

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК БАЗОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті визначено сутність поняття “соціальний пакет”, складові соціального пакету та підходи щодо його формування. Обґрунтовано суть соціального пакета як інноваційного підходу до мотивації трудової діяльності. Визначено оптимальний метод впровадження соціальних пакетів на підприємствах.

Ключові слова: соціальний пакет, додаткова заробітна плата, соціальні пільги, мотивація трудової діяльності, соціальне забезпечення працівників.

Abstract

The article has been defined "social package", the basic constituents of social package and approaches are considered in relation to his forming. Grounded nature of the social package as an innovative approach to motivating employment. Certainly optimum method of introduction of social packages on enterprises.

Keywords: social package, additional wages, social benefits, motivation, motivation of labour activity, social welfare workers.

Вступ

В умовах превалювання в суспільстві кількості людей «X» по відношенню до людей «У» (внаслідок історичних катастроф та сучасних міграційних процесів) основними проблемним ресурсом українського підприємства стає персонал, який впливає на зростання продуктивності праці та ефективність діяльності. Для того, щоб потенціал працівників був реалізований на благо організації, слід формувати ефективну систему мотивації праці, що відповідає ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Система мотивування повинна бути простою і зрозумілою для працівника, бути гнучкою, забезпечувати можливість відразу ж заохочувати на позитивний результат роботи, який дієво впливатиме на економічне зростання підприємства.

Результати дослідження

Мотивація праці у сучасний трансформаційний період переходу України до ринкової економіки є одним із найважливіших чинників, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем підприємства. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації, отже, можна сказати, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1].

Практичне втілення системи мотивації та стимулювання працівників здійснюється через широке використання методів. Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими, зазвичай вони залежать від системи стимулювання на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства. Адже задача керівництва, з погляду Сметанюк О.А., полягає в умінні знайти підхід до кожної людини шляхом визначення кола її інтересів не лише у роботі, яку вона виконує, але й за її межами [2].

У деяких наукових джерелах зустрічається класифікація методів мотивації за результативністю діяльності (табл. 1) [1, 3].

Таблиця 1 Класифікація методів мотивації результативності діяльності

Методи мотивації	Характерні ознаки
Економічні методи	Вони припускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, і отримання після їх виконання економічної винагороди за результати роботи: відрядна оплата, погодинна оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу.
Організаційно-адміністративні методи	Ці методи базуються на владній мотивації, що заснована на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою і спирається на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль. В управлінні владна мотивація відіграє дуже істотну роль: вона передбачає не тільки безумовне дотримання законів і нормативних актів, прийнятих на державному рівні, а й чітке визначення прав і обов'язків керівників і підлеглих, згідно яких виконання розпорядження керівництва обов'язкове для підлеглих.
Соціально-психологічні методи	За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, етичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності: збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні.

Розглядаючи сучасні методи мотивації, слід зазначити, що для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами.

Таким чином, постає необхідність пошуку альтернативних способів мотивації, що ефективно поєднують як матеріальні, так і нематеріальні методи стимулювання трудової діяльності, а також забезпечують максимальну відповідність інтересів працівників та керівництва в досягненні стратегічних цілей підприємства. Одним із таких способів, на думку автора, є впровадження матеріальної, але не грошової мотивації [4].

Іншими словами, це застосування соціальної мотивації з постійним впровадженням інноваційних технологій з метою закріплення та утримання найманого працівника на підприємстві. Прикладом інноваційної технології в системі мотивації в підприємствах може бути застосування соціального пакету з різноманітністю програм [4]. У широкому розумінні під «соціальним пакетом» слід розуміти надання роботодавцем працівнику благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його основної заробітної плати. До складу соціального пакету включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою (див. рис. 1).

