

РАЗДЕЛ 6
ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ, НАСЛЕДСТВЕННОЕ ПРАВО

УДК 342.22: 005.936.3

DOI

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ
МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

УШАКОВА Д.С.,
преподаватель кафедры гражданского и
предпринимательского права
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика

МУСЕЙЧУК Д.Ю.,
обучающийся группы
Юр-18-1 факультета юриспруденции
и социальных технологий
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
г. Донецк, Донецкая Народная Республика

В центре работы стоит проблема значимости введения социального пакета на предприятии (компании). Определяются этапы формирования и организации предоставления социального пакета работодателями как действенного инструмента мотивации работников. Формирование и организация предоставления социального пакет через принципы «кафетерия» и «шведского стола».

Ключевые слова: социальный пакет, инструмент мотивации работников, социально-трудовые отношения, г. Донецк, ДНР.

SOCIAL PACKAGE AS A TOOL FOR MOTIVATING
EMPLOYEES

USHAKOVA D.S.,
Teacher Head of the Department of Civil and
Business Law
SEE HPE «DAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic,

MUSEYCHUK D.Y.,
student of the group Yur-18-1 of the Faculty
of Law and social technologies
SEE HPE «DAMPA»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

In the center of the work is the problem of the importance of introducing a social package at the enterprise (company). The stages of forming and organizing the provision of a social package by employers as an effective tool for motivating employees are determined. Forming and organizing the provision of social services through the principles of «cafeteria» and «buffet».

Keywords: *social package, employee motivation tool, social and labor relations, Donetsk, DPR.*

Постановка задачи. Поиск путей по обеспечению конкурентоспособности предприятий в условиях ограниченности ресурсов ставит на повестку дня вопросы эффективности деятельности персонала. Это, в свою очередь, актуализирует проблему мотивации труда наемных работников.

Важным элементом трудовой сферы, который способствует регулированию отношений и определяет степень их развитости, сбалансированности и перспективности с точки зрения управления персоналом и обеспечения его эффективной деятельности, выступают нормативно-правовые документы договорного регулирования системы социально-трудовых отношений. В современных условиях хозяйствования, особенно на небольших предприятиях, предпочтение отдается регулированию индивидуальных трудовых отношений через предоставление социального пакета – как инструмента мотивации труда персонала путем обеспечения работодателем работнику благ в виде льгот, компенсаций, привилегий и социальных гарантий дополнительно к законодательным нормам.

Актуальность. Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях существенных недостатков в социально-трудовой сфере, а также наполнения и предоставления социального пакета на предприятиях не соответствует потребностям современной жизни или вообще отсутствует. На сегодня в Донецкой Народной Республике система формирования и применения социального пакета носит стихийный и нефиксированный с точки зрения правовой регламентации характер. Поэтому исследование этой проблематики является крайне важным.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями по проблематике формирования и значения социального пакета на предприятиях занимались как отечественные, так и зарубежные ученые, среди которых Э.А. Борохов, Ю.В. Дворцов, Н. Горобец, О. Древаль, Э.Х. Вергара, С. Цимбалюк, М. Петрушенко,

О.В. Ильинова, В. Орлова, Р. Фримен, М.С. Ильинова, В.В. Матяшова, М. Скрипникова.

Однако, несмотря на усиление интереса ученых и практиков к этой проблематике, сущность социального пакета, его влияние на мотивационный потенциал работников и эффективность их деятельности остаются малоисследованными. Неконкретный и противоречивый характер имеют существующие подходы к значению и этапам формирования социального пакета, что обуславливает потребность дальнейшего исследования в этой сфере.

Цель статьи – определить значимость введения социального пакета на предприятии (компании) и предложить этапы формирования и организации предоставления социального пакета работодателями как действенного инструмента мотивации работников.

Изложение основного материала исследования. Зарубежный опыт внедрения социального пакета (предпочтительным для нас является опыт российских предприятий) показывает, что наиболее значимым с точки зрения мотивации эффективной деятельности персонала (кроме высокого уровня вознаграждения за труд) есть обучение за счет предприятия (компании), оплата проезда и питания на производстве, предоставление работникам займа. К социальному пакету российские предприниматели включают ценные подарки, моральные поощрения (благодарности, почетные грамоты и тому подобное), отгулы и дополнительные отпуска. Имеют место и «неординарные» подходы к наполнению социального пакета, когда в его состав работодатели вносят обязательства по продаже работникам акций, предложения участия работников в прибыли предприятия. Опыт Российской Федерации актуален для Донецкой Народной Республики, поскольку, во-первых, регулирование индивидуальных социально-трудовых отношений в обоих государствах имеет общие характерные признаки, во-вторых, процесс введения социального пакета в Российской Федерации уже существует и приобрел стремительное развитие.

