

СОВРЕМЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ: СУЩНОСТЬ И СОСТАВЛЯЮЩИЕ

Аннотация. Рассмотрены сущность и значение социального пакета, а также охарактеризованы его возможные составляющие.

Анотація. Розглянуто сутність і значення соціального пакета, а також охарактеризовано його можливі складові.

Annotation. In this article the essence and importance of the social package is considered, as well as its the possible components are described.

Ключевые слова: социальный пакет, базовый и мотивационный пакеты.

Сегодня на украинском рынке труда наблюдается повышенный спрос на квалифицированную рабочую силу. Поэтому менеджеры по персоналу с целью повышения мотивации работника вынуждены разрабатывать и предлагать все новые и новые мотиваторы и социальные гарантии для работника.

По мнению автора, решающую роль в этой борьбе играет способность предприятия предложить квалифицированному рабочему не только высокую заработную плату, но и условия труда и отдыха. Необходимо, чтобы работник не просто хотел работать, но и был заинтересован в работе на данном предприятии. Особую роль в привлечении и удержании квалифицированной рабочей силы играет социальная политика, проводимая предприятием.

Одной из частей данной политики является наличие социального пакета на предприятии. По результатам опроса одного из международных кадровых Интернет-порталов, лишь 38 % украинских респондентов имеют на работе социальный пакет. Однако большинство работников под социальным пакетом подразумевают обязательную медицинскую страховку, оплату больничных листов, декретного отпуска, ежегодные отпуска, отчисления в пенсионный фонд. Наличие такого соцпакета означает только то, что компания работает в соответствии с требованиями законодательства Украины [1].

Поэтому актуальность данной статьи заключается в описании, а также разъяснении сущности и наполнения современного социального пакета. Среди ученых, исследовавших данную тематику, заслуживают внимание труды Анищенко А. В., А. Виноградовой, Л. Лещинской и многих других.

Необходимость в появлении социального пакета сформировалась на основе западных традиций и норм ведения бизнеса, где эффективность соцпакета уже давно проверена на практике. В Украине соцпакет поначалу предоставляли только зарубежные организации, а в наших компаниях мотивация носила эпизодический характер и проявлялась лишь в виде подарков или премий к праздникам и в частичной компенсации личных расходов сотрудников по работе. С течением времени это оказалось недостаточным и для украинского бизнеса, поэтому набор льгот, получивший название "социальный пакет", постепенно вошел в общепринятую практику. Это объясняется расширением внешних связей и необходимостью соответствовать уровню корпоративной культуры [1].

Социальный пакет не предусмотрен трудовым законодательством Украины. Наличие социального пакета отражается в коллективном договоре. Там же отражается перечень и величина льгот и компенсаций, а также порядок и условия их предоставления работнику.

Существует множество определений понятия "социальный пакет", рассмотрим некоторые из них. Социальный пакет – это:

предоставление государством социальных льгот населению [2];

определенные гарантии "в дополнение к закону", с их помощью ставится целью заинтересовать работника, повысить производительность труда, избежать текучести кадров [3];

совокупность социальных льгот, социальных выплат и корпоративных праздников, предоставляемых компанией своим сотрудникам [4];

это набор бесплатных льгот на работе, выраженный в материальной и нематериальной форме [5].

Таким образом, можно сделать вывод, что социальный пакет – это оплата труда в соответствии с законодательством Украины, а также материальные или нематериальные бонусы и надбавки от предприятия.

Современный социальный пакет можно разделить на 2 составляющие: базовый и мотивационный социальный пакет (рисунок) [6].



Рис. Составляющие социально пакета

Базовый социальный пакет – все предусмотренные законодательством гарантии работнику, а именно: в соответствии со ст. 153 КЗоТ Украины создание безопасных условий труда на предприятии; общеобязательное государственное социальное страхование (ст. 253 КЗоТ); выплата работнику заработной платы не ниже установленного прожиточного минимума (ст. 94 и 95 КЗоТ);

предоставление социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Мотивационный (дополнительный) пакет, в котором дополнительные материальные блага работник получает за счет средств работодателя или в виде товаров и услуг, выполненных или оказанных работнику, либо в виде компенсации работодателем расходов работника на соответствующие товары, работы и услуги. В свою очередь мотивационный пакет подразделяется на: конкурентный соцпакет и компенсационный соцпакет [6].

По мнению автора, конкурентный соцпакет – это все то, что компания добавляет к зарплате сотрудника по собственному желанию. Автором выделено наиболее распространенные бонусы:

льготное или бесплатное питание;

добровольное медицинское страхование;

оплату спортивных мероприятий, тренажерных залов и бассейнов;

предоставление корпоративного автомобиля;

льготные путевки и т. д.;

полную или же частичную оплату детских садов и яслей;

помощь в обустройстве, предоставление временного или постоянного жилья;

негосударственное пенсионное страхование.

Благодаря этим дополнительным условиям, работодатель является конкурентоспособным на рынке труда и привлекает в свою компанию лучших специалистов. Также данное предприятие формирует себе положительный имидж на рынке, заявляя о себе как о заботливом предприятии к своим работникам.

Сущность компенсационного соцпакета, заключается в возврате работнику личных средств, которые он затрачивает в процессе выполнения своих должностных обязанностей. Это может быть:

оплата мобильной связи;

компенсация бензина;

амортизации при использовании личного автомобиля;

частичный или полный возврат затрат на обучение и т.п.;

медицинское обслуживание и страхование жизни;

образовательные программы;

дотацию на отдых, проезд, бесплатное питание (иногда даже трехразовое);

предоставление машины, мобильного телефона.

Основной функцией социального пакета является мотивация персонала, то есть повышение производительности его труда, а также удержание и привлечение квалифицированной рабочей силы.

Таким образом, наличие социального пакета является выгодным как для предприятия, так и для работника. Наличие социального пакета играет решающую роль для сотрудника при выборе места работы, поэтому наиболее полное социальное обеспечение работников является значительной мотивирующей составляющей у каждого уважающего себя предприятия.

Научн. рук. Кожанова Е. Ф.

Литература: 1. Коваленко Н. Менее половины украинцев имеют "социальный пакет" на работе? [Электронный ресурс] / Н. Коваленко, Е. Ремовская. – Режим доступа: <http://flot2017.com/show/interesting/33203>. 2. Гриб С. Что такое социальный пакет? / С. Гриб [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bel-jurist.com/page/social-pakage>. 3. Социальное обеспечение [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki>. 4. Токсанбаева М. Социальные интересы работников и использование трудового потенциала / Марина Токсанбаева. – М. : Наука, 2006. – 259 с. 5. Сосновый А. Руководство для желающих управлять персоналом [Электронный ресурс] / Сосновый А., Ратников П. – Режим доступа : <http://free-consulters.ru/?p=453>. 6. Социальный пакет в Украине [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://spravka.in/infobase/varinfo/varinfo_48.html. 7. Кадровые вопросы [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kadrvoпрос-biz.ru/obschie/chto-takoe-sotspaket.html>. 8. Виноградова А. Социальный пакет на предприятии / Виноградова А. – Х. : Фактор, 2008. – 120 с. 9. Золотарева Т. Страхование в составе социального пакета / Татьяна Золотарева. – М. : Бизнес-класс, 2007. – 80 с. 10. Андреева Э. Эффективность социального пакета [Электронный ресурс] / Э. Андреева. – Режим доступа : <http://www.hr-portal.ru/article/effektivnost-sotsialnogo-paketa>.