

Горбась Ірина Миколаївна
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту інноваційної
та інвестиційної діяльності;*

Клименко Анна Сергіївна
*студентка ОП «Менеджмент організацій»,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-334-0-18>

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ПІДПРИЄМСТВА

На сьогодні не існує єдиного загальноприйнятого визначення поняття «соціальний пакет», але, так чи інакше, трактування різних дослідників і авторів за своєю сутністю відображають його як: сукупність матеріальних благ і заохочень, які отримує працівник з боку роботодавця на ініціативній базі; сукупність послуг (або товарів), що надаються роботодавцем працівнику як частина компенсації за працю, крім заробітної плат; винагорода за працю, яку отримує працівник організації крім заробітної плати [1, с. 23]; перелік заходів заохочення і підтримки працівника, які не передбачаються на законодавчій основі і тим самим фінансуються з боку роботодавця за власним бажанням для стимулювання праці працівника [2, с. 54]; сукупність різних видів пільг, що надаються роботодавцем на добровільній і безоплатній основі з метою залучення перспективних і кваліфікованих кадрів, формування позитивного іміджу організації в діловій сфері та на ринку праці [3, с. 6].

У склад сучасного соціального пакету включають заходи, що вживаються організацією для поліпшення умов праці, пільги, що надаються, компенсації та соціальні гарантії, але кожне підприємство, фірма, компанія обирає та комбінує ці критерії відповідно до своїх стратегічних цілей та ресурсних можливостей і потенціалу.

За своєю структурою соціальний пакет умовно ділять на кілька видів – базовий, мотиваційний і компенсаційний пакети [4, с. 186]. Базовий соціальний пакет це обов'язковий соціальний пакет, передбачений на законодавчому рівні держави, до його складу прийнято включати наступні пільги і гарантії, які поширюються на всіх працівників організацій: оплачувана відпустка та лікарняний лист; оплачувана вихідна допомога в деяких випадках припинення трудового договору; страхування персоналу від нещасних випадків під час трудової діяльності, а також від професійних захворювань; обов'язкове пенсійне забезпечення; обов'язкове медичне страхування і т. д. Законодавством також передбачені особливі пільги і гарантії для окремих категорій працівників, які зайняті в області важкої фізичної та психологічної праці і в області з найвищою межею небезпеки і шкідливості.

Мотиваційний пакет являє собою такі пільги і гарантії, які надаються працівникові з боку організації за власною ініціативою і за рахунок власного фінансування. Це один з можливих способів залучити і утримати кваліфіковані кадри, максимально використовувати потенціал кожного працівника і забезпечити мотиваційні пориви й ентузіазм працівників для досягнення поставлених цілей організації. До таких гарантій зазвичай відносять: додаткову медичну страховку як для співробітників, так і для членів їх сімей; преміальні виплати за перевиконання встановленого плану або ж грошові виплати у зв'язку з настанням значущої дати; заохочення подарунками та іншими пільгами, які можуть бути спрямовані не тільки на самого працівника організації, а й на членів його сім'ї; різні способи організації дозвілля тощо.

Під компенсаційним пакетом розуміються різні пільги і гарантії, одержувані працівником крім заробітної плати, які підвищують рівень його життя, здоров'я і добробуту і дають змогу не тільки мотивувати його до ефективнішої роботи і продуктивності, а й відшкодовують витрати у зв'язку з виконанням службових обов'язків: оплата навчання та підвищення кваліфікації; додаткові відпускні дні, витрати на відрядження і оплата понаднормових тощо.

В умовах економічної кризи, додаткові фінансові витрати на розширений соціальний пакет для співробітників часто

розглядаються керівництвом підприємств як необґрунтовані витрати, а не як інвестиції. Хоча вкладення в реалізацію заходів корпоративної соціальної політики, безумовно, можна віднести саме до інвестиційної діяльності [1, с. 9]. Тому необхідно знайти баланс між обсягом вкладень з боку компанії в соціальні пакети співробітників і потенційною вигодою від них. Для цього наповнення розширеного пакета має бути чітко продуманим з урахуванням різних критеріїв, а набір заходів соціальної підтримки, що входять в нього, повинен формуватися з урахуванням запитів конкретної категорії співробітників. Для цього необхідно спиратися на основні принципи формування соціального пакету: взаємовигідності, негрошової форми пакета; диверсифікації та справедливого розподілу пільгових послуг.