На сегодня в Донецкой Народной Республике система формирования и предоставления социального пакета характеризуется отсутствием четких механизмов и неопределенностью форм, которые были бы законодательно

закреплены на государственном уровне. Прослеживается тенденция по игнорированию значительной долей работодателей регулирования индивидуальных социально-трудовых отношений, в том числе и социального пакета как явления.

Неопределенность или даже отсутствие в действующем законодательстве нормы об обязательности заключения социального пакета как документа договорного регулирования индивидуальных социально-трудовых отношений приводит к ухудшению качества трудовой жизни, уровня материального и социального обеспечения работающих; так называемых «неформальных» отношений внутри предприятия [1].

На примере Российской Федерации можно увидеть, что наполнение социального пакета, его структура не остается постоянной. Она является динамичной и зависит от приоритетов предприятия и его стратегических и текущих задач

Поэтому социальный пакет должен быть максимально универсальным и одновременно учитывать индивидуальные потребности работника. Задача работодателя – разработать такую систему, которая позволит ввести единый стандарт подхода к социальному пакету, повысить уровень услуг, предоставляемых работнику, и вместе с этим создать условия для оптимизации расходов компании на социальные цели. При этом одним из основных условий эффективности управления социальным пакетом является соответствие общим стратегическим целям компании, ее корпоративной культуре и политике управления персоналом.

Но, прежде чем формировать социальный пакет или вносить изменения в него, необходимо определить мотивационные потребности работников и обосновать на основе диагностики (мониторинга) целесообразность внедрения определенных мер и выплат, особенно дополнительных, договорного характера [2]. Предлагается также осуществить прогнозные оценки по эффективности предоставления социального пакета.

Неэффективность социального пакета может быть обусловлена неправильным отбором его компонентов и их перераспределением внутри компании (предприятия).

Чтобы этого избежать, необходимо придерживаться основных принципов формирования социального пакета, а именно: ориентированность на достижение запланированного (необходимого) предприятием результата (прибыли, объема

продаж, выполнения плана, улучшения качества и т. д.); обеспечение гибкости структуры социального пакета в реагировании на внутренние и внешние изменения в регулировании социально-трудовых отношений; обеспечение экономической целесообразности внесения социальных льгот, гарантий в состав социального пакета при одновременной ориентации на их максимизацию; информированность работников о возможностях предприятия по предоставлению социального пакета; мониторинг эффективности социального пакета и его составляющих [3].

Достижение цели по внедрению на предприятии социального пакета как инструмента мотивации работников к эффективной деятельности можно реализовать в несколько этапов. На первом этапе устанавливают цели введения новой системы мотивации, определяются общие принципы предоставления социального пакета и иные основы деятельности. На втором этапе оценивается финансово-экономическое состояние предприятия, экономические и другие ресурсы для внедрения социального пакета; определяются проблемы материальной и нематериальной мотивации; проводится анализ внутреннего состояния коллектива предприятия. На третьем этапе разрабатывается структура системы мотивации и компенсации, очерчиваются категории работающих (возможна их группировка), проводится анализ рабочих мест, определяются разрядные коэффициенты, устанавливаются показатели для определения составляющих социального пакета, их классификация и тому подобное. Последний этап предполагает введение социального пакета на основе оценки вклада работников в результаты деятельности предприятия. Специалисты по управлению персоналом и регулированию социально-трудовых отношений предлагают определять последний этап как расчетный, на котором осуществляется начисление баллов, определение уровней, других критериев оценки деятельности работников для получения социального пакета, избрания работниками определенных составляющих социального пакета при определенных условиях [4].

На крупных предприятиях целесообразным является формирование и содержательное наполнение социального пакета в соответствии с их иерархической структурой. Данный способ обеспечивает выделение статуса, карьерный рост с учетом компетентности, результатов труда и стажа работы на предприятии;

усиливается мотивация руководителей среднего и низшего уровней управления, специалистов.

В условиях средних предприятий целесообразным является формирование и предоставление социального пакета уже с введением уровней, особенно если на предприятии ограничены возможности для карьерного роста. Такой подход дает предоставлять работникам, достигшим высоких результатов, набор выплат и поощрений.

