

СЕКЦИЯ «СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

УДК 631.158:658.3

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

*Белякова К.О., студентка 3 курса
экономического факультета
Научный руководитель – Лапшина Г.В.,
кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П. А. Столыпина»*

Ключевые слова: *корпоративная культура предприятия, кадровая политика организации, социальный пакет, социальные гарантии.*

Данная работа посвящена подробному раскрытию понятия «социальный пакет». Особое внимание уделено разграничению понятий «социальный пакет» и «социальные гарантии». В данной статье также затронута проблема эффективности использования социального пакета в организации.

В поисках хорошей работы люди зачастую обращают свое внимание не только на заработную плату и возможность карьерного роста, но и на дополнительные блага, предлагаемые работодателем. Сегодня большинство российских граждан считают наличие социального пакета большим плюсом при трудоустройстве [1].

Что же такое социальный пакет и что он включает в себя? На самом деле понятие «социальный пакет» не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами. Под социальным пакетом можно понимать дополнительные социальные блага наемным рабочим, которые обес-

печивают привлекательность организации. Такие дополнительные блага, льготы, услуги и бонусы работодатель может предоставлять на добровольной основе и по собственной инициативе. Для предприятия социальный пакет – это конкурентоспособное преимущество компании, это условие, с помощью которого предприятие привлекает к себе и удерживает лучших работников [2].

Практика внедрения социального пакета в российских компаниях начала складываться относительно недавно. И сегодня большинство работодателей не считают социальный пакет важным элементом, ведь дополнительно не тратиться на персонал намного легче и экономичней. Однако существуют такие организации, которые все-таки стараются привлечь ценные кадры дополнительными гарантиями [3].

Наличие у предприятия хорошего социального пакета выступает одним из многочисленных систем мотивации работников. Это объясняется тем, что при выборе места работы человек все больше опирается на гарантию социальной защищенности, то есть он выберет ту организацию, которая будет гарантировать получение льгот. Поэтому для работника наличие социального пакета в организации служит знаком её качества, её серьезности, уровне её благосостояния, заботе о собственном имидже, ориентированной на персонал корпоративной культуре. На сегодняшний день самые полные социальные пакеты предлагают крупные иностранные и российские организации [4].

Предоставление компанией социального пакета не является обязанностью. У каждой организации существуют индивидуальные решения в этом вопросе. Конкретный набор услуг, льгот и компенсаций, предоставляемых работникам, работодатель устанавливает сам в зависимости от специфики деятельности и финансовых возможностей предприятия, так как все эти льготы будут оплачиваться за счет получаемой прибыли [5]. В таблице 1 представлены самые популярные составляющие социального пакета, а также данные относительно количества работодателей, которые готовы его обеспечивать.

При трудоустройстве человек должен знать, какие льготы ему полагаются по трудовому законодательству, а какие являются своеобразными бонусами от руководства организации [6].

Для этого необходимо различать два понятия: «социальный пакет» и «социальные гарантии». Так, социальные гарантии предусмотрены законодательством для защиты трудовых прав работника и являются общеобязательными для исполнения при оформлении наемного работника на должность.

Таблица 1 – Популярные составляющие социального пакета

№ п/п	Услуги	Количество работодателей готовых обеспечить услуги, %
1	Оплата мобильной связи	44
2	Обучение персонала	35
3	Обеспечение жильем иногороднего работника	10
4	Компенсация за амортизацию личного автомобиля сотрудника, который используется в служебных целях, а также затрат на бензин	86
5	Спортзал на работе, абонемент в бассейн.	6
6	Обеды в офис	15
7	Служебный транспорт или компенсация проезда	17
8	Организация отдыха и досуга	5

В Трудовом Кодексе РФ есть целая глава, посвященная гарантиям и льготам для сотрудников. А в статье 165 Трудового Кодекса Российской Федерации четко прописаны случаи предоставления гарантий и компенсаций наемному работнику:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом

и иными федеральными законами.

