

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

О.Ю. Древаль, О.О. Павленко

Сумський державний університет, м. Суми

У статті обґрунтовані методичні підходи до визначення натурально-речового складу соціального пакета для конкретного підприємства хімічної промисловості ВАТ «Сумхімпром». Запропонований алгоритм визначення прибутку підприємства, який базується на урахуванні витрат на формування соціального пакета. Розроблена система корпоративних соціальних пакетів залежно від категорії робітників для досліджуваного підприємства.

ВСТУП

Останніми роками в умовах підвищення середнього рівня заробітної плати та жорсткої конкуренції на ринку праці підприємства почали надавати значної уваги питанням формування соціального пакета для своїх працівників. В законодавчих нормах кожної держави визначені базові принципи та норми як грошової компенсації, так і соціальних пільг для працівників. Але розроблення та впровадження системи компенсацій є прерогативою кожного підприємства як самостійного суб'єкта господарювання. При цьому в умовах ринкової економіки система компенсацій є не тільки пасивним механізмом підтримки необхідних умов життєдіяльності працівників, а й ефективним інструментом залучення та утримання в організації професійних кадрів, а також мотивації продуктивності праці та професійного росту персоналу.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

В сучасних соціально-економічних умовах формування взаємовідносин між керівництвом та персоналом на підприємствах існує необхідність розроблення принципів, методів і порядку формування соціального пакета.

Аналіз досвіду розвинених іноземних держав підтверджує ефективність впровадження соціальних пакетів як для працівників, так і для підприємств. В першу чергу потрібно зазначити економічну ефективність, яка виражається в перерозподілі фінансових ресурсів підприємства, а також соціальну ефективність, яка має місце в системі формування як матеріальної, так і нематеріальної складової доходів персоналу.

Методологія підходів щодо впровадження змін у системі мотивації праці персоналу, а також у підвищенні продуктивності праці і виробничої дисципліни, закріпленні кадрів і підвищенні їх соціального захисту повинна бути удосконалена на основі впровадження соціальних пакетів, диференційованих за категоріями персоналу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Реалізація функцій соціального пакета має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами підприємства. Відтак соціальний пакет (його складові та величина) є потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та керівництвом.

Наповнення соціального пакета кожної організації вимагає індивідуального походу. При цьому потрібно орієнтуватися на загальні

правила розроблення соціального пакета, впровадження і його використання.

Розроблення соціального пакета неможлива без виявлення очікувань працюючих робітників, яке досягається за допомогою соціологічних досліджень, а також залучення співробітників у розроблення соціального пакета.

Проведення анкетування серед робітників є однією з найбільш ефективних форм визначення переваг щодо обрання тих чи інших соціальних пільг окремими категоріями працюючих на підприємстві. Але потрібно враховувати такий фактор, як вид діяльності підприємства, оскільки існує залежність між вибором працівників щодо обрання ними соціальних пільг та існуючими на підприємстві економічними, соціальними та екологічними умовами.

Необхідно зазначити, що на особливу увагу заслуговує процес формування соціального пакета на промислових підприємствах зі шкідливими умовами праці [1, 2]. Апробація запропонованих методичних підходів щодо формування соціального пакета проводилася на прикладі підприємства хімічної промисловості ВАТ «Сумихімпром» (м. Суми).

На підставі дослідження пріоритетних складових соціального пакета, які були визначені шляхом анкетування за окремими категоріями працівників ВАТ «Сумихімпром», запропонована натурально-речова структура соціального пакета. В процесі систематизації, обробки та аналізу соціологічних досліджень були визначені пріоритетні складові соціального пакета (S_{ij}) та сформована натурально-речова структура соціальних пакетів для різних категорій працівників (S_i).

Ураховуючи, що процес формування соціального пакета пов'язаний не тільки з визначенням структури соціального пакета, а більшою мірою з його фінансовим забезпеченням, то з позиції керівництва підприємства важливо визначити та зіставити оптимально допустимі витрати на забезпечення соціального пакета. Витрати на забезпечення соціального пакета по підприємству ($B_{соц}$) взагалі визначаються за формулою

$$B_{соц} = \sum_{i=1}^n S_i ,$$

де i - найменування соціального пакета ($i= 1..n$). Для досліджуваного підприємства $n=8$ і відповідає таким категоріям:

- $i=1$: соціальний пакет «Керівник» для керівників заводууправління;
- $i=2$: соціальний пакет «Керівник» для цехових керівників;
- $i=3$: соціальний пакет «Спеціаліст» для спеціалістів заводууправління;
- $i=4$: соціальний пакет «Спеціаліст» для цехових спеціалістів;
- $i=5$: соціальний пакет «Службовець»;
- $i=6$: соціальний пакет «Робочий» для робочих основних цехів;
- $i=7$: соціальний пакет «Робочий» для робочих допоміжних цехів;
- $i=8$: соціальний пакет «Молодіжний»;

S_i – витрати на забезпечення i -го соціального пакета для відповідної категорії працівників, грн.

Матриця пріоритетних складових соціальних пакетів (S_{ij}) на підприємстві можна представити в такому вигляді:

$$S_{ij} = \left\{ \begin{array}{cccc} s_{11} & s_{12} & \dots & s_{1a} \\ s_{21} & s_{22} & \dots & s_{2b} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ s_{81} & s_{82} & \dots & s_{8g} \end{array} \right\} .$$

На рисунку 1 показано алгоритм формування прибутку підприємства, що залишається в його розпорядженні після виплат по складовим соціального пакета, які згідно з нормативно-правовими актами не входять до собівартості.

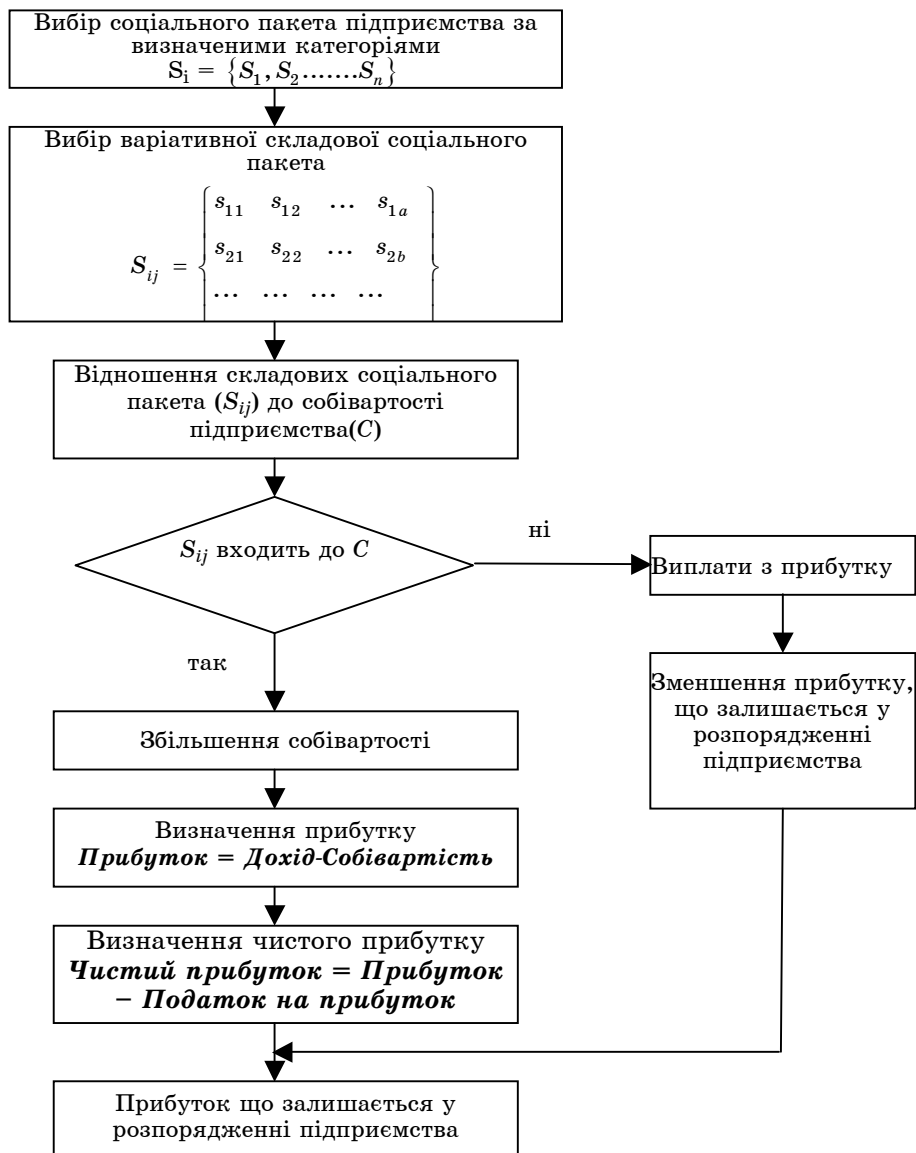


Рисунок 1 – Алгоритм формування прибутку підприємства в процесі визначення складових соціального пакета

Таким чином, було сформовано 8 соціальних пакетів, сім з яких обираються залежно від категорії працівника та місця його роботи. Пакет «Молодіжний» розроблений спеціально для молодих співробітників на основі аналізу анкет усіх респондентів віком до 30 років.

Порівняльна таблиця соціальних пакетів із зазначеними бальними оцінками, визначеними по конкретних категоріях працівників ВАТ «Сумхіпром» за натурально-речовими складовими, наведена нижче.

Таблиця 1. Матриця формування соціальних пакетів за натурально-речовими складовими¹

Складова соціального пакета	Соціальні пакети							
	«Керівник» для керівників заводо-управління	«Керівник» для цехових керівників	«Спеціаліст» для спеціалістів заводо-управління	«Спеціаліст» для цехових спеціалістів	«Робочий» для робочих основних цехів	«Робочий» для робочих допоміжних цехів	«Службовець»	«Молодіжний»
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Соціальні пільги								
1.1 Пільги із соціального забезпечення								
- страхування життя, або у зв'язку з втратою працездатності;		<u>4,31</u> 7		<u>4,10</u> 8	<u>4,04</u> 13	<u>3,96</u> 12	<u>4,38</u> 5	<u>3,92</u> 18
- матеріальна допомога під час виходу на пенсію;	<u>4,33</u> 3	<u>4,00</u> 14	<u>3,71</u> 10	<u>4,10</u> 8	<u>4,21</u> 8	<u>4,02</u> 11	<u>4,63</u> 3	
- медичне страхування робітника (повна або часткова компенсація витрат на лікування, у т.ч. протезування зубів)	<u>4,17</u> 5	<u>4,50</u> 5	<u>4,48</u> 2	<u>4,52</u> 3	<u>4,50</u> 2	<u>4,53</u> 3	<u>4,75</u> 2	<u>4,40</u> 5
1.2 Пільги з професійної підготовки працівника								
- повна або часткова оплата навчання працівника у вищих навчальних закладах;								<u>3,87</u> 19
- повна оплата навчання працівника на курсах з підвищення кваліфікації (виробничо-технічних, цільового призначення), спеціалізованих тренінгах, семінарах	<u>4,17</u> 5	<u>4,03</u> 13	<u>4,10</u> 6	<u>3,93</u> 11			<u>4,00</u> 7	<u>4,15</u> 10
1.3 Соціально-побутові пільги:								
- повна або часткова оплата харчування працівників протягом робочого дня (сніданок, обід, вечеря) у їдальні підприємства;	<u>3,75</u> 7	<u>4,53</u> 4	<u>4,00</u> 8	<u>4,38</u> 4	<u>4,49</u> 3	<u>4,53</u> 3	<u>4,38</u> 5	<u>4,51</u> 3
- оплата путівок для оздоровлення і відпочинку працівника та членів його родини;	<u>4,17</u> 5	<u>4,56</u> 3	<u>4,52</u> 1	<u>4,79</u> 1	<u>4,46</u> 4	<u>4,47</u> 4	<u>4,88</u> 1	<u>4,64</u> 1
- оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи;					<u>4,06</u> 12	<u>3,83</u> 15	<u>4,13</u> 6	
- компенсація службових розмов за мобільним телефоном (надання службового мобільного телефону);		<u>4,58</u> 2		<u>4,00</u> 10				
- видача позик на побутові цілі за зменшеними відсотками					<u>4,17</u> 9	<u>4,05</u> 9		<u>4,40</u> 5

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.4 Пільги на житло								
- надання службового житла в оренду на безоплатній основі або зі знижками;		<u>4,19</u> <u>10</u>						<u>3,98</u> <u>16</u>
- позачергове виділення житла окремим висококваліфікованим спеціалістам;		<u>4,11</u> <u>12</u>						
- часткова компенсація витрат за наймане житло;								<u>4,03</u> <u>14</u>
- надання кредитів на пільгових умовах для будівництва або купівлі власного житла;		<u>4,19</u> <u>10</u>			<u>3,81</u> <u>16</u>	<u>4,02</u> <u>11</u>		<u>4,31</u> <u>6</u>
- часткова оплата вартості придбання власного житла;	<u>3,75</u> <u>7</u>	<u>4,22</u> <u>9</u>					<u>3,88</u> <u>8</u>	<u>4,41</u> <u>4</u>
- часткова оплата витрат на утримання та ремонт власного житла						<u>3,94</u> <u>13</u>		<u>4,01</u> <u>15</u>
1.5 Інші пільги								
- пільгові ціни на продукцію підприємства				<u>4,00</u> <u>10</u>				
2. Соціальні виплати								
2.1 Виплати за невідпрацьований час:								
- надбавки до пенсій працюючих працівників;					<u>3,83</u> <u>15</u>	<u>4,04</u> <u>10</u>		
- надання додаткових оплачуваних відпусток;				<u>4,07</u> <u>9</u>	<u>4,37</u> <u>6</u>	<u>4,16</u> <u>7</u>	<u>3,88</u> <u>8</u>	<u>4,11</u> <u>12</u>
- оплата вільного від роботи часу у зв'язку з днем народження працівника, весіллям, похованням рідних	<u>4,08</u> <u>6</u>	<u>4,17</u> <u>11</u>	<u>4,23</u> <u>5</u>	<u>4,14</u> <u>7</u>	<u>4,40</u> <u>5</u>	<u>4,32</u> <u>5</u>	<u>4,38</u> <u>5</u>	<u>4,24</u> <u>8</u>

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.2 Грошові виплати:								
- премії за «здорове життя»;					<u>4,12</u> 11	<u>4,06</u> 8		<u>4,06</u> 13
- премії за трудове суперництво виробничих підрозділів;				<u>4,14</u> 7	<u>4,02</u> 14	<u>3,86</u> 14		<u>3,97</u> 17
- винагорода працівникам за підсумками роботи за рік;	<u>4,83</u> 1	<u>4,16</u> 1	<u>4,45</u> 3	<u>4,69</u> 2	<u>4,56</u> 1	<u>4,57</u> 2	<u>4,50</u> 4	<u>4,53</u> 2
- винагорода працівникам за вислугу років;	<u>4,42</u> 2	<u>4,39</u> 6	<u>4,29</u> 4	<u>4,52</u> 3	<u>4,40</u> 5	<u>4,60</u> 1	<u>4,50</u> 4	<u>4,22</u> 9
- винагорода за виконання робіт з технічного переозброєння		<u>4,28</u> 8		<u>4,00</u> 10				
- заохочення колективів за трудові досягнення в честь професійних свят, загальнодержавних свят, пам'ятних дат і ювілеїв;		<u>4,17</u> 11	<u>4,06</u> 7	<u>4,21</u> 6	<u>4,13</u> 10	<u>4,02</u> 11	<u>4,50</u> 4	<u>4,14</u> 11
- одноразові премії працівникам і пенсіонерам до свят	<u>4,25</u> 4	<u>4,11</u> 12	<u>3,87</u> 9	<u>4,24</u> 5	<u>4,31</u> 7	<u>4,30</u> 6	<u>4,38</u> 5	<u>4,25</u> 7
<p>Примітка. ¹⁾ Значення складових матриці подані у вигляді співвідношення, де чисельник характеризує бальну оцінку за результатами соціологічного дослідження, а знаменник – ранг складової соціального пакета</p>								

Під час впровадження соціального пакета важливо активно поширювати офіційну інформацію про наповнення соціального пакета та проводити акції з просування пільг серед співробітників. Процес ефективного використання соціального пакета неможливий без інформування нових співробітників про перелік пільг, а також коректування окремих корпоративних соціальних пакетів залежно від результатів проведення додаткових соціальних опитувань та анкетувань на предмет задоволення робітників наповненням соціального пакета та його практичним упровадженням.

ВИСНОВКИ

Проведено аналіз нормативно-методичної бази і методів формування соціального пакета. Розроблені критерії формування соціального пакета для умов конкретного підприємства ВАТ «Сумихімпром», що належить до підприємств хімічної промисловості з шкідливими умовами праці.

Запропонований алгоритм наповнювання соціального пакета за натурально-речовими складовими та визначені умови їх впливу на формування прибутку підприємства.

На підставі дослідження пріоритетних складових соціального пакета за окремими категоріями працівників ВАТ «Сумихімпром» запропонована натурально-речова структура соціального пакета. В процесі систематизації, обробки та аналізу соціологічних досліджень були визначені пріоритетні складові соціального пакета та сформована натурально-речова структура соціальних пакетів для різних категорій працівників. Таких категорій було виявлено вісім, відповідно до яких запропоновані вісім корпоративних соціальних пакетів, натурально-речовий склад яких сформований відповідно до результатів анкетування працівників досліджуваного підприємства.

SUMMARY

In the article the methodical accesses of definition social package's elements for the particular enterprise of chemical industry JSC «Sumykhimprom» are substantiate. The algorithm of definition of company's benefit is proposed. It based on the accounting costs for formation social package. The system of corporate social package is exploited. It depend on rank of workers of enterprise which is analysed.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Древаль О.Ю. Учет экологически неблагоприятных условий труда при формировании социального пакета / О.Ю. Древаль // Вісник Сумського державного університету. Серія економіка. – 2008. - №2.
2. Павленко О.О., Древаль О.Ю. Вплив екологічного фактора на формування соціального пакета/ Павленко О.О., Древаль О.Ю. //Збірник тез доповідей Восьмої щорічної Всеукраїнської наукової конференції „Екологічний менеджмент у загальній системі управління”. – Суми. – 2008. – С. 94-98

Древаль О.Ю., канд. екон. наук;
Павленко О.О., канд. екон. наук

Надійшла до редакції 28 жовтня 2008 р.