Также формирование и организация предоставления социального пакета может осуществляться по принципам «кафетерия» и «шведского стола» [5]. При использовании принципа «кафетерия» формируются несколько социальных пакетов с различным наполнением социальных выплат, гарантий, льгот на одинаковую сумму. Работникам предоставляется возможность выбрать тот пакет, который максимально бы отвечал их потребностям и интересам. В случае формирования социального пакета по принципу «шведского стола», работникам предоставляется право на определенную сумму денег или баллов выбрать выплаты и поощрения из предложенного перечня. При этом каждая гарантия, льгота и т. п. должна измеряться: это может быть денежный эквивалент, оценка в баллах, бонусах и др. Также для работников разных категорий могут устанавливаться разные оценки измерения, может дифференцироваться общая набранная сумма как критерий для приобретения права на получение той или иной гарантии.

Наиболее эффективным, с точки зрения обеспечения мотивации деятельности работников, считается формирование социального пакета, базирующегося на сочетании нескольких подходов [6].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Введение на предприятии социального пакета способствует оптимизации расходов на социальную защиту работников; росту уровня производительности труда лояльности среди работающих; удовлетворению потребностей работников, что мотивирует их к эффективному труду.

Исследования показывают, что введение социального пакета имеет следствием создание условий для развития услуг, формирующих его содержание, а, соответственно, и рост расходов,

инвестируемых работодателем. Особенно это прослеживается в сфере добровольного страхования (медицинского, пенсионного и др.). С другой стороны, гибкое применение страховых программ с учетом индивидуальных потребностей работников создает предпосылки для повышения эффективности деятельности предприятий, например, путем минимизации потерь, связанных с заболеваемостью работников, оптимизации показателей движения рабочей силы [3].

Достижение цели по формированию и организации на предприятии социального пакета, как инструмента мотивации работников к эффективной деятельности, можно реализовать в четыре этапа. Первый этап – это формирование основной цели и общих принципов предоставления социального пакета. На втором этапе оценивается финансово-экономическое состояние предприятия, экономические и другие ресурсы для внедрения социального пакета. На третьем этапе разрабатывается структура системы мотивации и компенсации. Четвертый этап является расчетным, на котором осуществляется начисление баллов, определение уровней или же использование таких принципов, как принцип «кафетерия» и «шведского стола».

Но не стоит также забывать про корень данной проблемы, а именно: отсутствие законодательного закрепления четких механизмов по формированию социального пакета и вообще понятия социального пакета. Решением данной проблемы является разработка и принятие нормативно-правового акта, который будет содержать понятие и общие принципы социального пакета; четкие механизмы внедрения социального пакета на производствах; ответственность за игнорирование работодателями социального пакета как явления.

На данном этапе Донецкая Народная Республика является активно развивающимся государством, в том числе и в законодательной сфере, принятие вышеупомянутого нормативно-правового акта еще раз подтвердит то, что Донецкая Народная Республика является демократическим правовым социальным государством.

Список использованных источников

1. Борохов Э.А. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала / Э.А. Борохов. – М.: журнал «Концепт», 2016. – 7-12 с.

2. Дворцов Ю.В. Усиление социальной ответственности бизнеса в России / Ю.В. Дворцов. – М.: Проспект, 2017. – 271 с.

3. Вергара Э.Х. Роль социального пакета как инструмента стимулирования труда персонала современной компании / Э.Х. Вергара. – М.: журнал «Молодой ученый», 2016. – 296 – 287 с.

4. Ильинова О.В. Социальный пакет как инструмент материального стимулирования / О.В. Ильинова – Курск: журнал «Вестник Курской государственной академии», 2015. – 29-31 с.

5. Агафонова М.С., Матяшова В.В. Социальный пакет как эффективный способ мотивации работников / М.С. Ильинова, В.В. Матяшова. – М.: журнал «Концепт», 2017. – 256-260 с.

6. Цимбалюк С. Социальный пакет: сущность, структура, требования по формированию / С. Цимбалюк. – М.: Юрайт, 2011. – С. 3-10.

УДК 347.754.1

DOI

ПОНЯТИЕ И ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

СИЧКАР В.А.,

канд. юрид. наук, доцент кафедры

административного права

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика;

ГИЛЕНКО В.Ю.,

магистрант кафедры

гражданского и предпринимательского права

ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,

г. Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена комплексному анализу дефиниций в сфере локального правового регулирования оплаты труда. На сегодня важной проблемой восприятия основополагающих правовых категорий в законодательстве является то, что не хватает однозначности терминологии, в частности, в нормативном порядке не установлено соотношение таких понятий, как «оплата труда» и «заработная плата». Совершенствование правового регламентирования невозможно без четкой и единодушной трактовки правовых категорий, составляющих основы этого процесса.