Нужно сказать, что эффективность действия социального пакета, во многом определяется восприятием самих руководителей необходимости тратить деньги на предоставление льгот. Для того, чтобы социальный пакет мог реально влиять на эффективность бизнеса, повышать лояльность и вовлеченность персонала, привлекать высококвалифицированные кадры, собственники и топ-менеджеры организации должны относиться к его формированию и затратам на него как к долгосрочной инвестиции в персонал. Лишь тогда эти усилия и средства смогут принести реальную выгоду для предприятия и не будут простой формальностью.

Простым примером могут служить предложения, направленные на развитие корпоративной культуры, которые подразумевают под собой наличие системы премий, выделение и награждение сотрудников ценными подарками, присвоение грейдов и воздание почестей. Эти меры будут способствовать росту производительности труда работников, поддерживать здоровый интерес к труду. Достаточно крупные организации предлагают своим работникам пенсионное обеспечение, что располагает их к долгосрочному сотрудничеству работника и работодателя [8].

Не следует забывать о том, что внедрение нового социального пакета никак не может обойтись без соответствующей рекламной кампанией внутри предприятия, включающей в себя различные мероприятия. Например, выступление топ-менеджеров перед сотрудниками, так как здесь важным моментом является идеологическая составляющая. Ведь без правильно организованной рекламной кампании и дальнейшей поддержки любое начинание не принесет ожидаемых результатов, а в столь дорогостоящем проекте это просто недопустимо.

Следует отметить, что льготы, как платные, так и бесплатные, выгодны как работникам, так и работодателям. Это можно объяснить тем, что сотрудники будут получать дополнительные блага, делающие условия труда более комфортными, а работодатели смогут списывать все понесенные расходы на обеспечение социального пакета на валовые расходы, и таким образом, уменьшат налогообложение [4].

Каждый участник трудовых отношений имеет свои приори-

теты и точки зрения относительно социального пакета. Обязанность работодателя в данном случае – сделать так, чтобы каждый работник получал от своей работы именно то, что ему было бы нужно и выгодно. Поэтому, чем больше социальный пакет будет нравиться работнику, тем больше шансов, что он будет работать в организации долгое время и получать за это заслуженные «бонусы» в виде расширенного пакета услуг.

Библиографический список:

1. Лапшина, Г.В. Социальный пакет как элемент мотивации персонала / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2014. – № 2. – С. 76 – 79.

2. Лапшина, Г.В. Результаты исследований социальной ответственности агробизнеса Ульяновского региона / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности. 70 лет УГСХА». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 60 – 63.

3. Лапшин, Ю.А. Опыт реализации социальной ответственности агробизнеса в Ульяновской области / Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 4. – С. 28 – 31.

4. О методах мотивации персонала. Как создать систему мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hrm.ru

5. Лапшина, Г.В. Участие агробизнеса Ульяновской области в социальном развитии села: монография / Г.В. Лапшина, Н.Р. Александрова. – Ульяновск: УГСХА им. П.А.Столыпина, 2013. – 233 с.

6. Социальный пакет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-xecutive.ru

SOCIAL PACKAGE AS A WAY OF MOTIVATING STAFF

Belyakova K.O., Lapshina G.V.

Keywords: *the corporate culture of the company, the personnel policy of the company, social package, social guarantees*

This work is devoted to the detailed disclosure of the concept of «social package». Special attention was paid to the distinction between the concepts of social package and social guarantees. This article was also affected by the problem of effectiveness of the introduction of a social package in the company.

УДК 378+159

**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ КОНЦЕПЦИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ
АГРАРНОГО ВУЗА В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМЫ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ
СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ**

(Статья основана на результатах исследования, поддержанного грантом РГНФ № 14-06-00249)

**Болтунова С.В., старший преподаватель
ФГБОУ ВПО «Ульяновская УГСХА им. П.А. Столыпина»**

Ключевые слова: *аграрное образование, экономическая субъектность личности, индивидуальная профессионально-деятельностная концепция преподавателя (ИПДК), профессионально-ценностные ориентации, полисубъект.*

Работа посвящена обоснованию необходимости изучения и оптимизации индивидуальной профессионально-деятельностной концепции (ИПДК) преподавателей отраслевого (аграрного) вуза.

Устойчивость функционирования сельских территорий и перспективы их социально-экономического развития определяются комплексом взаимосвязанных условий, к числу которых относится и образовательный фактор. Современное аграрное