

Степаник Уляна

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

ОКРЕМІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

За розрахунками експертів, після звільнення співробітника лише 20% інформації, накопиченої за час роботи, зберігається на підприємстві у вигляді документів. Пошук нового співробітника обходиться підприємству в 30% його майбутнього річного заробітку. Причому перші півроку новий співробітник витрачає на адаптацію [2, с. 127]. Тобто плинність кадрів серйозним підприємствам не вигідна.

Втримати фахівців можна гідною зарплатою, преміями, пільгами, навчанням і розвагами. Таким чином, соціальна політика повинна в обов'язковому порядку включати певний набір виплат і пільг («соціальний пакет»), елементи нематеріальної мотивації (у тому числі розваги), а також програму навчання персоналу.

Соціальна політика підприємства повинна сприяти тому, щоб :

- працівник ототожнював себе зі своїм підприємством;
- бажання працівників відповідали цілям підприємства;
- відбувався ріст продуктивності праці і готовності працівників до роботи;
- працівники були соціально захищені;
- заохочувалася власна ініціатива працівника при вирішенні його проблем;
- покращувалася атмосфера на підприємстві, формувалася сприятливий соціально-психологічний клімат;
- у працівників і у громадськості створювалося позитивне уявлення про підприємство.

Соціальна політика підприємства має бути:

- захисною, такою, що реалізовується через систему пільг і гарантій, що надаються державою, а також самим підприємством;
- відтворювальної оплати праці, що реалізовується через організацію, і її регулювання з метою забезпечення відтворення робочої сили;
- що стабілізує, реалізовується через узгодження інтересів соціальних суб'єктів (працівник, працедавець, держава).

Реалізація заходів соціальної політики, поза сумнівом, збільшує витрати підприємства на робочу силу, здорожує вартість одиниці праці. Проте очевидні і її позитивні сторони (підвищення мотивації, стабілізація колективу, поліпшення морально-психологічного клімату та ін.). Значить, соціальна

політика, що реалізовується на підприємстві, вигідна і для працівників, і для адміністрації.

Так, щоб соціальна політика підприємства було ефективним і виконувало усі свої функції, воно має бути сформоване на певних принципах. Тільки в цьому випадку можна врахувати усі основні аспекти і особливості соціальної політики і розробити найбільш раціональну і ефективну її модель. Так, соціальна політика підприємства повинна складатися з наступних елементів:

- «соціальний пакет»;
- нематеріальна мотивація;
- програма навчання;
- система управління конфліктами.

«Соціальний пакет» є системою соціальних пільг, послуг і виплат, спрямованих на забезпечення соціальної безпеки працівників зусиллями підприємства. Роль соціальних пільг і виплат як частини сукупного доходу працівників останніми роками помітно зростає. Фахівці відмічають, що пільги і виплати перестали носити тимчасовий, додатковий характер. Вони перетворилися на життєву потребу не лише самих працівників, але і їх сімей.

На долю виплат і пільг сьогодні припадає близько 30% по відношенню до фонду заробітної плати на підприємствах, значно рідше і менш «товстим пакетом» ці пільги представляються в малому бізнесі і нових підприємствах, ніж у великих організаціях із стійким фінансовим становищем [2, с. 126].

Призначення систем соціальних виплат і пільг – забезпечення соціальної безпеки працівників зусиллями підприємства. При розробці соціальних систем на підприємствах повинні ретельно аналізуватися економічна доцільність і ефективність. Впровадження пакету соціальних програм повинне супроводжуватися «внутрішньою рекламою», розрахованою на працівників підприємства. Дуже важливо, щоб вони мали в розпорядженні повну інформацію в зручному для користування виді (наприклад, спеціальні брошури).

Прийняття програм, що свідчать про соціальну відповідальність підприємства, може бути використане для створення сприятливого образу зовні – для залучення потенційних працівників і створення сприятливого фону комерційної діяльності підприємства.

Спектр пільг, що надаються працівникам, досить широкий:

- сплачені святкові дні;
- сплачені відпустки;
- сплачені дні тимчасової непрацездатності;
- сплачений час перерви на відпочинок;
- сплачений час на обід;

- 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 XXI столітті: національна ідентичність і тенденції глобалізації: матеріали V Ювілейної міжнар. наук.-практ. конф., [«Економічний і соціальний розвиток України в XXI 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