

	<a href="https://vk.com">https://vk.com</a>	оголошення про професійні інтернаціональні тренінги, школи й конференції. Спільнота займається також іншими міжнародними волонтерськими проектами.
6.	Гурт <a href="http://gurt.org.ua">http://gurt.org.ua</a>	Національний портал, що позиціонує себе як центр суспільної інформації та експертизи. Тут постійно оновлюються можливості міжнародних тренінгів, шкіл і семінарів.
7.	Erasmus + <a href="http://www.erasmusplus.org.ua">www.erasmusplus.org.ua</a>	«Національний Еразмус+ Офіс в Україні» у тісній співпраці з Представництвом ЄС в Україні забезпечує допомогу щодо запровадження в Україні Програм Темпус, Еразмус+ у сфері вищої освіти.
8.	Internshala <a href="http://internshala.com">http://internshala.com</a>	Пошук професійних тренінгів для студентів та випускників комп'ютерних наук. На сайті доступні довготривалі тренінги, які можуть стати повноцінним стажуванням. Також є можливість отримувати стипендію.

Також нами виділені наступні організації які займаються наданням грантів в залежності від сфери діяльності:

1. Організації: National Endowment for Democracy, CHARLES STEWART MOTT FOUNDATION, «Молодь в дії», Німецький Фонд «Пам'ять, Відповідальність, Майбутнє», Європейці за мир, Словацький фонд з підтримки місцевих заходів, Програма польсько-українських обмінів молоді, Національний центр культури (Польща), INTERCULTURAL INNOVATION AWARD, Рада Європи, Фонд Відродження тощо.

2. Посольства.

3. Партнерські фонди: Фонд Конрада Аденауера, Фонд ім. Фрідріха Еберта, Фонд Фрідріха Науманна за Свободу, ЄС «Еразмус+» та ін. [2, 3].

**Висновок:** Таким чином, враховуючи сучасні тенденції розвитку наукової спільноти, можна зробити висновок щодо необхідності співпраці з закордонними колегами та отримання грантів, зокрема на розвиток наукової мобільності. Для низки некомерційних, наукових та підприємницьких інноваційних проектів та стартапів грант може стати суттєвою допомогою в якісному покращенні своєї роботи. Саме тому пошук майданчиків та інституцій для надання грантів є важливим не лише для науковців, волонтерів та активістів, але й для підприємців-новаторів.

Використана література

1. Грантові міфи і безкоштовні гроші / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://robotodavets.in.ua/2015>.

2. Де шукати професійні тренінги за кордоном / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://studway.com.ua/profesiyni-treningi>.

3. Мельник, А. Де шукати грант — ресурси для українських науковців, волонтерів та підприємців / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.imena.ua/blog/grant-search>.

## **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

*Зоїдзе Д.Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Національного фармацевтичного університету*

*Кудряшова С. Ю., студент 7 курсу спеціальності «Адміністративний менеджмент»  
Національного фармацевтичного університету*

Соціальна політика підприємства є складовою частиною загальної системи мотивації його працівників та дозволяє упорядкувати надання соціальних пільг, створити гнучкі важелі управління персоналом (шляхом зміни існуючих систем нематеріального стимулювання) і сформувати звітність щодо обліку грошових коштів.

Система мотивації безпосередньо впливає на задоволеність персоналу, що, у свою чергу, відбивається на виробничо-економічних показниках діяльності підприємства. Збільшення прибутку і підвищення продуктивності праці входять в ряд основних завдань, які ставлять перед собою підприємства, а соціальна політика виступає одним з інструментів для досягнення цих цілей. І це дійсно так: соціальна політика – це ще один з інструментів мотивації персоналу, а не тягар витрат, як вважає багато хто з підприємців [1].

Зацікавленість працівників в продуктивній роботі залежить від кількості пільг і соціальних послуг, що надаються, а також від того, наскільки сума виплат перевищує встановлений законом розмір. При цьому скорочується плинність кадрів на підприємстві: працівник навряд чи захоче втрачати багаточисельні пільги під час звільнення. Крім того, організація соціальної політики в управлінні персоналом може забезпечувати наявність працівників в разі невисокого рівня заробітної плати (наприклад, на державних підприємствах) або сприяти залученню і збереженню кваліфікованої робочої сили.

Об'єктом дії соціальної політики стають не лише працюючі співробітники, але до певної міри і колишні працівники (ті, що мають акції) або працівники, що вийшли на пенсію.

