугами чи інвалідністю. А для здорового та повноцінного працівника існує широкий комплекс різноманітних прийомів мотивації, що дають змогу йому здійснювати свій виробничий потенціал, а саме: постановка цілей, модифікація поведінки та перепідготовка тощо.

За допомогою чітких та можливих для реалізації цілей можна успішно мотивувати певних робітників. Тому керівник має можливість досягти успіху, якщо точно обізнаний з чого складається його успіх так само і для окремих працівників. Робітників можуть залучати до участі у визначенні їхніх власних задач, що формує сутність використання постановки цілей у якості засобу мотивації.

У якості засобу мотивації особливість використання постановки цілей полягає в тому, що працівникам дозволено брати участь у формуванні та визначенні їхніх особистих задач. Якщо цілі нав'язливо пропонуються зверху, переваги цього підходу, будуть втрачені і працівники будуть відчувати маніпуляцію. Більш того, дуже важливо, щоб у цю систему було введено зворотній зв'язок: тоді працівники знатимуть чи вони реально досягають своїх цілей.

Ідея модифікації поведінки полягає в наступному: варто заохочувати бажані дії та не заохочувати небажані. Відомо, що публічне визнання та

похвала більш важливі для одержання очікуваного результату, ніж несхвалення, яке може виражається у формі насмішок, сарказму, глузування або догани.

У сьогоднішній нестабільній економіці працівникам може загрозувати втрата основного джерела доходу - роботи, що дозволяє їм матеріально забезпечувати своє життя. Люди, які бояться втратити роботу, бувають мало зацікавлені, а тому може знижуватися працездатність на підставі розчарування та безвихідності з даної ситуації.

Для вирішення проблеми, пов'язаної із скороченнями та звільненнями працівників, існує безліч різних способів

Одним із них є надання за рахунок підприємства працівникам можливості навчання новим спеціальностям. Промислові робітники можуть навчитися працювати з автоматичним устаткуванням, механізованими роботами й іншим; управлінці – нових методів управління. Хоча багато працівників думають, що пристосуватися до змін на підприємстві дуже важко, більша частина цінує можливість знову стати корисними для підприємства та економіки в цілому. Після періоду занепаду продуктивності праці, цілком очікуваного при одержанні нової професії, вони незабаром знову знаходять сили працювати в повну силу.



*Силенко М.Ф., перший заступник голови РДА
Городнянська райдержадміністрація Чернігівської області
м. Городня, Україна*

РЕГІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК У ТРАНЗИТИВНИХ КРАЇНАХ. ДОСВІД ПОЛЬЩІ

У даний час в багатьох зарубіжних країнах спостерігається регіоналізація державного управління, його децентралізація.

Між центральним урядом і регіонами виникають економічні відносини, які в найбільш концентрованому вигляді відбиваються в поділі повноважень в економічній сфері між урядом і регіональною владою, в організації бюджетної системи, а також у державної регіональної економічній політиці [5].

Особливо яскраво процес децентралізації спостерігається у більшості так званих «транзитивних» країн, які здійснюють або вже здійснили перехід від соціалістичних методів господарювання до ринкових.

За В. Дергачовою П. Фільяновим, перехідна (транзитивна) економіка характеризується докорінними глибинними перетвореннями міжсистемного типу, здійснюваними шляхом цілеспрямованого реформування у певні