

3. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. Н. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
4. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2000. – 699 с.
6. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1997. – 336 с.
7. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня ; изд. 5-е, перераб. и доп. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 368 с.

Зелена М. І.

ДОЦІЛЬНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Особливе значення у галузевій структурі народногосподарського комплексу України набуває промисловість, яка є важливою складовою господарства країни. Розвиток промисловості стає основою науково-технічного прогресу в усіх галузях народного господарства та надає значну підтримку країні у конкурентоспроможності. Першочергове завдання, що постає перед керівництвом промислових підприємств є посилення мотивації персоналу. Адже як відомо, при відсутності колективної зацікавленості, розбіжності інтересів працівників та адміністрації підприємство стає вразливим до змін зовнішнього середовища. Саме тому персонал підприємства повинен мати загальну вмотивованість і об'єднуючі їх цілі та ідеї. За останні роки, в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці, керівники підприємств приділяють значну увагу формуванню соціального пакету для своїх працівників. Соціальний пакет стає дієвим інструментом залучення та утримання на підприємстві професійних кадрів та мотивації продуктивності праці, а також професійного зростання персоналу.

Дослідженням питань мотивації і стимулювання персоналу для забезпечення сталого розвитку промислових підприємств присвячено чимало праць вітчизняних та іноземних вчених-економістів. Серед них можна виокремити праці А.М. Колота, Д.П. Богині, М.Й. Маліка, О. А. Грішнєвої, В. В. Мортікова, С. Сардак, П. Друкер, Е. Мейо, Г. Шредер та інші. У роботах авторів на основі теоретичних узагальнень практичного вітчизняного та зарубіжного досвіду науково обґрунтовано напрямки удосконалення мотиваційного механізму промислових підприємств. Разом з цим, проблема впровадження соціальних пакетів до трудових угод та колективних договорів в діяльності промислових підприємств залишається невирішеною і потребує на подальший розгляд.

Виникнення соціального пакету як інструменту мотивації персоналу зумо-

влено вагомими причинами, основна з яких - дефіцит на ринку праці висококваліфікованих кадрів. Необхідного спеціаліста знайти досить важко, проте ще важче – утримати його в умовах жорсткої конкуренції. Як результат, окрім належної заробітної плати, потрібно запропонувати йому саме те, що утримає його на підприємстві на тривалий термін. Крім того, при стабільному економічному становищі підприємства, керівництво не може постійно збільшувати заробітну плату, а соціальний пакет можна розширяти. Що саме розуміє персонал під соціальним пакетом? Деякі працівники можуть уявляти це як можливість додаткового відпочинку, інші – як турботу підприємства про свій персонал. Для того, щоб чітко визначити розуміння соціального пакету, доцільно розглянути його сутність[3].

Соціальний пакет – це сукупність всіх соціальних пільг, гарантій та виплат, що надаються персоналу певного підприємства та включає в себе комплекс зобов'язань, які бере на себе керівництво по відношенню до трудового колективу[4]. Склад і структура соціального пакету визначається як законодавством так і керівниками підприємств, виходячи з потреб ринку праці та в залежності від можливостей і прогностичних цілей розвитку підприємства. Можна розділити таке об'ємне поняття соціального пакету на три підвиди: обов'язковий, мотиваційний і компенсаційний.

Обов'язковий соціальний пакет містить основні зобов'язання роботодавця згідно Кодексу законодавства про працю та права людини і охоплює [1]:

- забезпечення необхідних для виконання роботи праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;
- загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати;
- надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

До компенсаційного відносяться заходи та витрати які роботодавець компенсує найманому працівнику, які були витрачені ним при виконанні додаткових зобов'язань та функцій. Наприклад, оплата мобільного зв'язку, оплата палива та амортизації при використанні особистого транспорту, оплата проживання у випадку коли місце роботи знаходиться в іншому населеному пункті, повна або часткова оплата навчання [2, с.7].

Мотиваційний містить додаткові послуги які надаються працівникові, за ініціативою роботодавця. Даний пакет являється конкуруючим фактором на ринку праці при виборі місця роботи. Це пов'язано з тим, що перший і другий вид притаманний всім компаніям і розмір їх, і наповнення залежить лише від виду виконуваних робіт.

Мотиваційний пакет, в свою чергу можна умовно розділити на три блоки:

I. Турбота про здоров'я - сюди по праву можна віднести медичну страховку. Варто відмітити, що залежно від можливостей підприємства, дана послуга може надаватися тільки співробітнику або співробітнику і членам його сім'ї. Також програми можуть відрізнятися за насиченістю послуг і їх вартості.

