

## СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ПРОВІДНА ФОРМА МОТИВАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Успішна діяльність сучасного підприємства напряму залежить від функціонування ефективної системи мотивації. Ведуться досить багато досліджень в галузі мотивації щодо удосконалення ефективності системи мотивації [1-6]. Серед всього різноманіття класичних та сучасних форм мотивації – чільне місце займає і соціальний пакет. Згідно до визначення Колота А.М. [1] соціальний пакет — це сукупність системи винагород (виплат, заохочень та ін.) соціальної спрямованості, що не пов'язані з кількісно-якісними показниками праці, які надаються індивідуумам за те, що вони є працівниками підприємства. Основними елементами соціального пакету, на більшості підприємств, є [1]: «біла» заробітна плата, що виплачується в повному обсязі, оплата листів непрацездатності, надання відпустки соціальних благ у встановленому порядку. Впровадження зазначених елементів доцільно виконувати на основі результатів соціологічних досліджень працівників. Також, виділяють певні підходи до формування соціальних виплат та заохочень [1]: 1) встановлення однакового набору всім працівникам, 2) формування соц. пакету відповідно до ієрархічної структури підприємства, 3) формування переліку відповідно до ґрейдів, 4) встановлення елементів соц. пакету відповідно до ґрейдів і груп з оплати праці, 5) формування у відповідності до заслуг працівника, 6) використання принципу «кафетерію», 7) формування переліку за принципом «шведського столу», 8) фінансова компенсація (монетаризація).

Використання такого напрямку мотивації як соціальний пакет є досить дієвим та ефективним інструментом впливу на працівника оскільки підкреслює важливість індивідуума для підприємства та сприяє прихильності.

### Література.

1. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. — 479 с.
2. Pererva Petro Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises / Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi // Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132..
3. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки). Зб. наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26 – 30/
4. Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П. Г. Перерва, О. М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243
5. Кучинський В.А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293–298.
6. Кучинський В. А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В. А. Кучинський // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.