

## СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

проф. Жулавський А.Ю., студент гр. М-21 Бездідько Л.О.

У період перехідної економіки, гостро стоїть проблема управління трудовими ресурсами. Людина є найважливішим фактором виробничого процесу на підприємстві. Вкладення в людський капітал є джерелом підвищення конкурентоспроможності та виживання підприємства в ринкових умовах.

Значний внесок у розробку теорії управління персоналом та мотивації праці внесли такі вчені як Абрамов В.М., Афонін А.С., Дмитренко Г.А., Колотий А.М., Максименко Т.М., Сладкевич В.П., Смоловичов В.Б., Фільштейн Л.М., Хаєт Г.Л., Шарапатова О.А., Щокін Г.В. та інші. На основі цих праць були розвинуті напрямки стимулювання праці, запропоновані нові форми мотивації персоналу, однією з яких є впровадження соціального пакету.

Кошти на соціальний пакет – це своєрідні інвестиції в людський капітал. Завдяки соціальному пакету можна підвищити продуктивність праці та покращити кінцеві результати роботи підприємства. Соціальний пакет є однією з форм винагороди за працю, який впродовж останніх років усе більш активно використовується в регулюванні трудових відносин на національному ринку праці. Під соціальним пакетом розуміється надання роботодавцем працівнику матеріальних благ, пільг, компенсацій, привілеїв та соціальних гарантій понад розміри наданої йому основної заробітної плати. До складу соціального пакету включаються базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю, та додаткове соціальне забезпечення і матеріальні блага, надані роботодавцем за власною ініціативою. Вартість соціального пакету може становити від третини до половини величини загального заробітку.

Соціальний пакет спрямовується на вирішення таких завдань: підвищення рівня мотивації і стимулювання праці працюючого персоналу; підвищення результативності роботи підприємства на основі впровадження соціального пакету; збільшення зацікавленості працівників у підвищенні кінцевих результатів роботи підприємства; реалізація принципів соціальної відповідальності бізнесу перед найманими працівниками.

У загальному вигляді соціальний пакет підприємства складається з базового та мотиваційного пакетів. Базовий соціальний пакет або передбачені законодавством гарантії працівнику охоплюють: забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою.

Мотиваційний пакет може бути визначений як матеріальні блага, що надаються роботодавцем працівнику понад гарантії, передбачені законодавством. Він включає зокрема такі елементи, як недержавне пенсійне страхування, страхування життя та здоров'я від нещасного випадку, добровільне медичне страхування працівника та членів його сім'ї.

Мотиваційний пакет поєднує в собі конкурентний та компенсаційний пакети. В узагальненому вигляді зміст конкурентного пакету можна представити як сукупність чотирьох блоків: забезпечення здоров'я; розвитку корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації; відпочинок та розваги; мотивація праці. Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті та ін.).

Дослідження, що проводилося на ПАТ «Суміхімпром» м. Суми дозволило, за допомогою анкетування, виявити ті соціальні пільги та додаткові виплати, які б працівники

цього підприємства бажали бачити у складі своїх соціальних пакетів: 1) медичне страхування (страхування здоров'я) робітника (повна або часткова компенсація витрат на лікування); 2) повна або часткова оплата навчання працівника у ВНЗ; 3) оплата навчання працівника на курсах підвищення кваліфікації; 4) повна або часткова оплата харчування працівників протягом робочого дня (сніданок, обід, вечеря) у ідальні підприємства; 5) оплата путівок для оздоровлення і відпочинку працівника і членів його родини; 6) надання службового житла в оренду на безоплатній основі або за плату зі знижками; 7) пільгові ціни на продукцію підприємства. Впровадження соціального пакету дозволяє зменшити витрати підприємця на єдиний соціальний внесок у розрахунку 1,13 грн на 1 грн вартості кожної із соціальної пільги.

Виходячи з визначеної структури соціального пакету, він виконує принаймні три функції: гарантійну, мотиваційну, компенсаторну. Реалізація цих функцій має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами компанії.

Соціальний пакет треба сприймати як елемент корпоративного престижу, обов'язкову складову мотивації персоналу та інвестиції в людський капітал.

Жулавський, А.Ю. Соціальний пакет як інвестиції в людський капітал [Текст] / А.Ю.

Жулавський, Л.О. Бездідько // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 302-303.