

працівника [5, с.285].

Можна сказати, що наведені засоби мотивації є достатньо простими, але, у той же час, ефективними, оскільки впливають як на матеріальну, так і на моральну зацікавленість співробітників. Ці методи успішно застосовують різні компанії чи організації завдяки їхній простоті та дієвості.

Підсумовуючи все вищесказане можна додати, мотивація є невід'ємною складовою не тільки трудової діяльності людини, але і її повсякденного життя. Існують різні мотиви та стимули. Часто людина повністю не усвідомлює їх, а виконує дії «інстинктивно», спираючись на своє емоційно-оцінне сприйняття. Не можна не відзначити важливу роль мотивації в управлінні підприємством, її ефективність при досягненні результатів. Правильно побудована мотиваційна політика не тільки спростить умови праці, але й розкриє трудовий потенціал кожного співробітника, тобто підвищить конкурентоспроможність підприємства та його результативність.

Література

1. Мошек Г.Є., Поканевич Ю.В., Соломко А.С., Семенчук А.В. Менеджмент: Навчальний посібник / під заг. ред. к. екон. наук, проф. Г.Є Мошека. – К.: Кондор, 2009. – 392с.
2. Дубравська Д.М. Основи психології: Навчальний посібник / Д.М. Дубравська. – Львів: Світ, 2001. – 280с.
3. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / Ю.І. Палеха. – К.: видавництво «Ліра-К», 2010. – 338с.
4. Економічний словник [електронний ресурс] <http://abc.informbureau.com>
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2003. – 608с. – (Альма Матер).

Коробський Р.В., Нагуляк М.Ю.

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

На сьогоднішній день Україна розвивається на фоні соціально - економічної кризи та намагається покращити своє становище низкою нововведень. Відбулося збільшення пенсійного віку для населення, внаслідок чого гостро стала проблема соціальної захищеності працюючих.

Метою даної статі є дослідження складових та принципів складання соціального пакету, задля підвищення трудової мотивації працівників.

Керівники фірм та бізнесмени ще не до кінця усвідомили, що для того щоб робітник старанно і професійно виконував свою роботу, мав бажання вдосконалюватися для досягнення кращого результату, він повинен гарно харчуватися, мати можливість отримати добру освіту, вести соціально активне життя, забезпечувати свою родину. Цього поштовху не дасть звичайна тариф-

на ставка, лише використовуючи такий інституційний інструмент як «соціальний пакет», можна домогтися формування цілої низки додаткових мотивуючих виплат та соціально-страхових послуг, які і забезпечать в цілому підвищення ефективності бізнесу.

В період кризи відбувається незадоволеність робітників заробітною платою, що спричинено скороченням витрат на персонал. Відбувається великий відтік кваліфікованих кадрів, що зовсім не сприяє економічному зростанню.

Сьогодні, для впевненості в своєму майбутньому, шукаючи роботу працівники велике значення приділяють наявності соціального пакету та його основним критеріям. В загальних випадках він включає в себе винагороду за працю (не враховуючи зарплату), заохочувальні компенсаційні виплати, додаткові соціальні пільги, які підприємство визначає для всіх своїх робітників чи встановлює для кожного індивідуально. Тобто, соціальний пакет це не лише базові соціальні гарантії, передбачені законодавством, але й додаткові матеріальні блага, ініціативу для надання яких виявило саме підприємство. Це виступає своєрідним стимулятором продуктивності праці, та допомагає не тільки залучити, але й втримати кваліфікованих робітників.

Особливістю сучасного соціального пакета є його «гнучкість». Його склад залежить від цілей та стратегії компанії, розміру та її фінансових можливостей, ситуації на ринку праці тощо.

Різниця соціальних пакетів для різних категорій співробітників обумовлена не тільки їх більшою чи меншою значимістю для підприємства. Адже потреби працівників неоднакові і залежать від посади, специфіки виконуваної роботи, віку, освіти і т. д. Наприклад, рядові співробітники, менше ніж менеджери лінійної та середньої ланки, зацікавлені в отриманні різних страховок і пільг, віддають перевагу грошовим виплатам. Молодих фахівців швидше зацікавить програма навчання, ніж медична страховка, а тих, у кого є діти, - дитячі програми з навчання і відпочинку, а не абонементи на відвідування молодіжних клубів.

Ідеальний соціальний (компенсаційний) пакет включає:

- медичне обслуговування та страхування життя;
 - освітні програми;
 - дотацію на відпочинок, проїзд, безкоштовне харчування (іноді навіть триразове);
 - надання машини, мобільного телефону;
 - оплату дитячих садків і ясел, тренажерних залів і басейнів;
 - недержавне пенсійне страхування;
 - додаткові дні до запланованої по Трудовому кодексу відпустки.
- Відмінною рисою цієї групи мотиваційних чинників є загальність. Тобто їх надають конкретному працівникові тому, що він є співробітником цього підприємства, без урахування будь-яких його індивідуальних потреб.

За даними опитування, яке проводилося міжнародним кадровим порталом HeadHunter у 2010 році, лише 38% українців мають соціальний пакет на своїй роботі, в той час коли в Німеччині ця цифра складає 84%.

Роблячи порівняльну характеристику українських і зарубіжних соцпакетів, вбачається різниця у менталітетах роботодавців та співробітників. Саме тому компанії віддають перевагу різним соціальним привілеям.

Сьогодні стандартний соціальний пакет в Україні включає в себе лише страховку, позики на придбання нерухомості, різноманітні форми пенсійних вкладів та оплату лікарняних аркушів.

Отже, усі послуги та блага передбачені соціальним пакетом підприємства розроблені для стимулювання працівників. Нажаль, чинне законодавство України не передбачає обов'язкового запровадження соцпакета, але дає право підприємствам запроваджувати додаткові соціальні гарантії.

Використання роботодавцем соціального пакета сприяє формуванню українського конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури у суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

Література

1. Білявський В. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В. Білявський // Вісник. – 2007. – № 6. – С. 62–68.
2. Мачерин И. Социальный капитал организации: методология исследования / И. Мачеринскене, Р. Минкуте-Генриксон, Ж. Симанавичене // Социс.– 2003.– № 3.– С. 39.
3. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці.– 2008.– № 2.– С. 6 – 12.
4. Юрков М. Соціальний пакет як різновид соціальної діяльності підприємства: правові аспекти / М. Юрков // Право України. – 2007. – № 7. – С. 38–41.
5. <http://www.bidprice.ru/motivatsiya-rabotnikov/sotsialnyiy-paket.html>

Коробський Р.В., Янченко Г.В.

ВПЛИВ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НА ВІДТВОРЮВАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

У статті розглянуто проблеми визначення категорій рівня та якості життя, їх впливу на відтворювальні процеси населення України, розроблено заходи щодо підвищення якості життя населення з метою покращення відтворювальних процесів населення України.

Ключові слова: якість життя, рівень життя, показники рівня життя, відтворювальні процеси населення.

Постановка проблеми. В сучасних умовах функціонування економіки й критичного стану демографічних процесів пріоритетним завданням стає пошук можливостей підвищення рівня якості життя як вирішального чинника відтворювальних процесів населення України. Якість життя як багатоаспектне явище суспільного життя визначається історично обумовленим типом життєдія-