

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Моргай Лілія Анатоліївна,
доктор філософії,
доцент кафедри
соціальної педагогіки та соціальної роботи,
Уманський державний педагогічний університет
імені Павла Тичини.
e-mail: morgai.liliya@gmail.com

Соціальний пакет – це вміст усіх соціальних пільг, гарантій та виплат працівнику підприємства, комплекс зобов'язань роботодавця перед трудовим колективом [2].

Склад і структура соціального пакета визначається як законодавством, так і самим роботодавцем, виходячи з потреб ринку праці та в залежності від можливостей і прогностичних цілей розвитку підприємства.

Існує багато чинників, що впливають на значення соціального пакета. Насамперед, вона повинна відповідати стратегії підприємства, його цілям, стану ринку праці та загальних тенденції на ньому, діючому законодавству, системі оподаткування, розміру компанії та її фінансовим можливостям, потребам працівника, рівню кваліфікації працівника та його посади [1].

Щодо структури соціального пакету на підприємстві. Загалом, соціальний пакет поділяється на базовий та мотиваційний. Мотиваційний у свою чергу поділяється на конкурентний та компенсаційний.

Базовий СП у свою чергу виконує: забезпечення умови праці передбачених законодавством; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата у повному розмірі належної заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором.

Конкурентний СП у свою чергу виконує: забезпечення здоров'я; розвиток корпоративної культури; мотивація праці; відпочинок і розваги.

Компенсаційний СП у свою чергу виконує: відшкодування особистих витрат, пов'язаних із роботою (на транспорт, зв'язок, оренду або придбання житла в іншому місці тощо) [4].

Згідно з проведеними соціологічними опитуваннями, для працівників різного рівня пріоритетними у складі соціального пакета є відповідні складові.

Так для топ-менеджерів найбільш бажаним елементом соціального пакета є медична страховка для себе (77% опитуваних), на другому місці –

медична страховка для родини (66%), і на третьому – безкоштовне навчання (33%) та абонемент до фітнес-клубу (33%). Виконавчий персонал віддає перевагу медичній страховці для себе (65%), далі йде безкоштовне навчання (59%) та на третьому місці можливість отримання кредиту на купівлю житла (35%) і оплата харчування в офісі (35%).

За результатами опитування користувачів лише 38% українців мають соціальний пакет на місці своєї роботи. У той же час, 16% вітчизняних професіоналів зізналися, що в їхніх компаніях соціальні переваги доступні лише обраним співробітникам. Частіше за все компанії включають у свої соціальні пакети такі опції: оплата мобільного зв'язку (44% респондентів зізналися в цьому), медичне страхування (32%), оплата транспортних послуг (17%), оплата обіду (15%), оплата відпочинку (15%), страхування від нещасного випадку (11%), оплата професійного навчання (10%).

Наповнення соціального пакету у різних країнах носить специфічний характер. Обсяги та зміст соціального пакета можуть дуже різнитися та залежати від: особливостей країни, у якій розташоване підприємство; галузі та масштабу діяльності; типу підприємства; особливостей його структури; специфіки діяльності та якісних характеристик вищих управлінських ланок установи [3].

Виходячи з наявної статистики, у США вартість соціального пакета коливається в межах 40 – 50,% від базової заробітної плати. Основний вартісний обсяг соціального пакету у країнах Заходу – до 50,% – припадає на різні види страхування, головним серед яких виступає медичне страхування працівників. У західних країнах простежуються різні методи наповнення соціального пакета, серед яких найбільшого поширення отримали: «Інституційний метод» (або традиційний); програма «Буфет»; «Комплексна програма»; «Система балів»; «Метод гілок».

Надання соціального пакета працівникам регулюється не так жорстко, як питання оплати праці. Це пов'язано з варіативністю його складу та добровільним характером його запровадження на підприємствах. Порядок документального оформлення надання соціального пакета працівникам підприємства представлено в таблиці [1].