До чинників, що впливають на величину виплат, відносяться: розмір підприємства, його галузева приналежність, фінансово-економічне положення, рівень впливу профспілок, форма власності, доля акцій у зовнішніх акціонерів і т. ін.

Можна виділити наступні основні цілі соціальної політики [2]:

- соціальна захищеність працівників;
- особисті цілі і бажання працівників збігаються з цілями підприємства або відповідають їм;
- зростання продуктивності праці і бажання працівників працювати;
- ототожнення працівника зі своїм підприємством (задоволення потреби в причетності до підприємства);
- поліпшення етичної атмосфери на підприємстві, формування сприятливого соціально-психологічного клімату;
- зростання іміджу підприємства в очах працівників і суспільства.

Соціальна політика підприємства повинна вирішувати наступні завдання:

по-перше, захист працівників, що реалізовується через систему пільг і гарантій, які надаються державою, а також самим підприємством;

по-друге, відтворення робочої сили, що реалізовується через організацію оплати праці та її регулювання;

по-третє, стабілізація інтересів соціальних суб'єктів (працівник, працедавець, держава), що реалізовується через її узгодження.

Як інструмент мотивації і стимулювання працівників соціальна політика передбачає ухвалення рішень, що стосуються наступних аспектів:

- вибір пріоритетів в спрямованості самої соціальної політики (соціальний захист), соціальне або медичне страхування, пільги за роботу в несприятливих умовах праці як форма залучення і закріплення робочої сили на тих або інших ділянках роботи і т. п.);
- вибір форм надання пільг, послуг, виплат і їх видів;
- диференціація розмірів виплат по категоріях персоналу залежно від вирішуваних з її допомогою завдань, вибірковість в наданні пільг і послуг;
- оцінка величини можливих виплат, виходячи з поставлених завдань і фінансових можливостей підприємства.

Для того, щоб обминути соціальну напруженість і появу конфліктних ситуацій на підприємстві, соціальна політика повинна бути організована належним чином, а вживання соціальних методів управління має бути своєчасним. Так, сьогоdnішній працівник часто не розуміє, за що йому надаються пільги – просто сприймає їх як належне. Подібні упущення призводять до збільшення витрат підприємства і потоку скарг, а також пояснюють, чому прийнята і затверджена всіма соціальна політика не приносить на підприємстві очікуваних

результатів. Між тим, соціальне управління повинне доводити до відома працівників, що рівень пільг і гарантій (понад встановлений законом) залежить від продуктивності і якості їх праці.

Звичайно, не завжди кадровий відділ самого підприємства може визначити і документально оформити соціальну політику, передбачивши подальший її розвиток. Саме тому існують спеціальні консалтингові компанії, що надають подібні послуги.

Таким чином, соціальна політика є мотиваційним інструментом управління персоналом на підприємстві, що сприяє підвищенню його прибутковості завдяки задоволенню потреб, інтересів і ціннісних орієнтацій працівників.

Використана література :

1. Новикова М. Л. Социальная политика компании как часть системы мотивации [Електронний ресурс] / Л. М. Новикова. – Режим доступу : [http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov\\_1267.html](http://www.hr-journal.ru/articles/ov/ov_1267.html)

2. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

### **ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Зоїдзе Д.Р., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування  
Національного фармацевтичного університету*

*Хачатрян А.А., студент 6 курсу спеціальності «Менеджмент організації і  
адміністрування» Національного фармацевтичного університету*

Кадрова політика – це головний напрямок у роботі з персоналом, набір основних принципів, які реалізуються кадровою службою підприємства. Крім того, кадрова політика – це цілеспрямована діяльність зі створення трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей і пріоритетів підприємства та його працівників [1].

У широкому розумінні, кадрова політика – це система правил і норм, які повинні бути усвідомлені і певним чином сформульовані та перетворюють людський фактор у відповідності до стратегії фірми. У вузькому розумінні, кадрова політика має на меті набір конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації, які використовуються в якості аргументів при вирішенні конкретних кадрових питань.

Головним об'єктом кадрової політики підприємства є персонал (кадри), а предметом виступає управлінське рішення та його реалізація відносно персоналу.

Мета кадрової політики – це створення системи управління кадрами, яка буде базуватися не на адміністративних методах, а на економічних стимулах та соціальних гарантіях.

Завдання кадрової політики реалізується через кадрову роботу, тому вибір кадрової політики пов'язаний не тільки з визначенням основної мети, але й з вибором засобів, методів та пріоритетів (рис. 1).



Рис. 1. Основні завдання кадрової політики

Для того щоб кадрова політика була правильно сформована, треба враховувати такі