

УДК 316.334.2.

ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПОНЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Семенченко Аліна Володимирівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна,

Анотація — досліджено поняття «соціально-льний пакет». Узагальнено цілі, які може досягти роботодавець за допомогою забезпечення працівників соціальними пакетами. Визначено основні підходи, які існують до формування соціального пакета працівників підприємств.

Ключові слова — соціальний пакет, соціальна мотивація, матеріальна мотивація, персонал, підприємство.

За сучасних умов трансформації ринкової економіки найбільш вагомим джерелом її розвитку та ключовим елементом продуктивних сил є люди. Саме творчий талант і практична робітнича майстерність особливо виразно проявляються в умовах ринкових відносин, де постійно присутня жорстка підприємницька конкуренція. Не можливо уявити будь-яке підприємство без персоналу, навіть за умови стрімкого розвитку технології та створення штучного інтелекту. Розробка та впровадження ефективних методів мотивації персоналу є одним з найважливіших завдань які має вирішити підприємство за сучасних умов господарювання. У результаті трансформацій середовища виникають як нові потреби, так і нові знання і способи задоволення цих потреб. Підприємства, які нездатні модернізувати виробництво, використовувати нові методи мотивації або іншими словами «йти в одну ногу з часом» рано чи пізно уступають місце на ринку передовим організаціям, які використовують інновації у своїй діяльності. Різноманіття теоретичних підходів створює непросту ситуацію для керівників служб управління персоналом підприємств. Саме тому обговорення необхідності застосування та впровадження у практичну діяльність новітніх підходів щодо методів

мотивації персоналу набирає все більшого значення.

Проблеми організації та удосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як М. Білуха, Н. Болотіна, Ф. Бутинець, Дж. Данлоп, А. Колот, К. Мікульський, Р. Рішар, У. Тейлор та інші. Питанням мотивації праці, поведінки людей в умовах постійних заохочень на робочих місцях було присвячено велику кількість наукових робіт іноземних та українських вчених: Т. Веблена, А. Маслоу, Л. Брентано, А. Маршала, М. Туган-Барановського, А. Колота, Л. Кривенко, В. Лагутіна, Т. Костишина, О. Кузьміна та ін. Але, на жаль, недостатньо уваги було зацентовано на удосконаленні соціального пакету на підприємстві як методу мотивації.

Метою дослідження є вивчення особливостей і відмітних рис удосконалення соціального пакету на підприємстві.

Виникнення соціального пакету як інструменту мотивації персоналу зумовлено вагомими причинами, основна з яких дефіцит на ринку праці висококваліфікованих кадрів. Необхідного спеціаліста знайти досить важко, проте ще важче – утримати його в умовах жорсткої конкуренції. Як результат, окрім належної заробітної плати, потрібно запропонувати йому саме те, що утримає його на підприємстві на тривалий термін. Крім того, при стабільному економічному становищі підприємства, керівництво не може постійно збільшувати заробітну плату, а соціальний пакет можна розширяти. Деякі працівники можуть уявляти це як можливість додаткового відпочинку, інші – як турботу підприємства про свій персонал. Для того, щоб чітко визначити розуміння соціального пакету, доцільно розглянути його сутність [1].

На сьогодні існує багато думок та не існує єдиного поняття соціального пакета та відсутня єдність з поміж вчених і практиків щодо структури та переліку виплат, котрі формують соціальний пакет. У табл. 1 наведено визначення поняття «соціальний пакет» з точки зору різних вчених-економістів.

Таблиця 1

Визначення поняття «соціальний пакет»

Автор	Визначення поняття
Аллін О. [1]	Соціальний пакет, під яким у широкому сенсі розуміють надання працівникам певних благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад фіксованої заробітної плати
Локтева Н. [2]	Соціальний пакет – це ті блага, які роботодавець надає працівнику та які не входять в фонд оплати праці
Новак І. [3]	Соціальний пакет розглядається як елемент заробітної плати, що належить до додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат
Сосновий А. [4]	Соціальний пакет – сукупність соціальних пільг, соціальних виплат і корпоративних свят, які надає компанія своїм робітникам

Отже, привабливий соціальний пакет дозволяє залучити та утримати на підприємстві кваліфікованих працівників, чії професійні вміння на даний момент є затребуваними і дефіцитними, тобто виступає як реальна конкурентна перевага на сучасному ринку.

