

## **СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

На сьогодні Україна, як ніколи, потребує реформування системи соціального захисту. Саме відсутність таких соціальних гарантій – одна з головних причин слабкої вмотивованості працівників та високої плинності персоналу в закладах. Зараз відбуваються зміни як в організації праці, так і в її оплаті. Тому з поступовою втратою заробітною платою своїх функцій (відтворювальної та стимулюючої) для більшості населення, все більш важливе місце займають соціальні виплати.

Отже, соціальний пакет є впливовим інструментом на організаційну та індивідуальну ефективність праці, здатен позитивно діяти на успішність та тривалість трудових відносин між роботодавцем і працівником. До того ж соціальний пакет є й мотиваційним інструментом, який поєднує методи матеріального й нематеріального стимулювання праці за допомогою системи заходів, задля задоволення потреб працівників і на безпосередній вплив на процес діяльності.

*Мотивація* [2, 120]- процес заохочення людей до ефективною діяльності, спрямованою на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів.

*Мотивація праці*- це одна з найважливіших функцій менеджменту, що являє собою стимулювання групи працівників до праці для досягнення цілей організації, завдяки задоволенню їх власних потреб[2].

На сьогодні існує конкуренція між освітніми установами на ринку праці не тільки за рівнем заробітної плати, але й за обсягом і змістом соціальних пільг. Отже, привабливий соціальний пакет дозволяє залучити та утримати в освітньому закладі кваліфікованих працівників, чиї професійні вміння на даний момент є затребуваними і дефіцитними.

Соціальний пакет має сприяти досягненню основної мети – збалансування індивідуальних потреб персоналу зі стратегічними потребами закладу освіти саме за допомогою реалізації своїх трьох функцій: гарантійної, мотиваційної та компенсаторної. Сучасні програмні засоби, а також методи роботи з інформацією, розміщеною в Інтернеті, дають можливість розв'язувати педагогічні задачі по-новому, що сприяє формуванню в учнівської молоді умінь самостійно працювати з інформаційними потоками, аналізувати техніко-технологічні ситуації на виробництві.

Виходячи з існуючих понять можна висунути власне визначення соціального пакета – це інструмент мотивації, у вигляді винагороди, яку надає роботодавець своїм працівникам у відповідності до норм законодавства, а також з метою стимулювання трудової активності персоналу на більш ефективну працю.

На практиці існують такі основні підходи до формування соціального пакету: - установлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам закладу; - установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до ієрархічної структури підприємства; - формування соціальних виплат і заохочень за принципом «шведського столу»; - установлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів; - формування соціальних виплат і заохочень за принципом «кафетерію»; - установлення грошової компенсації.

Освіта найбільшою мірою виконує роль не лише відтворення і примноження знання, але, насамперед через вищу освіту, готує освічених людей. А освічена людина відрізняється від невченого і «вченого невігласа» тим, що на доповнення до конкретних професійних знань ще й увібрала в себе пласти світової культури - мистецтва, філософії, історії, релігії.

Щоб досягти мети у впровадженні соціального пакета в закладі освіти, необхідна реалізація таких етапів. Перший етап включає в себе встановлення конкретної цілі введення нової системи мотивації, визначення загальних принципів надання соціального пакету. Другий етап передбачає оцінювання фінансово-економічного стану закладу освіти, економічного та інших ресурсів для впровадження соціального пакету; визначення проблем як матеріальної, так і нематеріальної мотивації; проведення аналізу сучасного внутрішнього стану закладу освіти. На третьому етапі проводиться розробка структури системи мотивації та компенсації, визначається сукупність категорій працюючих (можливо їх угруповання), аналізуються робочі місця, визначаються розрядні коефіцієнти, далі проводиться встановлення показників для визначення складових соціального пакета, їх класифікація.

Існує також протилежна точка зору, за якою соціальний пакет є системою пільг і компенсацій матеріального та нематеріального характеру, які надає заклад співробітникам як одну зі складових заробітної плати або ж бонусів до неї. На наш погляд, розглядати соціальний пакет як складову заробітної плати недоцільно, оскільки більшість виплат соціального характеру не належить до заробітної плати.

З нашої точки зору, основною сферою соціальної політики сучасної України є соціально-трудова сфера, яка представляє собою сукупність соціально-трудових відносин. Її основними компонентами є: ринок праці, служби зайнятості, перепідготовки кадрів;

сфера мотивацій продуктивної праці; система соціального захисту населення; соціальне партнерство; соціальне страхування; охорона праці, професійно-відомча інфраструктура (охорона здоров'я, освіта, культура).

