

Золотар Аліна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Коцур А.С.)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ

На сучасному етапі модернізації українського суспільства головною ціллю державної політики у сфері соціального захисту повинна бути всебічна підтримка економічно активного населення, а також створення умов для самореалізації, збереження та розвитку людського і трудового потенціалу. Оскільки, працездатні особи створюють суспільний продукт, який перерозподіляється також на соціально незахищені ланки суспільства, тому соціальний захист останніх є залежним від результатів трудової діяльності працюючих осіб, яка вимагає адекватної державної політики та створення гідних умов життєдіяльності для працездатних громадян.

Науковці вважають, що реформування вітчизняної системи соціального захисту полягає у переході від обтяжливої патерналістської моделі до гнучкої системи забезпечення належної якості життя українського суспільства на підґрунті результатів трудових зусиль економічно активного громадянина [1]. Про необхідність перенесення акцентів державної політики у сфері соціального захисту з підтримки мало захищених верств населення на стимулювання ефективної економічної діяльності працездатних громадян наголошується органами державної влади [2]. Отже, шляхи розвитку системи соціального захисту в умовах модернізації держави стосуються передусім працездатних осіб.

Теоретико-методологічні та прикладні питання соціального захисту населення досліджують такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як В. Антропов, О. Новікова, О. Пищуліна, В. Скуратівський, П. Спікер, Д. Ролз, П. Шевчук, В. Яценко та інші. Разом з тим, продовжує залишатись стереотипність сприйняття соціального захисту тільки для мало захищених, соціально вразливих осіб.

Створення умов, які забезпечили б баланс прав, обов'язків та інтересів громадян, а саме коли людина зможе в повній мірі реалізовувати свої здібності до економічної самостійності і під час цього не порушувати інтереси інших і приймати участь у соціальній допомозі тим особам, які її потребують є основою соціального захисту працездатних осіб. На мою думку, основними напрямками підвищення соціального захисту економічно активного населення є: реформування системи оплати праці та політики доходів, забезпечення

продуктивної зайнятості та розвитку ринку праці, вдосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, покращення безпеки й охорони праці.

Серед важливих заходів реформування системи соціального захисту населення можна виділити: виведення заробітної плати з «тіні» та стимулювання зростання легальної заробітної плати з метою наближення її рівня до реальної вартості робочої сили; підвищення мінімальної та середньої оплати праці на базі змін розрахунку прожиткового мінімум; усунення необґрунтовано високої диференціації заробітної плати як за регіональним розподілом, так і за видами економічної діяльності.

Задля досягнення цілей по реформуванню системи соціального захисту потрібно застосовувати відповідні управлінські механізми. Державна політика соціального захисту економічно активного населення повинна бути орієнтованою на утвердження необхідної мотивації до легальної зайнятості та продуктивної праці, запобігання масовому безробіттю, подолання пасивності щодо захисту своїх соціально-економічних і трудових прав, здійснення ефективних заходів підвищення оплати праці та трансформації механізмів перерозподілу доходів населення; вдосконалення системи соціального страхування; підвищення уваги до безпеки й охорони праці. Реалізація напрямів вимагає впровадження ефективних механізмів – нормативно-правового, організаційно-функціонального, фінансово-економічного, інформаційного та кадрового забезпечення. Ефективне реформування оплати праці забезпечить істотне підвищення рівня життя всіх верств населення та збільшення індивідуальних накопичень і споживання, сприятиме виявленню резервів продуктивного використання людських ресурсів із урахуванням завдань загальнодержавної та регіональної соціально-економічної політики, мінімізує негативний вплив міграційних процесів на стан регіональних ринків праці. Підвищення заробітної плати є чинником подолання бідності працюючих осіб і їх сімей та способом посилення ролі системи загальнообов'язкового соціального страхування. Створення умов для досягнення високого рівня добробуту громадян у активний період життя дасть їм змогу заробити пенсію залежно від трудової діяльності і страхового внеску, позитивно позначиться на пенсійному забезпеченні нинішніх пенсіонерів та на рівні соціальної допомоги малозахищених осіб. Запровадження адекватної політики формування доходів сприятиме зростанню економічної та соціальної безпеки працездатних осіб на основі власної ініціативи та створення рівних можливостей в економічній сфері. Високооплачувана та захищена на робочому місці працездатна особа забезпечить належну якість продукції та конкурентну продуктивність праці, а також стимулюватиме вітчизняного виробника до збільшення обсягів

виробництва та створення нових робочих місць, що призведе до зростання ВВП.

Використані джерела

1. Економіка України на шляху від депресії до зростання: джерела, важелі, інструменти [Текст] / [Я. А. Жаліло, Д. С. Покришка, Я. В. Белінська та ін.]. – К. : НІСД, 2010. – 96 с.
2. Кабінет Міністрів України. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=245024482&cat_id=244276429.

Кавецька Яна-Марія, Шмигельська Христина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Ілляш І. Д.)

СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Ефективна діяльність будь-якого підприємства залежить від того, якою мірою працівники реалізують свій професіональний потенціал. Проблематика дієвості та створення ефективного мотиваційного механізму персоналу в процесі стратегічного управління підприємством потребує вирішення протиріч між цілями та потребами і працівників, і організації.

Для того, щоб досягти оптимального балансу їх інтересів, а також підвищити ефективність діяльності важливо розробляти моделі узгодження мотиваційних потреб працівників та мотиваційних можливостей підприємств.

Метою дослідження є обґрунтування особливостей формування мотиваційного механізму та його місця у стратегії управління організацією.

Фахівці з менеджменту розглядають мотиваційний механізм як комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [1, с. 20]. Мотиваційний механізм спрямований на досягнення конкурентних переваг підприємства в умовах ринку та мобілізацію наявного кадрового потенціалу.

Дієвий мотиваційний механізм, на наш погляд, є процесом, який постійно повторюється. На різних етапах розвитку організації мотиваційний механізм буде мати свою специфіку, впливаючи на трудову поведінку працівників. Формування та зміна складних зв'язків між організаційними елементами викликають відповідні зміни і у системі мотивації [2].

Як система, що має свою структуру, мотиваційний механізм містить фінансово-економічні, адміністративні і правові методи, засоби соціального та морально-психологічного характеру, які спонукають до праці, визначені норми