Надання найманим працівникам соціального пакета дає змогу роботодавцю досягти таких цілей: сформувати позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці; залучати та утримувати талановитих і висококваліфікованих працівників; посилювати мотивацію працівників, орієнтувати їх на поліпшення результатів праці; підвищувати якісні параметри людського капіталу; знижувати плинність персоналу на підприємстві; оптимізувати витрати на соціальне забезпечення, зменшувати непередбачувані фінансові витрати; покращувати соціально-психологічний клімат, зміцнювати корпоративну культуру та ін.

Відсутність соціальних виплат і благ не сприяє налагодженню хороших взаємовідносин між роботодавцем і найманим працівником і формуванню у працівника відчуття безпеки та захищеності. Така політика підприємства не сприяє посиленню мотивації працівників, не дає змогу залучити талановитих працівників, а в деяких випадках спричиняє плинність персоналу [3].

Обов'язковий соціальний пакет містить основні зобов'язання роботодавця згідно Кодексу законодавства про працю та права людини і охоплює [1]: забезпечення необхідних для виконання роботи праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою. До компенсаційного відносяться заходи та витрати які роботодавець компенсує найманому працівнику, які були витрачені ним при виконанні додаткових зобов'язань та функцій. Наприклад, оплата мобільного зв'язку, оплата палива та амортизації при використанні особистого транспорту, оплата проживання у випадку коли місце роботи знаходиться в іншому населеному пункті, повна або часткова оплата навчання [2].

Мотиваційний містить додаткові послуги які надаються працівникові, за ініціативою роботодавця. Даний пакет являється конкурентним фактором на ринку праці при виборі місця роботи. Це пов'язано з тим, що перший і другий вид притаманний всім компаніям і розмір їх, і наповнення залежить лише від виду виконуваних робіт.

Якщо для працівника важливо мати можливість отримувати додаткову освіту, престижні сертифікати та дипломи, то варто вибирати підприємство, яке має систему навчання співробітників, можливо корпоративний університет. У будь-якому випадку, чим ширше соціальний пакет, тим більше шансів, що персонал працюватиме на підприємстві тривалий час і отримуватиме за це заслужену винагороду [4].

Таким чином, соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи

матеріального та нематеріального стимулювання праці, включає при цьому систему заходів, що дають можливість задовольнити потреби персоналу підприємства і безпосередньо вплинути на процес виробництва. Основне завдання керівництва – розробити таку систему, яка надасть можливість запровадити єдиний стандарт підходу до соціального пакета, підвищити рівень послуг, які надаються працівнику, та, разом з тим, створити умови для оптимізації витрат підприємства на соціальні цілі. Саме тому, для подальшого дослідження розглянутого питання необхідно звернути увагу на складові соціального пакета, більш детально розглянути кожну з них та їх вплив на кінцевий результат роботи персоналу промислових підприємств.

В Україні дуже багато соціальних проблем. Звичайно, коли компанія приймає рішення, як саме вона може долучитися до вирішення соціальних проблем, вона керується перш за все своїми можливостями, бажаннями, пріоритетами. Допомога у розв'язанні цих та багатьох інших проблем працює на перспективу стабільності та процвітання як компанії, яка це робить, так і нації [3].

Вітчизняні роботодавці все більше усвідомлюють, що купівельна спроможність громадян залежить в першу чергу від їхнього добробуту, а це – здоров'я, гідна оплата, безпека праці, благополуччя в сім'ї. Нині майже 28 % населення України знаходяться за межею бідності, що не може не турбувати бізнесові структури. Аморально бути багатим у бідній державі. І саме тому має бути відповідальність бізнесу за формування громадян-

ського суспільства, здатного зробити свій вибір.

Виходячи з даних дослідження, слід відмітити необхідність надання роботодавцями елементів соціального пакету працівникам задля забезпечення конкурентоспроможності при відборі висококваліфікованих кадрів, особливо в частині, що перевищує мінімальні державні гарантії. Оскільки навіть при високій оплаті праці наявність соціального пакету є важливим елементом якості трудового життя. Він має бути максимально універсальним і враховувати конкретні індивідуальні потреби кожного працівника.

Список використаної літератури

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин, Н. И. Сальникова. – М. : Генезис, 2011. – 264 с.
2. Локтева Н. Зарплата в конверте или цивилизованный компенсационный пакет? / Н. Локтева // Элитный персонал. – 2011. – №14. – С.46-49.
3. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 6-12.
4. Сосновий О.П. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания / О.П. Сосновий // Московский психологический журнал. – 2012. – №8. – С.34-37.

Автори

Семенченко Аліна Володимирівна, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

(Alina.Semenchenko@m.hneu.edu.ua)

Тези доповіді надійшли 12 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.