

Таким чином, неможливо створити єдиний мотиваційний підхід до людей, які працюють на підприємствах різних типів, щоб вітчизняні підприємства вижили в сучасних умовах, на них має працювати висококваліфікований персонал, мотивований на досягнення цілей організації за допомогою ефективних методів, такі як економічні, але мотиваційний механізм на підприємстві повинен більшою мірою ґрунтуватися на нематеріальній мотивації, бо основа трудової діяльності є людські взаємовідносини.

Література

1. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов; под. ред. П. В. Шеметова. — М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с.
2. Доронина М. С. Управление мотивацией / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. — Харьков: Изд. ХНЭУ, 2006. — 240 с.
3. Жигалов В. Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності / В. Т. Жигалов, Л. М. Шимановська. — К. : Вицашк., 1994. — 223 с.
4. Вершигора Е. Е. Менеджмент / Е. Е. Вершигора. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — М. : ИНФРАМ, 2001. — 283 с.

Берёза Д. А.,

*студентка 5 курса социально-правового факультета,
Национальный университет «Одесская юридическая академия»*

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Результатом развития экономических отношений в Украине и других странах является изменение содержания и формы социального обеспечения. Наряду с традиционными формами появляются новые социальные инструменты, которые характеризуют социальную ответственность работодателя и являются инструментами мотивации персонала. Дополнительный социальный пакет (СП) для работника следует рассматривать как эффективный способ мотивации персонала и повышения уровня продуктивности труда [3].

Следует отметить, что существует основной (базовый) СП, который заключается в гарантировании минимальных условий труда и предоставлении льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством и дополнительный пакет, который включает различные материальные блага, предоставляемые ра-

ботодателем по собственной инициативе [4]. Наличие на предприятии дополнительного СП имеет правовые основания — ст. 9-1 Кодекса законов о труде предусматривает, что «предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счёт собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников» [1]. Но какие именно «дополнительные» законодательство не уточняет.

Актуальность проблемы обусловлена тем, что, учитывая существенные недостатки в социально-трудовой сфере, наполнение и предоставление СП на предприятиях (как частных, так и государственных) не соответствует нормам и реалиям современной жизни и носит стихийный и нефиксированный характер. Предоставление СП присуще сегодня только крупным и авторитетным игрокам на экономическом пространстве Украины. К факторам, которые негативно влияют на внедрение системы наполнения и предоставления СП в Украине можно отнести: отсутствие объективных критериев оценки персонала; устарелость системы трудовых отношений; кризисные экономические процессы в стране и колебания на валютном рынке; нестабильность налоговой системы; слабое нормативно-законодательное обеспечение; растущий спектр влияния «теневой» экономики на основные процессы и отношения в стране [2].

В зарубежных странах в условиях рыночной экономики СП для наёмного работника из способа дополнительного стимулятора превратился в действенный инструмент мотивации персонала, для потенциального работника — в одну из базовых требований к работодателю, а для самих компаний социальный пакет является одним из критериев авторитетности, стабильности, успешности, а также показателем уровня корпоративной культуры. В западной системе менеджмента сформировался ряд устойчивых методов наполнения СП, среди которых наибольшее распространение получили:

1. «Институциональный метод» (или традиционный) — наполнение СП происходит согласно стандартам законодательства и, возможно, актов самого предприятия, он включает в себя базовые пункты: предоставление отпусков, пособия по болезни, праздники и др., оплаты определенного процента от стоимости путёвок, премии за достижения, за преданность делу и т.п.;

2. Программа «Буфет», которая предусматривает, что сотрудник имеет возможность пересмотреть свой СП и сделать выбор в пользу увеличения объёма наиболее важных для него выплат и услуг (например, лечение в стоматологии) за счёт снижения объёма других услуг (например, негосударственного пенсионного страхования);

3. «Комплексная программа», предлагающая на выбор работникам предприятия несколько различных пакетов выплат и услуг примерно одинаковой стоимости, но разных по «наполнениям». Как пример, это могут быть пакеты, рассчитанные на молодых сотрудников (помощь в получении специфических (по условиям получения) кредитов на жильё или приобретение авто, дополнительное обучение и др.);

4. «Система баллов», которая основывается на идее гибкого механизма стимулирования, адаптированного к потребностям каждого из работников;

5. «Метод ветвей», который заключается в том, что структуру предприятия делят на определенные подразделения, или «ветви», а для каждого из них разрабатывается определенный комплект социальных и экономических возможностей, которые будут формировать СП для того или иного подразделения [3].

Таким образом, существует множество способов наполнения СП, которые активно используются в зарубежной практике и все, кроме традиционной, ориентированы на интересы работника. Отечественным кампаниям также следует учесть гибкую систему наполнения СП. Для более активного внедрения соответствующей системы предоставления СП на предприятиях Украины, считаю необходимым на государственном уровне:

1) внести изменения и дополнения в Кодекс законов о труде относительно установления расширенного перечня благ и услуг, которые обязательно должны предоставляться работникам (как государственных, так и частных предприятий всех видов экономической деятельности);

2) рекомендационный дополнительный перечень составляющих СП;

3) ввести налоговые льготы для предприятий, предоставляющих дополнительный пакет СП, чтобы мотивировать работодателей более быстрыми темпами внедрять СП.

Таким образом, социальный пакет как мотивация персонала играет важную роль в управлении предприятием, поскольку каждый работник имеет свои потребности и интересы и хочет, чтобы они были удовлетворены. В свою очередь это выгодно и работодателям, так как персонал — это главный ресурс организации, и если компания начинает вкладывать в него средства, она получит лучшие результаты и конкурентные преимущества перед другими фирмами.

Литература

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50.
2. Гриненко А. М., Стожок Л. Г. Соціальний пакет як інструмент мотивації та соціальної захищеності працівників підприємства / А. М. Гриненко, Л. Г. Стожок // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_4/29.pdf.
3. Лазоренко Л. В. Сучасні аспекти мотивації персоналу / Л. В. Лазоренко // Фінансово-економічні проблеми розвитку підприємництва в Україні: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (м. Житомир, 6-7 жовт. 2005 р.). — Житомир, 2005. — С. 96-97.
4. Харченко Т. М. Соціальний пакет як інноваційна технологія мотиваційного менеджменту / Т. М. Харченко // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/3_1/279.pdf.

Мандрик В. В.,

*студент 2 курсу Інституту прокуратури і слідства,
Національний університет «Одеська юридична академія»*

СТРАХОВИЙ РИНОК В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

З огляду на ризиковане функціонування будь-якого підприємства і не менш ризиковане проживання кожної людини існує нагальна потреба попереджувати й відшкодовувати збитки, що їх завдають ризиковані обставини. Без цього неможливо забезпечувати безперервність процесу виробництва матеріальних благ, підтримувати належний рівень життя людей. Тому страхування є перспективним видом діяльності, хоч і досить складним за своєю природою.