

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИГУ

УДК 331.34

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В.О. Гриценко, магістр

Миколаївський національний аграрний університет

У статті досліджено місце та роль соціального пакету як найважливішого елемента системи стимулювання праці персоналу сучасних сільськогосподарських підприємств. Проаналізовано завдання соціального пакету, роль соціального пакету для роботодавця і для працівників, наведено структуру соціального пакета.

Ключові слова: управління персоналом, соціальний пакет, система стимулювання праці персоналу, компанія, пенсійне страхування, медичне страхування.

Постановка проблеми. Одним з напрямків вдосконалення мотиваційного забезпечення процесу менеджменту сільськогосподарських підприємств може бути запровадження соціального пакету. При цьому система соціальних компенсацій виступає ефективним заходом задоволення потреб працівників та їх родин, інструментом залучення та закріплення на селі молодих кваліфікованих кадрів, а також мотивації продуктивності праці та професійного зростання персоналу сільськогосподарських підприємств

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженнями щодо проблематики застосування соціального пакету на підприємствах займалися як вітчизняні, так і закордонні вчені, представниками яких є зокрема: Н. М. Горобець, О. Ю. Древаль, Е. М. Лібанова, І. Новак, М. М. Петрушенко, У. Тейлор, Р. Фрімен та інші.

Постановка завдання. Метою статті є висвітлення питання щодо визначення сутності, застосування, способів формування соціального пакету на сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із видів матеріальної мотивації є соціальна мотивація, яка передбачає надання соціального пакета. Соціальний пакет – це інструмент мотивації, у вигляді винагороди, яку надає роботодавець своїм працівникам у відповідності до норм законодавства, а також з метою стимулювання трудової активності персоналу на більш ефективну працю [2]. 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 різні потреби.

Особливістю стимулюючого соціального пакету є те, що він містить як колективну складову, що надається всім без винятку працівникам з метою забезпечення сприятливих умов праці; так і індивідуальну складову, елементи якої можуть надаватися працівникам, що відзначилися кращими результатами в роботі, мають великий стаж діяльності та значний рівень трудової активності.

По-перше, соціальний пакет є складовою компенсаційного пакета.

По-друге, соціальний пакет формують винагороди (виплати, заохочення, блага, гарантії, компенсації тощо) соціального характеру, що вирізняє їх від інших складових компенсаційного пакета.

По-третє, за своїм функціональним призначенням складові соціального пакета можуть різнитися:

— компенсувати витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків та функцій: оплата транспортних витрат, мобільного зв'язку тощо;

— сприяти підтриманню та поліпшенню здоров'я та працездатності працівників: медичне страхування, матеріальна допомога на оздоровлення, оплата харчування, путівок на лікування, абонементів у групи здоров'я тощо;

— заохочувати до професійного зростання: оплата навчання, передплата на газети та журнали та ін.

По-четверте, соціальний пакет є однією з основних характеристик, що формує імідж роботодавця та його привабливість на ринку праці, виплати та винагороди, що формують соціальний пакет, мають створювати конкурентні переваги підприємства на ринку праці [5].

По-п'яте, відсутній тісний зв'язок між винагородами та заохоченнями, що формують соціальний пакет, та кількістю і якістю праці

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.

На практиці існують такі основні підходи до формування соціального пакету:

- встановлення однакового набору соціальних виплат і заохочень усім працівникам підприємства;

- встановлення соціальних виплат і заохочень відповідно до ієрархічної структури підприємства;

- формування соціальних виплат і заохочень за принципом «шведського столу»;

- встановлення соціальних виплат і заохочень відповідно до грейдів;

- формування соціальних виплат і заохочень за принципом «кафетерію»;

- встановлення грошової компенсації [3].

Склад соціального пакету повинен періодично переглядатися. Окремі опції з них можуть надаватися на постійній основі. Це питання має розглядатися окремо на кожному підприємстві, в залежності від того, яку компенсаційну та мотиваційну політику воно проводить. Такий підхід забезпечує вітчизняним підприємствам можливість побудувати ефективно функціонуючу систему матеріальної мотивації для робітників.

Методичне забезпечення розробки та впровадження соціального пакету починається з постановки цілей для впровадження або зміни системи. Система стимулювання робітників виробництва визначається завданнями поліпшення діяльності підприємства, значенням і роллю даної виробничої ділянки, характером норм, обсягом і складністю планових завдань.

Для вдосконалення існуючої системи мотивації в першу чергу потрібно визначити основні положення розробки, впровадження та надання соціального пакета працівникам.

1. Нарахування і надання опцій соціального пакету проводиться на пі-дставі наказу головної керівної особи підприємства.

2. Надання робітникам опцій соціального пакету проводиться за завчасно встановленими показниками, може проводитися як за місяць, квартал, рік, так і за фактом досягнення певних результатів праці.

3. Кількість та розмір опцій повинен бути пов'язаний з обсягом економічних вигод, який працівник приніс підприємству.

4. Усі витрати на надання опцій соціального пакету працівникам включаються до складу витрат за відповідними видами діяльності та видами витрат згідно податковій і обліковій політиці підприємства. Для цього може створюватися резервний фонд споживання, який формується шляхом перерахування сум чистого прибутку в кінці звітного року підприємства.

5. Усі бали соціального пакета нараховуються за виконання кожного показника окремо та при невиконанні основної умови надання опцій соціального пакета він не виплачується повністю.

6. Керівник підприємства має право в індивідуальних випадках збільшувати опції соціального пакета за особливі результати за встановленими показниками, але не більше ніж на певну фіксовану величину.