II. Розвиток корпоративної культури – найчастіше мається на увазі наяв-

ність системи премій, виділення і нагородження співробітників цінними подарунками, привласнення різноманітних грейдів і вшанування. Дані заходи сприяють зростанню продуктивності праці персоналу і підтримують здоровий інтерес до праці.

III. Відпочинок та розваги – даний блок допомагає одночасно згуртувати колектив і допомагає заповнити сили персоналу після періоду плідної роботи. Очевидно, що до цього блоку можна віднести корпоративні заходи, походи в театр чи кіно, пікніки та екскурсії [4].

Наведена класифікація ґрунтується на принципі «добровільності-обов'язковості» надання матеріальних благ працівнику понад розмір належної йому основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до основної заробітної плати або відшкодування особистих витрат.

Виходячи з визначеної структури соціального пакета, він виконує принаймні три функції: гарантійну, мотиваційну та компенсаторну. Реалізація цих функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб персоналу зі стратегічними потребами підприємства. Як результат, правомірно вважати соціальний пакет (його компоненти та величина) потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та роботодавцем [3].

Складно сказати, який соціальний пакет є хороший, а який поганий. Кожен вирішує сам. Проте якщо для працівника важливо мати можливість отримувати додаткову освіту, престижні сертифікати та дипломи, то варто вибирати підприємство, яке має систему навчання співробітників, можливо корпоративний університет. У будь-якому випадку, чим ширше соціальний пакет, тим більше шансів, що персонал працюватиме на підприємстві тривалий час і отримуватиме за це заслужену винагороду.

Таким чином, соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає при цьому систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби персоналу підприємства і безпосередньо вплинути на процес виробництва. Основне завдання керівництва – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з тим, створити умови для оптимізації витрат підприємства на соціальні цілі.

Саме тому, для подальшого дослідження розглянутого питання необхідно звернути увагу на складові соціального пакету, більш детально розглянути кожну з них та їх вплив на кінцевий результат роботи персоналу промислових підприємств.

Література

1. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

2. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–10.

3. Соціальний пакет роботодавця як засіб формування конкурентоспроможності ринку праці - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/cricontrol/uk/publish/article?art_id=4788&cat_id=1078264

4. Что такое соцпакет? - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.besttraining.com.ua/blog/chto-takoe-sotspaket.html>

Іваненко Л.В.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Розвиток соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності робочої сили є одним із пріоритетних завдань державної політики зайнятості. Вирішення існуючих проблем управління розвитком персоналу, професійної підготовки і безперервного навчання в різних сферах виробництва передбачає залучення до їх розв'язання всіх суб'єктів ринку праці: найманих працівників та профспілок, роботодавців, освітніх закладів та органів державного управління.

Серед чинників економічного зростання і соціального прогресу суспільства зазначають підвищення якості людського капіталу. Реалізація послідовної державної політики стимулювання інвестицій в його розвиток потребує теоретичного обґрунтування оцінки їх ефективності на макро- і мікрорівнях.

Значний вклад в розвиток теорії людського капіталу у суспільстві здійснено нобелівськими лауреатами 1979 р. та 1992 р. Т. Шульцем і Г. Беккером. В епоху науково-технічної революції необхідним був перегляд ролі освіти в створення капіталу. В статті 1960 р. Т.Шульц здійснив першу спробу оцінки праці, включивши до неї дохід, втрачений за час навчання. Доводячи, що в економіці США дохід від людського капіталу більший, ніж від капіталу фізичного, Т. Шульц закликав країни, що розвиваються здійснювати крупні інвестиції в освіту, охорону здоров'я та науку [1].

У західній економічній літературі Г. Бекер вперше довів економічну доцільність вкладень капіталу, як приватних так і державних в людський фактор. В монографії «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» ("Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis", 1964) Г. Беккер довів, що витрати на підготовку майбутніх спеціалістів, медичне обслуговування, соціальні програми, спрямовані на збереження та підтримання на необхідному рівні відтворення кадрів рівнозначні інвестиціям в створення та придбання нових машин, обладнання і технологій, забезпечуючи в майбутньому такі ж, якщо не більші прибутки як приватному бізнесу так і суспільству в цілому[2].

Серед радянських авторів значний внесок в розвиток теорії людського капіталу здійснив С.Г. Струмлінін. Досліджуючи проблеми економічної ефектив-