Забезпечення працівникам соціальними пакетами дає змогу роботодавцю досягати таких цілей: сформувати позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці; узагальнення особистих цілей співробітника у відповідність зі стратегічними планами організації; орієнтувати працівників на підвищення продуктивності праці, поліпшення результатів діяльності; залучити і утримати компетентних працівників, знизити плинність; поліпшити результати праці за рахунок посилення мотивації працівників та зменшення кількості захворювань; контролювати витрати на робочу силу; оптимізувати витрати на соціальне забезпечення працівників, отримати податкові пільги, зменшити непередбачувані фінансові витрати; поліпшити якість трудового життя, матеріальний добробут найманих працівників і членів їхніх родин; підвищити якісні параметри людського капіталу; поліпшити соціально-психологічний клімат в організації [1].

В умовах жорсткості боротьби між великими компаніями за залучення висококваліфікованих працівників спостерігаються тенденції збільшення загальної частки соціальних пільг у компенсаційних пакетах компаній (в окремих компаніях – до 50% сумарної винагороди) і розширення спектра використовуваних опцій.

Розвинена соціальна політика підприємства вказує на те, що в стратегічних цілях організації присутня не тільки максимізація підприємницького прибутку, але й соціальне забезпечення співробітника, розвиток його особистості, і, як показує практика, такі організації виявляються найбільш ефективними, ринково успішними.

Соціальний пакет, окрім вирішення базових потреб персоналу таких, як: житлові, потреби в харчуванні, охороні здоров'я, відпочинку та інші, як інструмент мотивації включає в себе наступні потреби: надання можливості оволодіння новими знаннями і підвищення кваліфікації; подарунки до урочистих подій; організація корпоративних свят і відпочинку; оплата корпоративного одягу; надання службового транспорту; оплата користування службовим мобільним телефоном; публічні винагороди, подарунки, сувеніри відповідно до досягнутих успіхів; оплата навчання дітей співробітників у вищих навчальних закладах; оплата відпочинку дітей співробітників у таборах [3].

Вибір того або іншого елемента соціального пакета залежить від багатьох показників.

По-перше, це труднощі, що виникають при оподаткуванні послуг, які надаються. У зв'язку з цим роботодавець не може оперувати своєю фантазією, включаючи якісь «особливі» опції.

По-друге, це недостатнє фінансування.

По-третє, використання соціального пакета повинне відповідати потребам працівників і сприяти підвищенню ефективності їхньої праці.

У зв'язку з цим необхідним є грамотна розробка та впровадження соціального пакета, інформування персоналу про його впровадження та пояснення необхідності й корисності соціального пакета для персоналу.

Отже, висвітливши вмісти соціальних пакетів на підприємствах України та закордону, можна стверджувати, що вони подібні, хоча і мають відмінності. Це пов'язано з багатьма чинниками: соціально-економічними умовами країни, масштабністю самих підприємств та особливостями піклування власників фірм, директорів про працівників установ.

Список використаних джерел

1. Васильєв В. В. Соціальна робота на підприємстві : навч. посіб. Київ : Видавничий Дім «Слово», 2011. 424 с.
2. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери. 2-ге видання. Київ, Сімферополь : Універсум, 2013. 536 с.

3. Мельникова К. В. Соціальний пакет як інструмент матеріальної мотивації. URL http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eupmg_2014_1_7.pdf (дата звернення: 03.03.2021).

4. Сергійчук С. І. Компенсаційний пакет: суть та проблеми його ефективного застосування на підприємствах промисловості України. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6288> (дата звернення: 03.03.2021).

5. Цимбалюк С. О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. URL: <http://ua.z-pdf.ru/7ekonomika/641743-8-socialno-trudovi-vidnosini-teoriya-praktika-zbirnik-naukovih-prac-zasnovaniy-2011-vida-tsya-razi-rik-1-2011-kiiv-2.php> (дата звернення: 03.03.2021).