

УДК 331.101.38

**СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ**

Валькович О.Н.

к.э.н., доцент,

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Коляденко А.С.

магистрант,

Кубанский государственный университет,

Краснодар, Россия

Аннотация

Понятие социальной ответственности в последние годы стало приобретать всё большую значимость для современного бизнеса, что привело к росту значимости формирования эффективного социального пакета как для персонала организации, так и непосредственно для работодателей. В статье раскрывается сущность стимулирования труда на предприятиях сферы услуг. Дается характеристика социального пакета, выделяются его основные задачи на современных предприятиях. Рассматриваются составные элементы системы оплаты и стимулирования труда персонала сферы услуг. Определяется место социальных бенефитов в данной системе. Выявляются основные преференции, гарантированные на законодательном уровне в Российской Федерации. Формулируются рекомендации по формированию комплексного конкурентоспособного социального пакета как элемента системы стимулирования на российских предприятиях третичного сектора экономики.

Ключевые слова: система оплаты труда, механизмы стимулирования персонала, материальное стимулирование, нематериальное поощрение, политика оплаты и стимулирования, социальный пакет, социальные гарантии.

***SOCIAL PACKAGE AS PART OF THE PAYMENT SYSTEM AND
STIMULATION OF LABOR RUSSIAN SERVICE ORGANIZATIONS***

Valkovich O.N.

PhD, Associate Professor,

Kuban State University

Krasnodar, Russia

Kolyadenko A.S.

graduate student

Kuban State University

Krasnodar, Russia

Abstract

In recent years, the concept of social responsibility has become increasingly important for modern business, which has led to an increase in the importance of forming an effective social package both for the organization's personnel and directly for employers. The article reveals the essence of labor incentives at service enterprises. The characteristics of the social package are given, its main tasks at modern enterprises are highlighted. The article considers the constituent elements of the system of remuneration and incentives for personnel in the service sector. The place of social benefits in this system is determined. The main preferences guaranteed at the legislative level in the Russian Federation are revealed. Recommendations are formulated for the formation of a comprehensive competitive social package as an element of the incentive system at Russian enterprises in the tertiary sector of the economy.

Keywords: labor remuneration system, personnel incentive mechanisms, material incentives, non-material incentives, payment and incentive policy, social package, social guarantees.

На фоне устойчивой тенденции модернизации мировой экономики претерпели значительные изменения и национальные модели ведения бизнеса. Не являются исключением и деловые процессы в российской экономике. Система хозяйствования нашей страны, а также её составные элементы за последние годы приобрели новые качественные и количественные характеристики. Причём особое внимание следует уделить организации трудовых отношений в целом, и, в частности, понятиям, затрагивающим управление персоналом на предприятиях сферы услуг. Здесь особое значение приобретает проблема формирования эффективных механизмов оплаты и стимулирования труда.

С ростом профессионализма современных кадров усиливается и конкурентная борьба бизнеса за молодые таланты. Организации вынуждены отказываться от действующих систем оплаты и формировать оригинальные методы стимулирования персонала, способные повысить конкурентоспособность компании для привлечения многообещающих человеческих ресурсов. Одним из таких методов и является социальный пакет, способный обеспечить привлекательную для потенциальных сотрудников модель мотивации и стимулирования. В связи с этим возникает закономерная необходимость изучения различных систем стимулирования работников на российских предприятиях сферы услуг, что и обуславливает актуальность исследований в данной области.

Анализ теоретических и практических исследований многих деятелей экономической науки выявил закономерный факт: кадровый потенциал — это одни из основополагающих элементов конкурентоспособности и успешного

функционирования любого бизнеса и, в особенности, организаций сферы услуг. Результаты различных статистических исследований показали, что на сегодняшний день в России просматривается ряд унифицированных проблем, замедляющих дальнейшее развитие трудовых ресурсов в организациях третичного сектора экономики. Затрагиваемая нами проблема основывается на отсутствии эффективных, отвечающих реалиям современного бизнеса, механизмов формирования системы оплаты и стимулирования труда [7].

Понятийно-категориальный аппарат процесса стимулирования персонала достаточно многообразен, что, на наш взгляд, может препятствовать в формировании дальнейших выводов по теме исследования. Поэтому необходимо сформулировать обобщённое определение. Итак, под стимулированием следует понимать процесс воздействия на работника посредством факторов внешней среды для повышения его трудовой активности. Стоит также отметить, что, в отличие от мотивационного процесса, здесь речь идет исключительно о внешних побудителях трудовой деятельности. Грамотное стимулирование работников, при учёте их мотивов, позволит руководителю достичь высокой эффективности работы трудового коллектива и их заинтересованности в достижении целей организации [1].

