

Магістр 2 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

**СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ  
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА**

*Анотація. Досліджено сучасні тенденції в здійсненні соціальної політики виробничої організації. Визначено роль соціальної політики в забезпеченні ефективної мотивації персоналу підприємства.*

*Аннотация. Исследованы современные тенденции в осуществлении социальной политики производственной организации. Определена роль социальной политики в обеспечении эффективной мотивации персонала предприятия.*

*Annotation. The contemporary trends in pursuing the social policy of an enterprise are investigated. The role of social policy in providing the effective motivation of enterprise personnel is defined.*

*Ключові слова: соціальна політика підприємства, мотивація персоналу, план соціальної політики, програми пільг, послуг і виплат, добробут працівників.*

У ході радикальних перетворень у всіх сферах суспільного життя, що впливають на кожного члена нашого суспільства, все більш зрозумілим для теоретиків і практиків стає потреба у розробці ефективних заходів соціальної політики. Соціальна політика є важливим напрямом зниження негативного впливу кризових явищ на життя людей та забезпечення мотивації до продуктивної діяльності.

Соціальна політика є проведення державними структурами, громадськими організаціями, органами місцевого самоврядування, а також виробничими колективами системи заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей і результатів, пов'язаних з підвищенням суспільного добробуту, поліпшенням життя населення й забезпеченням соціально-політичної стабільності, соціального партнерства в суспільстві.

Питанням соціальної політики присвячені праці багатьох

-----

зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: Е. Лібанової, О. Новікової, В. Міхеєва, Н. Волгіна, А. Котляра, А. Пудде, Т. Сулімової, А. Гурової, Г. Осадчої, Ю. Афоніна, В. Скуратівського, О. Палія, Е. Ліанової, Г. Спенсера, Х. Сімона та ін. Але, на жаль, в існуючих наукових працях недостатньо уваги приділяється соціальній політиці на рівні підприємства та не розглядається її мотивуючий вплив на персонал.

Тому дослідження соціальної політики як інструменту забезпечення мотивації персоналу промислового підприємства є актуальним науковим завданням.

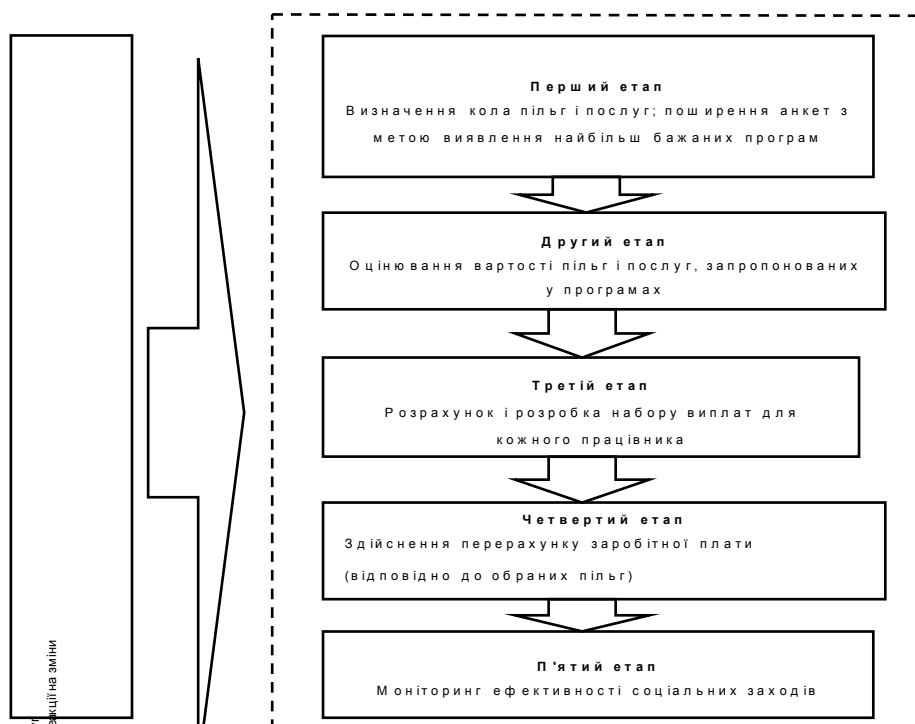
Метою статті є обґрунтування ролі соціальної політики в забезпеченні мотивації персоналу підприємства та визначення напрямів її вдосконалення.

Ефективність діяльності підприємства, виконання ним своєї місії, стійкість функціонування в умовах ринкових відносин прямо пов'язані з вдосконаленням і розвитком його соціальної організації [1].

План соціальної політики, при розробці якого в центрі уваги стоять проблеми поліпшення умов праці для всіх категорій персоналу, створення сфери соціального обслуговування безпосередньо на виробництві, розвитку соціальної інфраструктури і забезпечення умов для здорового побуту, відпочинку працівників і їх сімей [2], дозволяє вирішити актуальне завдання спонукання персоналу до ефективної трудової діяльності. Таким чином, соціальна політика є ефективним інструментом мотивації, яка дозволяє забезпечити різноманітні потреби персоналу.

Для найбільш ефективного й комфортного впровадження планів соціальної політики на рівні підприємства слід забезпечити їх "гнучкість". Тобто слід надавати працівникам свободу вибору тих або інших виплат, послуг залежно від стану здоров'я, інтересів, сімейного стану кожного члена трудового колективу.

Для цього доцільно визначити етапи впровадження цих програм (рисунок).



**Рис. Етапи впровадження програми пільг і послуг на підприємстві**

Отже, на першому етапі необхідно визначити коло пільг і послуг, які може надати підприємство, поширити анкети з метою виявлення програм, найбільш прийнятних для працівників. Для цього можна скористатись таким методом, як бальна оцінка.

На другому етапі необхідно провести оцінювання вартості пільг і послуг, запропонованих у програмах, та визначити джерела фінансування.

На третьому етапі, на підставі отриманих даних, треба зробити розрахунки і розробити для кожного набори виплат. Для зручності занести в заведену на кожного працівника спеціальну облікову карту, дані якої можуть накопичуватись у комп'ютері.

На четвертому етапі, відповідно до вибраних пільг, здійснити перерахунок заробітної плати.

На п'ятому етапі провести моніторинг для визначення ефективності соціальних заходів.

Таким чином, упровадження соціальних програм сприятиме вдосконаленню соціального забезпечення працівників підприємства і задоволенню їх потреб, а отже, підсилюватиме ефективність мотивації персоналу підприємства.

Як перспективи подальших досліджень у цьому напрямі можна розглядати дослідження особливостей соціальної політики підприємств Харківського регіону та розробку програм соціального розвитку для цих підприємств.

*Наук. керівн. Лугова В. М.*

-----

**Література:** 1. Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави / Лопушняк Г. // Вісник Національної академії державного управління при Президентіві України. – 2011. – № 2. – С. 244–251. 2. Соціальна політика та економічна безпека / за заг. ред. Є. І. Крихітіна. – Донецьк : Каштан, 2004. – 336 с. 3. Осипова Е. Стратегический подход к планированию и проведению организационных изменений / Осипова Е. // IT Manager. – 2000. – № 3. – 348 с. 4. Методы преодоления сопротивления изменениям со стороны персонала // Журнал организационных изменений. – 2008. – № 21. – С. 113–117.