

РИНКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Потьомкіна О.В.

Луцький національний технічний університет, м. Луцьк

В умовах сьогодення відбуваються зміни у підходах до розуміння соціальної політики – прагнення підприємства мати репутацію соціально відповідальної організації, що знаходить своє відображення на практиці [1]. Сфера соціального захисту працівників підприємства, в основному, полягає у підвищенні професійної підготовки та якості життя персоналу, що у дослідженні розглянуто на рівні стимулювання праці працівників підприємства.

Модель соціальної політики, характерна для командно-адміністративного устрою, спиралася на низку принципів, не сумісних з ринковою системою. Доходи населення склалися з надходжень від трудової діяльності, передусім на державних підприємствах. Заробітна плата регулювалася з метою мінімізації нерівності в розподілі доходів. Рівень трудової активності й зайнятості населення був високий, а робоча сила використовувалась неефективно. Стимулювання праці здійснювалося, в основному, за рахунок підтримки колективних, а не індивідуальних форм споживання. Це відображалось у наданні безкоштовного житла, відпочинку, медичного обслуговування, освіти та виховання дітей в дошкільних закладах тощо. Сформувалася політика низької заробітної плати, яка компенсувалася соціальними гарантіями.

У ринковій системі господарювання основні стимулюючі механізми забезпечення ефективності господарювання базуються на високому рівні оплати праці, достатньому для задоволення своїх потреб. Водночас в умовах ринку, де є конкуренція, до працівників ставляться більш жорсткі умови, включаючи кваліфікаційні, фізичні, організаційні, техніко-економічні і багато інших аспектів конкретного змісту трудової діяльності [2]. Через проміжні ланки – підвищення кваліфікації, методи стимулювання, нормативи якості, продуктивність, змістовність праці, яка впливає на планування структури і якості кожного особливого виду діяльності, – забезпечується досягнення стратегічних цілей виробництва.

Отже, пріоритетом при формуванні сучасної соціальної політики підприємства повинно бути стимулювання високого рівня освіти, кваліфікації й етики працівників; створення умов для розширення знань, підвищення професійної майстерності, самовираження, використання пакетів багатогранних програм мотивації і розвитку організаційної структури, а також забезпечення належних умов праці і відповідної винагороди за затрачені зусилля [3].

Література:

1. Шамота Л. І. Особливості соціального захисту в умовах кризи / Л. І. Шамота // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/67297.doc.htm.
2. Притула О. В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва : [монографія] / О. В. Притула. – Львів : ІРД НАН України, 2003. – 216 с.
3. Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: [навч. посібн.] / М. Д. Бойко. – К.: Олан, 2004. – 311 с.