7. Керівник підприємства має право повністю або частково позбавити окремих працівників соціального пакета за виробничі помилки. Перелік виробничих упущень, за які працівники можуть повністю або частково позбавлятися соціального пакету, повинен бути заздалегідь встановлений і бути загальнодоступним. Приклад таких упущень: прогули, поява на роботі в стані алкогольного або наркотичного сп'яніння, порушення правил техніки безпеки, пожежної безпеки, правил внутрішнього трудового розпорядку і таке інше.

8. За кожною опцією соціального пакету повинні бути розроблені та затверджені локальні положення про нарахування балів за результати роботи. У положенні за кожною опцією соціального пакету повинні бути враховані особливості показників і умов виробничої діяльності, визначений конкретний круг премійованих за кожною з опцій соціального пакету, конкретизовані показники й умови надання опцій соціального пакету робітникам з урахуванням їхньої участі в діяльності підприємства [5].

Вказані положення затверджуються директором (керівником) підприємства та є додатками до колективного договору. Після постановки цілей і визначення основних положень розробки, впровадження та надання соціального пакету слід провести аналіз за такими напрямками:

- стану матеріальної системи мотивації праці на підприємстві;
- забезпечення гарантованого соціального пакета робітникам підприємства;
- надання на підприємстві додаткового соціального пакету [4].

Проведення аналізу має на меті визначення мотивів до праці робітників підприємства і визначення головних проблем матеріальної і нематеріальної мотивації робітників на промислових підприємствах.

Після проходження і завершення аналітичного етапу слід перейти до організаційно-методичного впровадження соціального пакету на підприємстві. Структура соціального пакету повинна відповідати стратегії підприємства, його цілям, стану ринку праці та загальним тенденціям на ньому, законодавству, системі оподаткування, розміру компанії та її фінансовим можливостям, потребам працівника, рівню посади працівника та інше.

Зиск від надання найманим працівникам соціальних виплат, винагород, заохочень і благ роботодавця очікує одержати у формі:

— поліпшення результатів праці, зокрема підвищення продуктивності праці за рахунок збільшення вірогідності залучення компетентних, кваліфікованих і талановитих працівників, посилення лояльності та мотивації найманих працівників, підвищення їхньої працездатності та поліпшення здоров'я;

— зменшення плинності персоналу, а відтак і додаткових витрат на пошук і відбір персоналу, адаптацію й навчання нових працівників і зменшення втрат унаслідок неуккомплектованості персоналу;

— зменшення витрат, насамперед часу, на залучення працівників (у разі появи вакансій унаслідок об'єктивних обставин, таких як збільшення штату, звільнення працівників у зв'язку з виходом на пенсію тощо) за рахунок поліпшення іміджу компанії на ринку праці (бренда роботодавця);

- зменшення непередбачуваних фінансових витрат у разі виникнення нещасних випадків на виробництві (у разі запровадження страхування від нещасних випадків) тощо [6].

Набір соціальних виплат і благ може диференціюватися залежно від категорії персоналу, рівня ієрархії посади, яку обіймає працівник у структурі управління, грейду (кваліфікаційної групи), до якого належить посада (робоче місце), компетентності працівника, його результатів праці тощо.

Під час проектування соціального пакета потрібно обов'язково враховувати пріоритетні різні чинники, насамперед потреби та інтереси працівників. Формувати набір соціальних виплат і благ слід за результатами анкетування працівників.

Включати до соціального пакета варто ті виплати та блага, в отриманні яких зацікавлені більшість працівників. Лише у такому разі роботодавець може очікувати на посилення лояльності, а відтак і мотивації персоналу.

Висновки. Механізм регулювання трудових відносин є способом організації діяльності суб'єктів трудових відносин, спрямованим на впорядкування їхнього функціонування з урахуванням компоненти відповідальності.

Сьогодні існує необхідність удосконалення системи соціального захисту працівників сільського господарства в Україні. Розробка та запровадження соціального пакету, як елементу додаткових соціальних гарантій для працівників може стати оптимальним важелем для стабілізації соціальної напруги у сільськогосподарській галузі та зайняти гідне місце у системі соціального захисту спеціалістів сільського господарства.

Інформаційні джерела

1. Горобець Н.М. Особливості запровадження соціального пакету до трудових угод сільськогосподарських працівників. / Н. М. Горобець // Інноваційна економіка. – 2017. – №2. – С. 236-240

2. Древаль О.Ю. Методичні підходи до визначення складових соціального пакету / О. Ю.Древаль, О. О. Павленко // Вісник Сумського державного університету. Серія “Економіка”. – 2015. – № 2., т.2. – С. 74-80.

3. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л.Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – с. 34-38.
4. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М.П., Філатова О.О.// Сталій розвиток економіки – 2011 - №5 – с. 81 – 85.
5. Міцкевич Н. А. Соціальний пакет як інструмент розвитку соціального підприємництва /Н. А. Міцкевич //Фінанси України.- 2016.- № 10.- С.28-30.
6. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна : аспекти праці. – 2017. – № 3. – С. 6–12.
5. Репетяцька В.В. Соціальний пакет як інструмент сучасного механізму мотивування працівників. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2016/Economics/59501.doc.htm
6. Стожок Л. Г. Соціальний пакет як інструмент підвищення корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс] / Л. Г. Стожок. — Режим доступу: <http://kneu.kiev.ua/data/upload/publication/main/ua/..doc> (дата звернення: 03.03.2018)

Науковий керівник - к.анд. екон. наук, доцент Рябенко Г.М.