Серед загальних класифікаційних критеріїв соціальних пакетів зазвичай виділяють [3; 4; 5]: розмір підприємства (малі, середні, великі); типи соціальних послуг (медичні послуги та страхування; персональні пенсійні плани; відпустки та відпочинок; програми розвитку та навчання; соціальні послуги для сімей); строки та умови доступу (моментальні переваги; стажові переваги; за результатами); регіональні особливості (вимоги чи особливості регіону тощо). у різних країнах світу існують різноманітні підходи до структурування соціального пакета підприємства, які представлені у табл. 1.

Соціальний пакет є невід'ємним компонентом системи управління підприємства, що забезпечує стимулювання трудової діяльності працівників: наявність широкого спектру складових соціального пакету допоможе залучити новий кваліфікований персонал, а також утримати наявних працівників і забезпечити їхню продуктивність і мотивацію при виконанні трудових обов'язків.

Важливо, щоб підприємства були відкритими до змін та оновлень в своєму соціальному пакеті, оскільки потреби співробітників та законодавство можуть змінюватися з часом. Пропонуючи раціонально розроблений соціальний пакет, підприємство може створити сприятливі умови для залучення та збереження талановитого персоналу та досягнення успіху в довгостроковій перспективі.

Приклади соціальних пакетів у різних країнах світу

Країна	Система охорони здоров'я	Система пенсій	Оплата відпусток	Соціальна допомога	Освіта
США	Приватна, зі значними витратами на медицину	Загальний доступ до соціальної пенсії та приватних пенсійних фондів	Відпустка не оплачується	Різноманітні програми допомоги для безробітних та малозабезпечених	Платна освіта, є можливість приватних та громадських шкіл
Канада	Загальний доступ до медичних послуг за рахунок держави	Загальний доступ до державної пенсії	Відпустка оплачується, і існує додаткова відпустка для батьків	Різноманітні соціальні програми та допомога для мало-забезпечених	Державна освіта та приватні школи
Швеція	Універсальна система медичного страхування	Великий акцент на державній пенсійній системі	Довгострокові оплачувані відпустки	Висока соціальна підтримка та допомога для різних верств населення	Безкоштовна державна освіта на всіх рівнях
Японія	Універсальна система медичного страхування	Державна пенсійна система	Значна кількість відпусток, оплачуваних роботодавцем	Допомога при безробітті та інші соціальні послуги	Державна освіта та можливість приватних шкіл
Норвегія	Універсальна система медичного страхування	Державна пенсійна система та можливість приватних пенсійних фондів	Довгі оплачувані відпустки	Висока соціальна підтримка та допомога	Безкоштовна державна освіта та високий стандарт житла
Україна	Медичне страхування для працівників та членів їх родин	Обов'язкове державне пенсійне страхування, приватні пенсійні фонди	Оплачувана і неоплачувана відпустки, творча відпустка	Виплати та допомоги малозабезпеченим, дітям до 3-річного віку	Державна освіта та комерційні освітні програми

Джерело: складено автором

Для того щоб соціальний пакет розкривав себе в повній сутності, необхідно розробляти його з урахуванням індивідуальних особливостей і потреб співробітників. Крім того, соціальний пакет повинен бути сформований за таким принципом, щоб координувати співробітника на досягнення поставлених цілей у трудовій діяльності, враховувати і заохочувати персональний внесок у спільну справу, а не просто бути привабливим для працівників.

Список використаної літератури:

1. Бородатий В. П., Крижко І. Д., Ягодзінський А. Й. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ЦНЛ, 2019. 272 с.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2018. –224 с.
3. Гончаренко К. А. Соціальний пакет: реалії 2020. *Управління персоналом*. 2020. С. 6–8.
4. Семенченко А. В. Дослідження компонентів соціального пакету на підприємстві. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 3-4 бер. 2020 р., м. Харків – м. Торунь. Харків : ФОП Панов А. М., 2020. С. 185–187.
5. Полянська А. С., Дюк О. М. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27. С. 9–16.