

УДК 631.158:658.3

**СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ
THE SOCIAL BURST AS THE FACTOR OF THE INCREASING
OF THE ECONOMIC RESULTS OF THE ENTERPRISE'S ACTIVITY**

Е.Ю. Лапшина, E.Y.Lapshina¹Г.В. Лапшина, G.W. Lapshina²Ю.А. Лапшин, Y.A. Lapshin²

¹ ФГУ ВПО Московский государственный агроинженерный
университет им. В.П. Горячкина

FSE HPE. Moscow state agrarian engineering university: named W.P. Goryachkin.

² ФГОУ ВПО Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия
FSE HPE. Ulyanovsk state academy of agriculture

The analysis of the significance of the social burst components as the guarantee of the social defence of workers

Повышение экономических результатов работы предприятия невозможно при высоком уровне текучести кадров, что имеет место в системе АПК. Текучесть кадров является следствием низкой мотивации труда на предприятиях сельского хозяйства, в частности, низкой заработной платы и плохого социального пакета.

Наличие социального пакета, как гарантии социальной защищенности, становится все более определяющим при выборе места работы, и при двух равных предложениях, сотрудник выберет организацию, гарантирующую получение льгот. Еще несколько лет назад, согласно соцопросам, предоставление хорошего социального пакета только для трети потенциальных работников могло стать решающим при выборе компании-работодателя, однако на сегодняшний день значимость социального пакета отмечает все большее количество респондентов. Это объясняется и тем, что в современных условиях ритм и интенсивность работы, а также требования к выполнению служебных обязанностей, значительно возросли. Исходя из этого, если работник полностью выкладывается на своей работе, то ему требуется обеспечение соответствующих условий труда и отдыха. Под комфортными условиями труда и отдыха подразумевается забота работодателя о здоровье своих сотрудников (в виде медицинского страхования, оплата питания, санаторно-курортное лечение и т.д.). В некоторых случаях сотрудникам бывает недостаточно стандартного пакета, и они уделяют внимание наличию дополнительных льгот.

Социальный пакет – это набор специальных льгот, которые организация предоставляет своим работникам. «Содержимое» социального пакета определяет работодатель. Социальный пакет один из элементов корпоративного presti-

жа, стандартная составляющая системы мотивации персонала практически всех крупных организаций. Материальные выплаты по нему могут составлять от трети до половины величины заработка.

«Социальный пакет» как понятие законодательно не закреплён. Под ним зачастую понимаются любые выплаты сотрудникам дополнительно к заработной плате, что совершенно неверно. Трудовой кодекс РФ достаточно четко регламентирует, какие социальные блага работодатель обязан предоставлять своим сотрудникам. Организация должна осуществлять обязательное страхование сотрудника (статья 22, глава 2 Трудового кодекса РФ), тогда оплачиваемый больничный лист нельзя считать привилегией; ежегодный оплачиваемый отпуск (статьи 114, 115, глава 19 Трудового кодекса РФ) также нельзя считать привилегией; отчисления в Пенсионный фонд являются обязательными для руководителей всех организаций независимо от форм собственности. Поэтому все, что полагается по законам РФ, нельзя расценивать как особую заботу работодателя о сотруднике.

Исходя из вышесказанного, мы считаем, что социальным пакетом правильнее называть блага, предоставляемые сотрудникам сверх того, что установлено законами РФ.

«Содержимое» социального пакета мы проанализировали на примере ООО «СФ «Феникс» Московской области.

В социальный пакет ООО «СФ «Феникс» входит:

I. Для всех работников организации:

1. Обеспечение социальных гарантий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в т.ч:

- оплата больничных листов;
- обязательное медицинское страхование;
- пособия по государственному социальному страхованию.

2. Путевки на санаторно-курортное лечение

3. Путевки в детские оздоровительные лагеря

4. Материальная помощь при рождении ребенка

5. Оплата питания

II. Дополнительные льготы предоставляются выпускникам ВУЗов и молодым специалистам:

- частичная оплата процентов по кредиту банка на покупку жилья молодыми специалистами.

III. Дополнительные льготы предоставляются руководителям среднего и высшего звена:

- обеспечение мобильными телефонами с оплатой услуг сотовой связи.

В ходе проведенного исследования мы постарались проанализировать значимость различных компонентов социального пакета для работников ООО «СФ «Феникс».

Результаты представлены в виде диаграммы на рисунке 1.

Как видно из диаграммы работники данной организации самыми значимыми считают такие компоненты социального пакета как медицинское страхова-

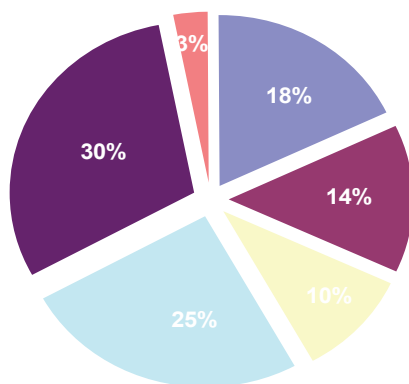


Рис. 1. Значимость компонентов социального пакета

Обязательное медицинское страхование – 30%

Оплата питания – 25%

Путевки на санаторно-курортное лечение - 18%

Путевки в детский оздоровительный лагерь – 14%

Материальная помощь при рождении ребенка - 10%

Оплата мобильного телефона – 3%

ние и оплата питания. Многие сотрудники пользуются путевками на санаторно-курортное лечение. Уменьшение количества работников, признающих значимость предоставления путевок в детские оздоровительные лагеря (хотя за последние годы эта потребность удовлетворяется полностью) и материальной помощи при рождении ребенка можно объяснить тем, что у респондентов мало детей школьного возраста. Оплата мобильного телефона производится только руководящему составу.

В заключении считаем необходимым отметить что условия, в которых трудится человек, влияют на результаты производства: производительность труда, качество и себестоимость выпускаемой продукции. Производительность труда повышается за счет сохранения здоровья человека, повышения уровня использования рабочего времени, продления периода активной трудовой деятельности человека.

Улучшение условий труда и его безопасности приводит к снижению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, что сохраняет здоровье трудящихся и одновременно приводит к уменьшению затрат на оплату льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, на оплату последствий такой работы (временной и постоянной нетрудоспособности), на лечение, переподготовку работников производства в связи с текучестью кадров по причинам, связанным с условиями труда.