Прежде чем рассмотреть место социального пакета в формировании системы оплаты и стимулирования персонала, на наш взгляд, также необходимо сформулировать понятие данной экономической категории. Итак, социальный пакет — это совокупность услуг (или товаров), предоставляемых работодателем работнику как часть компенсации за труд помимо заработной платы.

В зависимости от стратегических целей компании социальный пакет может реализовать разнообразные бизнес задачи: от имиджевых (как внутри компании, так и внешних контрагентов) до стимулирующих и социальных

задач. На рисунке 1 представлены основные задачи бенефитов на российских организациях сферы услуг.

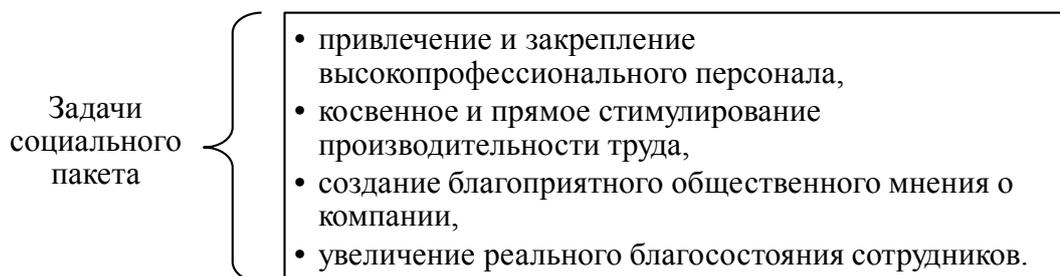


Рис. 1 – Задачи социального пакета (составлено автором)

Для формирования полной картины о сущности социальных выплат, проведём анализ этой категории как части системы оплаты и стимулирования труда. Бенефиты входят в состав материального стимулирования и рассматриваются как самостоятельный элемент механизмов поощрения работника (рисунок 2) [1].



Рис. 2 – Элементы системы оплаты и стимулирования (составлено автором [1])

Если же рассмотреть практическую подоплёку социального пакета, стоит определённо подчеркнуть его неуклонно возрастающую роль. Согласно статистическим исследованиям на российском рынке труда, всё больше сотрудников в последние годы отдают своё предпочтение социальным бенефитам, нежели повышению уровня заработной платы [4].

Рассмотрим сущность данного феномена. Достойный соцпакет, несомненно, является твёрдым гарантом успешности и стабильности компании. Также крупный бизнес зачастую включает в бенефиты для своих сотрудников набор услуг, которые будет выгоднее приобрести именно как корпоративный бонус.

На рисунке 3 представлены документы, в которых могут отражаться льготы и компенсации, входящие в соцпакет [4]:

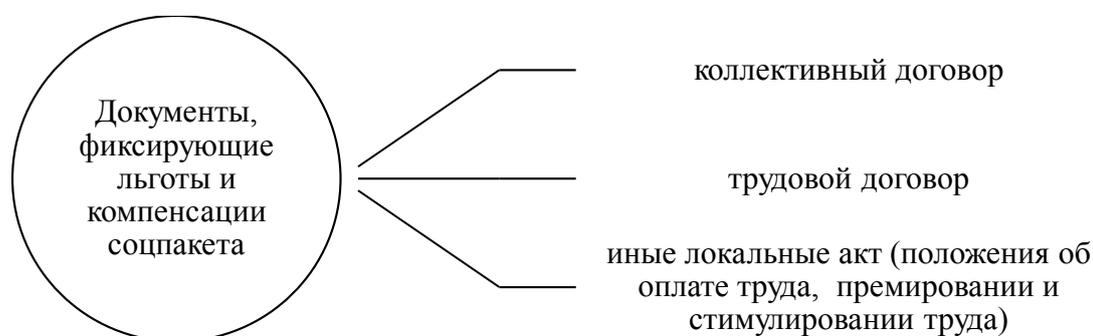


Рис. 3 – Документы, фиксирующие содержание социального пакета
(составлено автором [4])

Также, по нашему мнению, следует отметить, что социальный пакет может формироваться из обязательных на законодательном уровне преференций, а также из дополнительных корпоративных бонусов, которые уже индивидуально формирует каждый работодатель.

