

Підсумовуючи, вищезазначене, для побудови ефективної системи підготовки кадрів для ринку праці, доцільно вирішити три групи завдань :

- 1) розробити сучасну методіку прогнозування потреби ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості;
- 2) створити ефективну систему професійної орієнтації, що має супроводжувати людину протягом життя – від дитячого садочка до підприємства (включно)[1] ;
- 3) удосконалити організацію підготовки кадрів навчальними закладами з переходом до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати у випускників самостійність, професійну мобільність, підприємництво.

Використані джерела

1. Державна служба зайнятості. Електронний ресурс: [<https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>]
2. Державна служба статистики України. Електронний ресурс: [<http://www.ukrstat.gov.ua>]
3. Ключові тенденції ринку праці: дослідження EY Ukraine. Електронний ресурс [<https://www.ey.com/ua/uk/newsroom/pr-activities/articles/ey-article-pas-labor-market-6-september-2017>]
4. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретраналіз, проблеми, яки вирішення : монографія / В. В. Онікієнко. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Пуги НАН України, 2013. – 456 с.
5. Причина дисбалансу між потребами ринку праці і пропозицією – у відсутності системи прогнозування та планування. Електронний ресурс : [<https://dt.ua/>]
6. Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення: колективна монографія // За ред. Крисоватого А.І. та Десятнюк О. – Тернопіль, 2016. – С. 188-203.

Турчин Юлія

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Соціальний стан громадян в Україні є незадовільним та має сталі тенденції до погіршення. Найбільш гострою проблемою є незахищеність працюючого населення, яке немає належних умов для свого відтворення та розвитку. Недосконалість соціально-трудова відносин, відірваність їх від економічних трансформацій, недотримання законодавчих прав та гарантій у трудовій сфері (періодичні явища заборгованості із заробітної плати, незабезпечення гарантій зайнятості, порушення режимів праці та відпочинку, недотримання вимог з охорони праці), зростання демографічного навантаження на працюючих, низька вартість національної робочої сили, втрата мотивації до продуктивної праці свідчать про наявність проблем соціальної незахищеності працюючих та підкреслюють їх гостроту в сучасних умовах соціальної

орієнтації економіки.

Соціальний захист персоналу організації – це діяльність, спрямована на забезпечення умов і можливостей реалізації інтересів працюючих, щодо їх відтворення та розвитку як власника робочої сили та людини за рахунок трудового вкладу, економічної самостійності та підприємницької активності. Соціальний захист працівників організації ґрунтується на таких принципах: гарантованість реалізації трудових прав і гарантій; пріоритетність прав та інтересів збереження та розвитку трудового потенціалу; адресний і диференційований підхід; запобігання виникненню загроз руйнування трудового потенціалу; наукове управління; гнучкість та динамізм; розвиток соціального партнерства; інформаційна відкритість.

Водночас, різноманітність форм та видів соціального захисту працівників та наявність великої кількості нормативних актів, які визначають категорії громадян, що користуються особливим соціальним захистом в трудових правовідносинах, вимагають удосконалення інституційної бази даної сфери управлінської діяльності, норм трудового права, а також модернізації цієї сфери управлінської діяльності в організаціях. Попри необхідність вироблення чіткого механізму організації соціального захисту з боку роботодавців загалом, варто врахувати, що адміністрування цієї сфери вимагає врахування специфіки функціональної діяльності окремих типів організацій. В сукупності це актуалізує проблему модернізації системи соціального захисту працівників організацій в процесі управління їх персоналом з врахуванням їх специфіки і кращого зарубіжного досвіду.

Відсутність чіткої моделі соціального розвитку в період реформ призводить до загострення соціальних проблем. Відтак, основними ознаками такої моделі є переважна роль соціального страхування; розвиток системи адресної соціальної допомоги; законодавче закріплення певного мінімуму державних соціальних гарантій у сфері соціального захисту. Формування такої системи призводить до використання нових механізмів управлінської та фінансової участі в реалізації соціальних програм.

Потребує вирішення питання вдосконалення фінансових механізмів соціального страхування з урахуванням формування оптимального навантаження суб'єктів страхування. Недостатньо врегульоване питання щодо інструментів та інфраструктури управління соціальним страхуванням – моделей розрахунків, інформаційної бази.

Потребує вдосконалення соціальне страхування на випадок безробіття. Необхідно вдосконалити нормативно-правову базу як в частині забезпечення належного рівня соціального захисту населення в умовах безробіття, так і в частині формування надходжень до страхового фонду. Водночас, фонд зайнятості має формуватися як страховий на принципах соціального страхування. При цьому внески до фонду зайнятості мають сплачувати всі без

винятку підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, господарювання і фінансування. Доцільно, щоб було особисте страхування працівників від безробіття [1].

Поряд із розвитком системи соціального страхування, потребує розвитку та вдосконалення система адресної соціальної допомоги та пільг, яка сьогодні є непрозорою, малоефективною, соціально несправедливою, фінансово невишарпаною [2]. Необхідно впроваджувати механізми адресної допомоги найбільш вразливим верствам населення з одночасною і поступовою ліквідацією практики матеріального забезпечення через різні дотації і пільги всім категоріям населення незалежно від рівня їх доходів.

Основою соціального захисту працівників організацій є рівень їх соціальної безпеки. Однак, незважаючи на прийняття низки нормативно-правових актів, соціальний захист працівників, дотримання норм трудового законодавства в Україні вимагають значного покращання.

Система забезпечення соціальної безпеки – це комплекс організаційних структур, засобів, скоординованих дій і заходів, що здійснюються з метою розробки та реалізації стратегії соціальної безпеки та цілеспрямованих рішень щодо захисту життєво важливих інтересів працівників організацій від внутрішніх і зовнішніх загроз. Ця система вміщує концептуальний, організаційний і ресурсний аспекти.

Таким чином, модернізація механізмів реалізації соціальної політики на рівні організацій має здійснюватись в площині: забезпечення обов'язкових умов соціальної підтримки персоналу (мінімальний рівень заробітної плати; обов'язкове страхування за встановленими нормативами – пенсійне, соціальне, медичне; соціальні виплати і компенсації і т.д.); створення робочих місць, привабливих для працівників високою заробітною платою, певними соціальними благами (безкоштовним харчуванням, можливістю одержання довгострокових безпроцентних кредитів та ін.); обов'язкове використання колективних договорів у випадку використання найманої праці, незалежно від кількості працюючих та форми власності організації. Діяльність організації у зазначених напрямках може забезпечити комплексність реалізації соціальної політики в організації, безпосередній захист трудового колективу і, як наслідок, ефективність діяльності самої організації.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Аналіз рівня забезпечення зайнятості населення в контексті трансформаційних перетворень в соціальній сфері //Л.Б. Круп'як / Економічний аналіз: зб.наук. праць / ТНЕУ – Тернопіль, 2012. – Вип. 11, ч. 3. – С. 287-290.
2. Юрчик Г. Соціальний захист зайнятого населення України в умовах економічної нестабільності / Г. Юрчик // Україна: аспекти праці. – №1. – 2015.- С. 34-42.