

## Людмила МОВЧАН

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри  
менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

### ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Як відомо, економічна нестабільність в країні загострює соціальні проблеми і призводить до зниження рівня життя населення, а отже, породжує необхідність його соціального захисту. Основною і найбільш могутньою формою організації соціального захисту людини є держава. Однак забезпечення гарантіями і задоволення потреб людей можливе і на рівні організації. Для роботодавця соціальний захист – один із засобів мотивації праці.

Управління персоналом – багатогранний та складний процес, який має специфічні особливості та закономірності. За умов ринкової економіки, коли працівники дедалі більше зацікавлені в результатах своєї праці, особливу роль відіграють економічні методи мотивації, але необхідно також пам'ятати, що ефективно діють і такі методи управління, як соціальні [1, с. 132].

Соціальний захист – це заходи спрямовані на підвищення продуктивності праці працівників, стимулювання їх мотивації і забезпечення безпечного і достойного рівня життя. Це система соціальних і економічних гарантій, закріплена законодавством. Вони забезпечуються як державою, так і роботодавцями. Дана система включає соціальне страхування, соціальні послуги і соціальне забезпечення [2, с. 36].

В нинішній час українське трудове законодавство на практиці не забезпечує в повній мірі соціальних гарантій для працівників, зокрема в сфері оплати праці. Так, недосконалою є система норм праці, що не забезпечує справедливої оплати. Юридична безграмотність самих працівників, низька активність профспілкових організацій поглиблюють процес соціальної незахищеності трудових ресурсів. Актуальною є проблема удосконалення умов праці та посилення заходів з охорони праці в організаціях.

Інтереси працівника і роботодавця взаємопов'язані, адже рівень прибутку і продуктивності праці знаходиться в прямій залежності від рівня соціальної захищеності персоналу. Дотримання норм соціального

захисту співробітників належним чином дозволить підприємству знизити плинність кадрів, брати участь у державних програмах розвитку, що також сприятиме підвищенню ефективності виробництва, стабілізації ситуації і збільшення прибутку підприємства. Тому постає потреба на рівні управління організацією вирішувати ці питання.

Незважаючи на значну кількість публікацій в даній сфері, сучасний стан розробки проблематики соціального захисту персоналу в Україні не в повній мірі відповідає потребам практики, вимагає врахування особливостей конкретної організації.

Метою даного дослідження є визначення соціального захисту працівників організації, його напрямків, методів реалізації, способів фінансування з урахуванням аналізу існуючих методів здійснення соціальної політики та базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази.

Соціальний захист працівників організації включає в себе такі напрямки:

- створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників;
- запровадження необхідних заходів щодо соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;
- забезпечення працівників матеріальними засобами [2, с 215].

Великі роботодавці мають більше можливостей для соціального захисту своїх працівників, але досвіду проведення грамотної соціальної політики вистачає не у всіх. Що ж стосується державних організацій, то вся складність проведення соціальної політики полягає в обмеженому фінансуванні з боку держави. З такими ж проблемами стикаються і малі підприємства. Тому слід шукати альтернативні шляхи вирішення проблеми соціального захисту працівників.

Об'єктом дослідження є Володимир – Волинський агротехнічний коледж. Це державний вищий навчальний заклад з майже сторічною історією та вагомими педагогічними здобутками. Проте сьогодні коледж переживає важкі економічні часи. Це пов'язано з процесом реформування вищої освіти в Україні. Особливо гостро стоїть зараз питання з визнанням статусу коледжів і училищ та визначенням джерел їх фінансування. За цих умов велике значення має питання соціального захисту працівників, в тому числі на рівні організації. До того ж,

підвищення соціальної захищеності є невід'ємною складовою відновлення престижності педагогічної праці.

Нині стан системи соціального захисту працівників навчальних закладів та їх сімей залишає бажати кращого. Передусім це пов'язано з недосконалістю законодавства, яке закріплює гарантії соціального захисту даної категорії населення, неефективною практикою його застосування, відсутністю належного фінансування з боку держави та ін.

Важливу роль у функціонуванні будь-якого навчального закладу відіграють людські ресурси, тобто персонал, який безпосередньо впливає на результати його діяльності і системи в цілому. З огляду на це проблема соціального захисту персоналу у навчальних закладах потребує науково обґрунтованого вирішення, як на рівні даного типу організацій, так і на рівні держави.

#### *Література:*

1. Федулова Л.І. Менеджмент організації: навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Федулової Л.І. - К.: Центр учбової літератури, 2007.- 536 с.

2. Шевчук П.І. Соціальна політика: Навчальний посібник. - Львів: Світ, 2003. - 399 с.

#### **Ольга НАВАЛЬКІВСЬКА**

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н, викладач кафедри менеджменту та публічного управління Котис Н. В.)

#### **ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАГАЛЬНОСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Сучасний етап розвитку України як незалежної держави визначається своєю відкритістю, достатньою прозорістю і вимагає від громадян особистісного ставлення до процесів, що відбуваються у країні. Розвиток України у значній мірі залежить від інноваційного потенціалу суспільства, який характеризується здатністю людей до системного цілісного сприйняття світу, умінь швидко орієнтуватися в інформаційних потоках, приймати нестандартні рішення, нести відповідальність за їх наслідки.

Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту»,

Національна доктрина розвитку освіти, соціальні перетворення в українському суспільстві змінили орієнтації у галузі освіти і вимагають удосконалення української національної школи [1;3]. Першочергового значення набуває проблема розвитку творчого потенціалу педагогів, запровадження інноваційних технологій навчання та виховання, вдосконалення змісту загальної освіти, питання виявлення, вивчення, узагальнення й запровадження перспективного педагогічного досвіду, створення в педагогічних колективах сприятливого соціально-психологічного мікроклімату, атмосфери творчості та відповідальності. Розв'язання цих актуальних проблем можливе тільки на основі широкого використання інноваційних управлінських технологій в освіті та новітніх педагогічних ідей.

У результаті здійснення керівником інноваційної управлінської діяльності загальноосвітній навчальний заклад набуває конкурентних переваг, таких як: включення в систему правових та фінансових відносин; наявність власної ресурсної бази; залучення інвестицій; створення умов для особистісного та професійного розвитку учасників навчально-виховного процесу.

Метою інноваційної управлінської діяльності керівника навчального закладу є визначення головних перспективних напрямів розвитку закладу освіти, накопичення ресурсу та інноваційного потенціалу, розробка і впровадження нового змісту і форм освітнього процесу, створення умов для розвитку нового педагогічного мислення; основними завданнями – об'єднання колективу закладу освіти навколо головної мети, здійснення постійного моніторингу результатів управлінської діяльності керівника, розробка різноманітних форм та видів педагогічної діяльності, підтримка та стимулювання інноваційної та експериментальної діяльності вчителів, створення особистісно-зорієнтованих умов взаємодії учасників навчально-виховного процесу.

Необхідні умови для здійснення інноваційної управлінської діяльності у навчальному закладі: підтримка інноваційної діяльності державними і місцевими органами управління освіти; планомірна підготовка колективу до інноваційної діяльності; матеріальне та інформаційне забезпечення інноваційної діяльності; підвищення професійної компетентності керівників; наукове консультування учасників навчально-виховного процесу щодо інноваційної діяльності.

Для впровадження інновацій в управлінську діяльність керівникам загальноосвітніх навчальних закладів необхідно:

– визначити здатність педагогічного колективу, адміністрації школи