Законы Российской Федерации регламентируют предоставления работникам социальных бенефитов в нескольких формах, рассмотренных нами на рисунке 4 [8].



Рис. 4 – Формы преференций, гарантированные государством (составлено автором [8])

Как отмечалось ранее, кроме законодательно обеспеченного набора социальных гарантий, компании не редко предлагают сотрудникам дополнительные бенефиты, позволяющие повысить конкурентоспособность в лице потенциальных работников системы стимулирования организации.

Как правило, к таким корпоративным бонусам относят:

- компенсацию некоторых расходов, например, на сотовую связь или транспорт;
- предоставление личного ПК, служебного автомобиля;
- частичная, а иногда и полная оплата отдыха сотрудника (в некоторых случаях вместе с семьёй);
- организация мест питания на рабочем месте или льготное питание;
- детские сады для сотрудников компании;
- организация спортзалов или предоставление льгот на занятия спорт;
- ДМС;
- гибкий режим рабочего времени;

- обучение сотрудников за счёт компании [8].

Данный список далеко не исчерпывающий, каждая организация формирует содержание соцпакета для своих сотрудников исходя из финансовых возможностей. Например, социальный пакет в крупных международных компаниях зачастую может быть привлекательнее заработной составляющей системы стимулирования.

Рассмотрим, какие элементы могут быть включены в соцпакет на примере российского торгового предприятия сферы услуг ООО «Росагротрейд». Компания успешно функционирует с 2005 года, основным её видом деятельности является оптовая торговля масличными семенами и маслосодержащими плодами. Росагротрейд предлагает своим сотрудникам как действующим, так и потенциальным, комплексную конкурентоспособную систему оплаты и стимулирования труда. Заработная плата сотрудников предприятия в большей степени превосходит средние показатели рынка труда данного сегмента. Кроме того, организация предлагает множество достойных социальных преференций, наиболее интересными из которых, на наш взгляд, являются:

1. Наличие корпоративного обучения для вновь прибывших сотрудников, включающее возможность воспользоваться системой наставничества;
2. Различные тренинги и курсы повышения квалификации персонала;
3. Возможность для успешных сотрудников посещать тематические съезды и конференции для расширения опыта и знаний;
4. Предоставление в личное пользование корпоративных автомобилей с полной компенсацией эксплуатационных расходов;
5. Сотрудники компании имеют возможность приобретать сельхозпродукцию собственного производства Росагротрейда, не доступную для внешнего рынка.

Таким образом, можно сделать вывод, что эффективная система оплаты и стимулирования труда не должна ограничиваться только заработной платой. Социальные гарантии являются важным её элементом, что приводит к необходимости формирования конкурентоспособного социального пакета. На наш взгляд процесс конструирования соцпакет является сложным и комплексным. И при его формировании организациям следует учесть ряд моментов. Во-первых, услуги, предлагаемые работодателем, должны отвечать непосредственным нуждам персонала и решать проблемы, ухудшающие производительность труда персонала. Во-вторых, услуги должны предоставляться сотрудникам по более выгодным условиям, чем предлагает рынок. Речь идёт о заключении компанией эксклюзивных соглашений со сторонними поставщиками товаров/услуг. В-третьих, финансовые вложения в социальные проекты должно быть соизмеримо с предполагаемыми результатами их отдачи. И наконец, корпоративные социальные блага должны предоставляться сотрудникам исходя из их индивидуальных заслуг.

Библиографический список:

1. Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 761 с.
2. Валькович О.Н., Канцеляристов М.А., Нарожняя К.Г. Развитие мотивационного механизма на современном предприятии // Экономика устойчивого развития. 2017. № 4 (32). С. 234-239.
3. Валькович О.Н., Соколова Т.Э. Современные подходы к построению системы оплаты труда персонала // Символ науки. 2017. №7.
4. Галимова Л.Ф., Галина А.Э. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2015. № 3

5. Гелета И. В., Калининская Е. С., Кофанов А. А. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие. – М.: Магистр, 2010. 303 с.

6. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности – М.: ИНФРА-М, 2010. 524 с.

7. Серопян Л.Э., Валькович О.Н. Современные подходы к организации оплаты труда // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 4. С. 468-474.

8. Слепцова Е.В., Екимов С.В. Роль социальных гарантий в стимулировании труда персонала организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №2.

Оригинальность 93%