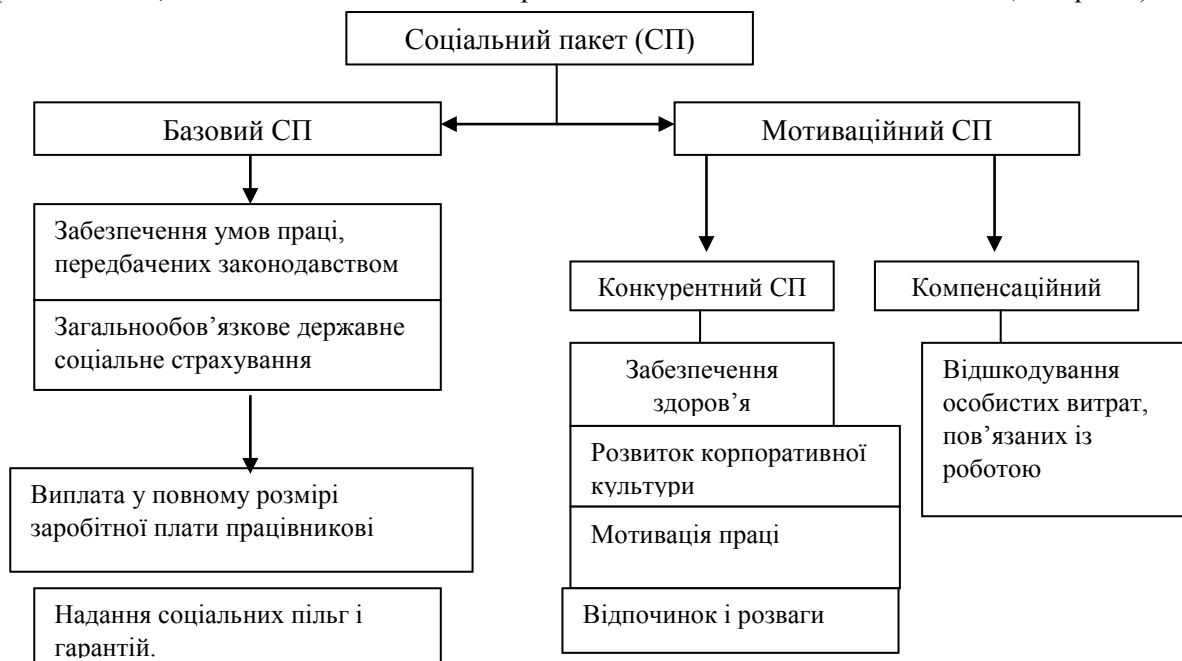


Рис. 1. Структурна модель соціального пакету

Виходячи із зазначеної структури соціального пакета, він виконує принаймні три функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаційну. Їх реалізація має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними цілями підприємства.

Базові очікування від соціального пакета з боку працівників:

- гідна винагорода та реалізація амбіцій;
- професійне зростання й особистий розвиток;
- належні умови праці та безпека;
- здоровий спосіб життя та профілактика;
- вирішення особистих проблем;
- соціальний статус, елементи престижу.

Основні вимоги до соціального пакету з боку роботодавця:

- максимальна реалізація стратегічних цілей компанії;
- залучення персоналу в організацію та запобігання відпливу кваліфікованих працівників;
- ефективне управління персоналом;
- стимулювання певної виробничої поведінки;
- контрольованість витрат на персонал;
- адміністративна ефективність і простота [5].

Безумовно, використання соціального пакета як одного із мотиваційних важелів позитивно відобразиться на діяльності підприємства. Вмотивовані працівники вийдуть на новий рівень розвитку, відкриють нові ринки збуту, підприємство залишатиметься конкурентоспроможним, та зможе як найдовше продовжити життєвий цикл організації. Такий рівень розвитку дозволить не тільки постійно нарощувати обсяги виробництва, а й сформуванню нову модель розвитку виробництва, яка буде пов'язаною з інноваційною діяльністю.

Досі не достатньо дослідженими залишаються багато складових аспектів проблеми мотивації саме інноваторів – первинних аттракторів інноваційних систем макрорівня [6].

Основними продуцентами інновацій є вчені, конструктори, інженери, менеджери, бізнесмени, яких економічна наука об'єднує в категорію “підприємець-інноватор”, що позначає творчих, енергійних людей, які фаховоспроможні, морально і матеріально зацікавлені щодо проведення інноваційних змін, опанування та реалізації нового [7]. Мотивація такого кола осіб в сучасних умовах є найбільш перспективним джерелом формування конкурентних переваг підприємства. Нові економічні реалії вимагають подальшого більш глибокого вивчення питань стимулювання інноваційного потенціалу та творчої, новаторської діяльності працівників.

Висновки

Таким чином, соціальний пакет є потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем. У той же час соціальний пакет виступає мотиваційним інструментом, що поєднує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість задовольнити потреби працівників і безпосередньо вплинути на процес виробництва. При цьому однією з основних умов ефективності управління соціальним пакетом є відповідність загальним стратегічним цілям підприємств, корпоративній культурі та політиці управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу: економічний аналіз : Зб. наук. праць від 24.03.2014/ Редкол.: В. А. Дерій та ін. – Тернопіль : Видавничо поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 263-268.
2. Економіка підприємства: [підручник] / За заг. ред. С. Ф. Покропівного. – К. : КНЕУ, 2001. – 528 с.
3. Вечеря С. В. Удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму сільськогосподарського підприємства / С. В. Вечеря // Ефективна економіка. – 2015. - №10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4431>.

4. Соціальний пакет як інноваційна технологія мотиваційного менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/3_1/279.pdf
5. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://firearticles.com/economika-pidpnyemstv/224-shlyahi-vdoskonalennya-sistemi-oplati-prac-na-pdpnyemstv-pokatayeva-o-v-koshulinska-g-o.html>
6. Несен Л. М. Чинники активізації інноваційної та новаторської діяльності в Україні на макро- та макрорівнях / Л. М. Несен, І. І. Околіта // Економіка та суспільство. – 2016. - №3. - Режим доступу до журналу: <http://www.economyandsociety.in.ua>
7. Несен Л. М. Методико-організаційні підходи до становлення інноваційної сфери в Україні [Текст] / Л. М. Несен // Соціально-економічні пріоритети сталого розвитку (збірник наукових праць). –К: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 19-30.

Околіта Ірина Ігорівна – студентка групи МОз-16мі, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kolita3@rambler.ru

Науковий керівник: **Несен Леонід Миколайович** – к.т.н., доцент, Вінницький національний технічний університет, e-mail: l.nesen@yandex.ua

Okolita Iryna I. - student group MOZ-16mi, Department of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: kolita3@rambler.ru

Supervisor: **Nesen L.M.** – PhD in Technical, docent, Vinnytsia National Technical University, e-mail: l.nesen@yandex.ua