На наш погляд, акцентувати увагу на тому, що до соціального пакета належать виплати обов'язкового (передбачені законодавством) та добровільного характеру чи, лише добровільного, не варто. Питання щодо включення до соціального пакета норм і гарантій, передбачених законодавством, взагалі не має обговорюватися, а тим паче розглядатися як конкурентна перевага. Передбачені законодавством виплати (приміром, оплата відпустки або грошова компенсація у разі її невикористання, оплата днів тимчасової непрацездатності тощо) роботодавець має здійснювати обов'язково.

Під час проектування соціального пакета потрібно обов'язково враховувати пріоритетні різні чинники, насамперед потреби та інтереси працівників. Формувати набір соціальних виплат і благ слід за результатами анкетування працівників. Включати до соціального пакета варто ті виплати та блага, в отриманні яких зацікавлені більшість працівників. Лише в такому разі роботодавець може очікувати на посилення лояльності, а відтак і мотивації персоналу.

Політика винагороди за працю має бути організована таким чином, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на зростання продуктивності праці, підвищення своєї компетентності, та давала змогу працівникові завдяки своїй праці збільшувати свій дохід. Ефективність винагороди залежить як від об'єктивних умов, так і від суб'єктивних факторів (особливості розуміння працівниками системи винагороди залежно від структури їх потреб та інтересів). Реальність така, що важливо системно підходити до формування винагороди працівників, враховувати як внутрішню специфіку закладу так і його зовнішнє оточення.

Так, позитивним зовнішнім мотивом, що спонукатиме працівника ще краще виконувати завдання в організації, є премія за успішну роботу; позитивним внутрішнім мотивом є захопленість змістом роботи, можливістю творчого підходу при її виконанні. Негативним зовнішнім мотивом є покарання за невиконану роботу; негативним внутрішнім мотивом є рутинна, монотонна чи одноманітна робота, якої людина намагається позбутися.

Під час кризи головними факторами, від яких залежить політика роботодавця в галузі соціального пакета, є: економічне становище підприємства, яке обумовлює здатність платоспроможності; стратегія, яка впливає на культуру підприємства і цілі впровадження соціального пакету; функції, які виконує соціальний пакет, що обумовлюють досягнення цілей при наданні соціального пакета.

## Використані джерела

1. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4. UR: <http://www.economy.nauka.com.ua>
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Колеснік Т. В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. *Право і Безпека*. 2015. № 3. С. 114-120.
4. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 141-145.

Мельник Олена  
Старокостянтинівська ЗОШ І-ІІІ ступенів №3

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КЛАСОМ В ОСВІТНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

«Класний керівник творить найбільше багатство суспільства – Людину...». Власні морально – етичні норми, світогляд, життєві цінності класний керівник свідомо/несвідомо прищеплює вихованцям; класний керівник формує/гуртує/плекає спільноту/команду. Відповідальність надзвичайна, очікування великі, труднощі неабиякі!!![1]

Управляти групою людей від класного керівника вимагає авторитету сили, якому підкоряються зі страху покарання. Механізм силового управління порівняно простий, тому його часто використовують. І тоді не потрібна ніяка педагогічна техніка, але й розплата за цю простоту велика. Авторитет знання, йому підкоряються добровільно: усі розуміють, що так буде краще. Ключове слово тут - «повага», але не всяке знання визнається групою як таке, що заслуговує на повагу. У реальних умовах авторитет учителя включає обидві складові - авторитет сили й авторитет знання. Питання міри: яка з цих складових основна, головна, провідна. А наразі класний керівник повинен володіти всіма прийоми підтримки цієї демократичної, дружньої, співробітницької складової. Учні, особливо старшокласникам, потрібно переконатися в тому, що вчитель досконало володіє не лише предметом, а може прийти їм на допомогу, бути другом і наставником, психологом, і просто людиною з якою можна поговорити.

У своїй роботі класний керівник повинен керуватися такими нормативними документами: Положенням про класного керівника; Внутрішніми правилами розпорядку роботи освітнього закладу та Статутом школи; Законами “Про освіту”, “Про загальну середню освіту” та Конституцією України.

Відповідно до Положення про класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки України , класний керівник зобов’язаний: