

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ, ЯК МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ І ЗАКРІПЛЕННЯ КАДРІВ

д.е.н. Телиженко О.М., студентка гр. ММ-21 Коваль М.В.

Соціальні пільги і виплати, як і заробітна платня, є складовою частиною матеріальної винагороди працівника в обмін за його працю. При цьому важливо розуміти, що значення соціальних пільг і виплат, як з погляду мотивації працівників, так і з погляду ефективного витрачання засобів організації на персонал, дуже високе.

Соціальний пакет є нефінансовою частиною компенсації (винагороди за працю). Визначення конкретного розміру (обсягу) соцпакету має індивідуальний характер і зазвичай розглядається в кожному окремому випадку (щодо окремої посади чи відділу).

Матеріальні блага, що входять до складу соціального пакету, можуть розглядатися як елементи заробітної плати, які відносяться до додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

До складу соціального пакету включають:

1) базові соціальні гарантії (базовий пакет), передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення. При цьому базовий соціальний пакет охоплює: забезпечення необхідних умов праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

2) додаткові матеріальні блага (мотиваційний пакет), надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою.

Мотиваційний пакет це матеріальні блага, що надаються роботодавцем працівнику понад гарантії, передбачених законодавством. Він включає зокрема такі елементи, як недержавне пенсійне страхування, страхування життя та здоров'я від нещасного випадку, добровільне медичне страхування працівників та членів їх сімей. Мотиваційний пакет, поєднує в собі конкурентний та компенсаційний пакети.

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті та ін.). наведена класифікація ґрунтується на принципі добровільності/обов'язковості надання матеріальних благ працівнику понад розмір належної йому основної заробітної плати, а також за ознакою доповнення до основної заробітної плати або відшкодування особистих витрат .

У практиці застосовуються такі види бонусів: річний, за відсутність прогулів, за індивідуальні заслуги, за вислугу років, цільові. До цільових бонусам відносяться виплати за відмову від куріння (що підтверджується

медичним висновком) і відсутність лікарняних.

Мінімальний, або гарантований, соціальний пакет повинен спільно з тарифною ставкою (окладом) забезпечити задоволення фізіологічних потреб членів сім'ї працівника, а також можливість повноцінного відпочинку. Він спрямований, насамперед, на членів сім'ї працівника, тому розмір цього пакета у різних працівників різна, але вона не залежить від посади, стажу роботи та інших заслуг. Мінімальний соціальний пакет - це вираження рівня розуміння роботодавцем життєвій ситуації працівника.

Так, розмір соціального пакета може мати прив'язку до «життєвим моментам» працівника. Наприклад, закінчення університету, вступ на роботу, весілля, народження дитини, оренда / купівля житла.

Таким чином з'являється чітка мотиваційна зв'язка: результат-винагороду. Тим не менше, для багатьох фахівців не тільки гроші є пріоритетом, а важливу роль відіграють нематеріальні заохочення. Для деяких співробітників важлива перспектива - кар'єрне зростання, розширення повноважень, гнучкий графік або зміна роду діяльності (в рамках компанії).

Таким чином, об'єктивне і всебічне вивчення такого феномена, як мотивація, є найважливішим у сфері розвитку виробничих відносин, а отже, і в якості життя кожної конкретної людини. Причому завжди важливо пам'ятати, що мотивація персоналу ефективна тільки в тому випадку, якщо являє собою чітко виражену систему взаємозв'язку стимулів до праці та соціально - економічних цілей.

Забезпечення трудової мотивації (тобто спонукання до досягнення необхідних результатів у діяльності) співробітників банку є однією з найважливіших функцій сучасного керівника.

Так, при виборі з десяти основних факторів задоволеності роботою їхніх підлеглих керівники на перші місця виділили: гарну зарплату, надійність робочого місця, можливість посадового зростання, хороші умови праці. Коли відповідали самі працівники, вони на перші місця поставили такі фактори: людське визнання, володіння повною інформацією, допомога в особистих справах, цікава робота.

Основними тенденціями розвитку систем мотивації персоналу господарюючих суб'єктів в сучасних умовах є: орієнтація на стратегічні підходи, увага до внутрішніх мотивів трудової діяльності, реалізація патісіпатівного походу до мотиваційному процесу, активний розвиток економічних і соціально-психологічних методів стимулювання, так як людське ставлення набагато важливіше, ніж приниження співробітників при високо матеріальну винагороду.

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 153-155.