

26. Соціальна політика підприємства

Тетяна Яремчук , Олена Чигринець

Національний університет харчових технологій

Вступ. Соціальна політика у суспільстві реалізується через соціальні програми, які базуються на законодавчій базі, постановах, положеннях, і інших урядових рішеннях, втілення в життя яких на різних рівнях виконавчої влади забезпечує задоволення соціальних потреб, надання соціальних послуг і соціального захисту населенню чи працівникам на більшому або меншому рівні.

Соціальна політика підприємства – це управління процесом надання послуг соціального характеру співробітникам організації та членам їх родин. Під соціальними послугами організації розуміють набір всіх послуг, що організація надає своїм співробітникам крім заробітної плати. Ці послуги надаються організацією на основі закону, тарифних угод, колективного договору чи добровільної послуги через певні соціальні плани або зобов'язання.

Результати. У формуванні мотивації робітників, підвищення їх самовираження в роботі, особливе місце займає соціальна політика підприємства. По-перше, на підприємстві реалізуються пільги та гарантії в рамках соціального захисту робітників (соціальне страхування за віком, за випадком термінової непрацездатності,

безробіття та ін.), які встановлені на державному або регіональному рівні. По-друге, підприємства надають своїм працівникам та членам їх сімей додаткові пільги, які відносяться до елементів матеріального стимулювання, за рахунок надання з цією метою коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг та послуг соціального характеру, понад обов'язкові виплати, проводиться або за ініціативою адміністрації, яка дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією та радою трудового колективу (профкомом), як виразником інтересів працівників. Ці виплати є такими ж обов'язковими для виконання, як і ті, що надаються згідно з трудовим законодавством.

Таким чином, соціальна політика підприємства, як складова частина менеджменту персоналу, передбачає заходи, які пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг та виплат соціального характеру. Зацікавленість робітників в роботі на підприємстві та в його успішній економічній діяльності тим вище, чим більше кількість наданих підприємством пільг та послуг, чим більша їх величина зверх встановленого законом розміру. При цьому скорочується плінність кадрів, оскільки працівник навряд чи забажає втратити пільги при звільненні. Така політика може забезпечувати існування працівників у випадку невисокого рівня заробітної платні (наприклад, на державних підприємствах) або пропонуватися в інтересах залучення та збереження кваліфікованої робочої сили.

Соціальне забезпечення робітників, розвиток їх особистості, збереження здоров'я є умовою успішної діяльності організації (фірми). В якості мотиваційного ресурсу управління, соціально-орієнтована кадрова політика підприємства і пов'язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб робітник задовольняв свої потреби, інтереси та ціннісні орієнтації.

Соціальна політика підприємства спрямована на: соціальну захищеність робітників; заохочення власної ініціативи робітника при вирішенні виробничих завдань; покращення моральної атмосфери на підприємстві, формування сприятливого соціально-психологічного клімату; зростання іміджу підприємства.

Соціальна політика підприємства повинна вирішувати наступні завдання: захист робітників, який реалізується через систему пільг та гарантій, які надаються державою, а також самим підприємством; відтворення робочої сили, що реалізується через організацію оплати праці та її регулювання; стабілізація інтересів соціальних суб'єктів (працівник, роботодавець, держава), яка реалізується через їх згоду.

Висновок. Соціальна політика є складовою частиною механізму вдосконалення якості робочої сили. Об'єктом впливу соціальної політики є працюючі співробітники, акціонери, пенсіонери тощо. Отже, соціальна політика підприємства повинна створювати умови для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві соціальної злагоди і стабільності.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.
2. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. /М.І. Мурашко. [3-те вид., випр. і доп.]. – К.: Т-во знання", КОО, 2008. – 435 с.