

- медичне страхування на підприємстві;
- додаткове пенсійне страхування на підприємстві;
- страхування від нещасних випадків;
- страхування по тривалій непрацездатності;
- надання безкоштовних стоянок для автомобілів;
- страхування туристів від нещасних випадків;
- допомога в підвищенні освіти, профпідготовці та перепідготовці;
- участь в розподілі прибутків;
- купівля працівниками акцій;
- надання в користування працівників об'єктів відпочинку і розваг;
- надання допомоги в переїзді на нове місце роботи.

Наявність соціального пакету є обов'язковою для успішної роботи підприємства в сучасних умовах. Проте, останнім часом все більшу актуальність придбавають методи нематеріальної мотивації, що дозволяють вплинути на сприйняття співробітниками свого підприємства.

Використані джерела

1. Коцур А. С. Особливості реалізації соціальної політики України / А. С. Коцур // Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: матеріали V Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф., [«Економічний і соціальний розвиток України в ХХІ столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації»] (м. Тернопіль, 2008 р.). Тернопіль: Економічна думка, 2008. Ч 1. С. 221–223
2. Куценко В. І. Розвиток соціальної сфери в умовах формування ринкових відносин (питання теорії і практики) : наук. вид. К. : РВПС України НАН України, 2007. 100 с.
3. Лібанова Е., Івашкевич В., Бевз В Досвід соціальної політики в країнах розвинутої ринкової та перехідної економіки і можливості його використання в Україні / Е. Лібанова, // Україна: аспекти праці. 2016. № 1. С. 36–41.

Хабарова Лариса

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

СОЦІАЛЬНІ РЕСУРСИ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В практиці діяльності ефективних підприємств поряд із економічним зростанням та досягненням максимального прибутку, важливим завданням є вирішення і соціальних проблем. Тому завжди актуальними будуть питання накопичення та залучення в господарський обіг підприємств соціальних ресурсів для ведення соціально-відповідальної діяльності. В процесі управління

корпоративною відповідальністю в сучасних умовах здійснюється певна переоцінка: від домінування лише виробничих систем до логічного та доцільного поєднання виробничої та соціальної систем.

Сучасні дослідники проблематики формування конкурентоздатності бізнесу приділяють увагу питанням управління «знаннями», «людським капіталом», «соціальними ресурсами», оскільки висококваліфікований персонал нині став головним носієм конкурентних переваг організації.

Соціальні ресурси у науковій літературі розглядають як можливості, засоби і резерви, які є та використовуються у суспільстві, які ним можуть бути затребувані для забезпечення різних сфер соціального життя і діяльності. До них належать духовні, матеріальні цінності та блага, що пов'язані з повсякденними життєвими інтересами людей. [3].

Соціальні ресурси підприємства – це сукупність особистісних характеристик і ціннісних орієнтацій працівників, за допомогою яких відбувається взаємодія бізнесу, людини та суспільства, як всередині підприємства, так і за його межами [4]. У зв'язку з цим фахівці поділяють соціальні ресурси на внутрішні (відображають особливості формування та використання ресурсів) та зовнішні (відображають особливості взаємодії підприємства з навколишнім середовищем). До матеріальних соціальних ресурсів внутрішнього середовища підприємства належать готова продукція, сировина, матеріали, основні засоби, грошові кошти та їх еквіваленти, тощо). До соціальних ресурсів зовнішнього середовища можемо віднести нематеріальні соціальні ресурси (нематеріальні активи, людський, інтелектуальний та соціальний капітали підприємства) [2]. Наприклад, соціальний капітал підприємства є наслідком соціалізації кожного працівника, а саме засвоєння працівником зразків поведінки, соціальних норм та цінностей, які необхідні для його взаємодії його з іншими членами колективу.

Розвиток та вдосконалення внутрішніх соціальних ресурсів визначається можливостями взаємодії факторів виробництва, підприємства і його персоналу з метою вирішення завдань господарської діяльності. Тобто масштаби внутрішніх соціальних ресурсів відображають взаємодію бізнесу із внутрішніми стейкхолдерами: власниками, керівництвом, керівниками різних рівнів управління та персоналом загалом. Функціонуючі нині форми статистичної звітності дають досить обмежену інформацію про соціальні ресурси промислових підприємств, в них переважає інформація про загальну чисельність персоналу та час його роботи. Нефінансова (соціальна) звітність (у якій міститься інформація про стан та розвиток внутрішніх соціальних ресурсів) в українських компаніях перебуває у стадії розвитку. Лише близько 15 відсотків з найбільших компаній, серед яких «Оболонь», «ДТЕК»,

«Київстар», «Нібулон», «КСМ», готують та публікують нефінансові звіти [1].

Подальше впровадження засад соціальної відповідальності в Україні сприятиме посиленню відкритості в діяльності суб'єктів, а саме оприлюднення донині закритої інформації про баланс, процедури та структуру управління, а також даних про соціальні ресурси підприємств.

Використані джерела

1. Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І. Журовська. – К. : Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. – 82 с.

2. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова. – Донецьк: Вісник Донецького університету економіки і права, 2011. – С. 10-13.

Кіреева О. Б. Сутність поняття «соціальні ресурси». URL: file:///C:/Documents%20and%20Settings/Admin/Мои%20документы/znpdduu_du_2014_15_291_14.pdf

4. Павликівська О. Механізми управління соціальними ресурсами підприємств. / О. Павликівська // Соціально-економічні проблеми і держава. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/23713/1/16poisrp_002.pdf

Федик Зоряна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ

В умовах розвитку ринкового середовища вагому роль відіграє мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу державних установ, де першочергового значення набуває проблема ефективного стимулювання праці.

Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці [1].

Питання підвищення продуктивності праці за рахунок різних форм і методів мотивації давно вже цікавлять вітчизняних і зарубіжних учених. Цьому питанню присвятили свої роботи вчені Л. Червінська, С. Клімова, В. Данюк, В. Петюх, Н. Балабанов, А. Колот, О. Куценко, О. Кузьмін та інші. Більшість із вказаних авторів наголошують на матеріальних методах мотивації працівників, адже вони є більш реально відчутними та піддаються виміру. Проте, на нашу