

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Смелянський Д.А., Expiridans@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

У наш час широко розглядається питання з підвищення ефективності мотивування праці.

Мета дослідження. Вивчити вплив соціальної компоненти на ефективність праці у межах підприємства.

Проблемами вивчення цього питання займалися такі вчені, як Карачина Н. П. [1], Телетов О. С. [2], Чобіток В. І. [3], але не зважаючи на те, що було вивчено значну кількість нюансів, деякі питання залишаються нерозкритими. Тому особливості актуальності набувають пошуки адекватної організації мотивації праці на підприємствах, на засадах соціальної відповідальності.

Мотивація - це потреба чи потяг, що спонукає людей діяти з певною метою; це внутрішній стан, який заряджає людину енергією, спрямовує і підтримує її поведінку [2]. За роки незалежності кількість працюючих на промислових підприємствах України зменшилося приблизно в 5 разів. Разом з тим випускники ВНЗ, навіть, яких готують саме для цієї діяльності не дуже прагнуть йти працювати у сферу виробництва, віддаючи перевагу посередницькій, торговельній діяльності, сфері послуг, бути фрілансерами тощо. На сьогодні в наявності спектр мотивацій до праці: з одного боку, велика кількість людей, що стоять на обліку в службах зайнятості, з іншого - нестача кваліфікованих фахівців практично зі всіх напрямків діяльності. Безумовно, багато що залежить і від виду робіт.

У кризових умовах, в яких зараз знаходиться Україна, для того щоб подолати кризові явища та досягти постійного зростання, вітчизняним підприємствам необхідно зосередити увагу на своєму трудовому капіталі. У якості одного з пунктів заохочення трудящих до якісного виконання праці топові компанії все більше починають використовувати соціальний пакет. Також слід зазначити, що система соціальних компенсацій може виступати як дуже дієвий захід задоволення потреб робітників та їх сімей, мотивувати працювати продуктивніше задля професійного зростання персоналу.

Само собою, що єдиний соціальний пакет не може мотивувати однаково різні категорії працівників. Оскільки немає єдиного визначення на законодавчому рівні, що саме має входити до складу соціального пакету, ті блага, які пропонує підприємство можуть бути як привабливими для одних працівників, так і недоречними для інших.

Саме тому, поширення практики використання роботодавцями соціального пакету в Україні сприятиме формуванню сучасного, конкурентного ринку праці.

Список використаних джерел

1. Карачина Н. П. Соціальний пакет як метод підвищення мотивації до трудової діяльності працівників підприємства [Електронний ресурс] / Н. П. Карачина, В. С. Зайкова, Л. І. Орищук // Економічний простір. - 2013. - № 71. - С. 173-182
2. Телетов О. С. Системи мотивації працівників промислових підприємств різних класифікаційних категорій [Електронний ресурс] / О. С. Телетов, Ю. О. Олефіренко // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка. - 2011. - № 4. - С. 18-26.
3. Чобіток В. І. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві [Електронний ресурс] / В. І. Чобіток, Є. О. Боровок // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2013. - Вип. 42. - С. 342-346.

Науковий керівник: Кальченко С.В., д.е.н., професор