

Валерія Омецинська,
здобувач вищої освіти
факультету педагогічних технологій
та освіти впродовж життя
(Державний університет «Житомирська політехніка»)

Науковий керівник:
Сергій Ніколаєнко,
к.е.н., доцент психології та соціального забезпечення
(Державний університет «Житомирська політехніка»)

ОПТИМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В СИСТЕМІУПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасних умовах бізнесу та управління важливим аспектом є підвищення ефективності управління людськими ресурсами. Серед ключових компонентів цього процесу висвітлюється проблема соціального захисту працівників. Оптимізація цього аспекту в системі управління людськими ресурсами має вирішальне значення для досягнення успіху та сталого розвитку підприємства [1].

Одним із головних вимірів оптимізації соціального захисту є розробка та реалізація стратегій, що враховують потреби та очікування працівників. Аналіз основних принципів соціального захисту дозволяє сформулювати комплексні підходи до створення сприятливого робочого середовища та підтримки персоналу [2].

Важливою складовою оптимізації є вдосконалення соціальних програм та пільг для працівників. Інноваційні підходи до цього процесу дозволяють пристосовувати соціальні вигоди до змінних умов ринку праці та індивідуальних потреб працівників. Оптимізація соціального захисту включає у себе використання сучасних технологій та аналітики для моніторингу та оцінки ефективності соціальних заходів. Це дозволяє оперативнореагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства та вдосконалювати соціальний захист з урахуванням реальних потреб колективу.

Невід'ємною частиною оптимізації є взаємодія держави та бізнес-структур у створенні сприятливого законодавчого та соціального середовища. Це включає у себе розвиток партнерських відносин, спрямованих на підтримку стабільності та соціального благополуччя.

Додатковим аспектом оптимізації соціального захисту в системі управління людськими ресурсами є використання інноваційних методів взаємодії з персоналом. Впровадження програм психологічної підтримки та розвитку робочого клімату сприяє підвищенню задоволеності праці та зниженню стресових ситуацій, що може позитивно вплинути на продуктивність колективу [4].

Застосування технологій аналізу даних дозволяє персоналу більш точно визначати індивідуальні потреби та переваги, що в свою чергу може призвести до персоналізованих рішень у сфері соціального захисту. Це стає ключовим елементом створення атмосфери взаєморозуміння та взаємопідтримки серед співробітників [5].

Важливим етапом оптимізації є розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності (CSR). Включення підприємства у вирішення соціальних проблем та підтримка громадських ініціатив може сприяти позитивній репутації та створенню привабливого образу для працівників [3].

Оптимізація соціального захисту в системі управління людськими ресурсами є багатоплановим завданням, яке вимагає інтегрованого підходу та постійного аналізу. Врахування індивідуальних потреб працівників, реалізація інноваційних рішень та партнерство з громадськістю створюють підґрунтя для сталого розвитку організації та забезпечують її конкурентоспроможність на ринку праці.

Удосконалення соціального захисту працівників також передбачає вдосконалення системи освіти та розвитку кар'єри. Забезпечення доступу до навчання та можливостей професійного зростання сприяє підвищенню кваліфікації персоналу та формуванню внутрішнього резерву експертів. Розробка індивідуальних планів розвитку дозволяє працівникам бути більш ефективними та адаптивними у швидкозмінному бізнес-середовищі.

Крім того, акцент на розвиток лідерських якостей серед персоналу сприяє формуванню ефективних команд та забезпечує сталість управлінської структури. Інтеграція програм менторства та coaching дозволяє створювати механізми передачі знань та досвіду, що сприяє навчанню на робочому місці та підвищує мотивацію працівників.

Отже, оптимізація соціального захисту в сучасних умовах вимагає комплексного підходу, орієнтованого на індивідуальні потреби та стратегічні цілі підприємства. Реалізація інноваційних підходів, взаємодія з державою та розвиток корпоративної соціальної відповідальності сприяють створенню здорового та стабільного робочого середовища, що сприяє успішному функціонуванню та розвитку підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
2. Бондар М. Соціальне забезпечення та соціальний захист в Україні. *Економіка та суспільство*, 2021. 34с.
3. Визначення: корпоративна соціальна відповідальність. URL: <http://csrgender.org.ua/discrimination/53-zagalna->

[informaciya-pro-ksv-taender.html](#)

(дата звернення:

24.01.2023).

4. Івашко Л. М., Бондар А. В. Підвищення якості управління у соціальній сфері. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 44. С. 27–36. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/44_2020_ukr/7.pdf.

5. Павлюк Т. І. Соціальний захист населення України. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 6(17). С. 277-281. URL: <https://sel.vtei.edu.ua/repository/g.php?fname=27687.pdf>.