

Казенов Р.И. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Академия педагогических идей «Новация». – 2019. – №2 (февраль). – АРТ 85-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 331.34

Казенов Ринат Сисенгалиевич

Магистрант 2 курса, факультета управления
ВИУ РАНХиГС при Президенте РФ
г. Волгоград, Российская Федерация
e-mail: kazrinat@gmail.com

Научный руководитель: Шиндряева И.В.,
к.с.н., доцент кафедры корпоративного управления
ВИУ РАНХиГС при Президенте РФ
г.Волгоград, Российская Федерация

**СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ
ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: В статье рассмотрен вопрос о способах мотивации персонала, а также о видах мотивации в кадровой политике на российском трудовом рынке. Автором раскрыто понятие «социального пакета» и его значение в рамках современных трудовых отношений.

Ключевые слова: социальный пакет, социальное обеспечение работников, трудовые отношения, мотивация персонала, управление персоналом.

Сайт: akademnova.ru
e-mail: akademnova@mail.ru

Kazenov Rinat Sisengalievich

Undergraduate 2 course, Faculty of Management

VIA RANEPА

Volgograd, Russian Federation

e-mail:kazrinat@gmail.com

Supervisor: Shindryaeva I.V.

Ph.D., Associate Professor, Department of Corporate Governance

VIA RANEPА

Volgograd, Russian Federation

SOCIAL PACKAGE AS A STAFF MOTIVATION TOOL

Annotation: The article considers the question of how to motivate staff, as well as the types of motivation in personnel policy in the Russian labor market. The author reveals the concept of "social package" and its meaning in the framework of modern labor relations.

Keywords: social package, social security of employees, labor relations, personnel motivation, personnel management.

Мотивация работников представляет собой один из важнейших элементов управления персоналом, позволяющий обеспечить их максимальную трудовую производительность при сохранении высокой лояльности работодателю. В рамках данного исследования под мотивацией персонала мы будем понимать деятельность, направленную на стимулирование персонала, и осуществляемую в целях повышения производительности труда.

Отметим, что в рамках кадровой политики мотивация персонала представляет собой ключевой механизм психологического воздействия на работника. Задача мотивации как элемента управления персоналом – это по средствам использования материальных и нематериальных стимулов создать у работника побуждения к более качественному осуществлению своих трудовых обязанностей. Различные методы мотивации персонала можно условно подразделить на позитивные и негативные. Негативные механизмы воздействия связаны с введением системы наказаний работника за низкую производительность, в то время как позитивные, напротив, связаны с его награждением.

При этом, в отличие от механизмов негативного воздействия (например, системы запретов, а также санкций за их нарушение) позитивная мотивация сотрудников позволяет не только кратковременно увеличить производительность работников, но и установить между ними и работодателем гармоничные и продуктивные отношения, что также положительно сказывается на уровне труда.

Как мы уже отметили выше, мотивация персонала может сводиться к использованию материальных и нематериальных средств стимулирования работника (а чаще всего к комбинированию данных средств). Нематериальные способы мотивации персонала имеют более субъективную природу и их использование сопряжено с большими трудностями. Такие методы могут быть рассчитаны на долгосрочную перспективу (к примеру, возможность дальнейшего карьерного роста), а также быть связаны с общим улучшением условий труда (к примеру, создание системы обратной связи с руководством, в рамках которой будут эффективно и своевременно рассматриваться все жалобы и предложения сотрудников).

К числу материальных способов мотивации персонала можно отнести такие, в результате которых работник извлекает определенную материальную прибыль от качественного выполнения обязанностей (к примеру, получает премию или награждается туристической поездкой). Здесь необходимо отметить, что выплата работнику заработной платой не является примером мотивации, а выступает в качестве трудовой обязанности работодателя. В то же время к числу материальных способов мотивации работника могут быть отнесены:

- повышение заработной платы;
- выплата премий;
- награждение призами;
- введение системы штрафов и т.д.

Одним из наиболее эффективных способов материальной мотивации персонала на российском трудовом рынке выступает предоставление так называемого социального пакета. Сразу оговоримся, что само понятие «социальный пакет» носит не официальный характер, то есть его легальное определение не закрепляется в каких-либо нормативно-правовых актов. Анализ понятия «социальный пакет» позволяет определить его как набор каких-либо материальных преимуществ, предоставляемых работникам в социальной сфере. При разборе понятия «социальный пакет» его также необходимо отделять от понятия социальных гарантий, которые в отличие от пакета обеспечиваются современным трудовым законодательством.

Согласно действующему Трудовому кодексу Российской Федерации в число обязательных социальных гарантий работнику входят:

- нормирование рабочего времени;
- предоставление ежегодных отпусков;

- предоставление дополнительных льгот отдельным категориям работников;

- обеспечение надлежащих условий труда и т.д.

В то же время в социальный пакет входят дополнительные социальные гарантии и льготы, которые предоставляются работодателем на добровольной основе. В большинстве случаев социальный пакет может представлять собой покрытие каких-либо дополнительных расходов сотрудников, которые могут быть связаны с трудовой деятельностью (к примеру, покрытие расходов на использование средств связи или транспортных расходов). Наиболее часто социальные пакеты российских компаний включают в себя:

1. Оплату услуг связи, так сюда входит оплата мобильной связи, а также предоставление работникам доступом в Интернет. Особенно актуальной данная льгота выступает для профессий, связанных с необходимостью частых служебных переговоров, в том числе в нерабочее время;

2. Предоставление транспортных средств, а также оплата транспортных расходов. Предоставление личного транспортного средства достаточно распространенная практика для высших рабочих должностей, в то же время служебный автомобиль может предоставляется и рядовым сотрудникам в

случае производственной необходимости (к примеру курьерам). Компания также может взять на себя расходы по оплате услуг общественного транспорта, а также услуг такси для работников, особенно работающих по ненормированному графику или в ночное время;

3. Предоставление бесплатного питания. Такая система мотивация характерна для многих заведений общественного питания, где работникам предоставляется возможность получения бесплатных обедов. Также компания может заключить договор на поставку обедов для сотрудников, оплата которых будет осуществляться за счет самой компании;

4. Обеспечение жильем – данный метод мотивации предполагает предоставления иногородним сотрудникам жилого помещения для проживания (к примеру корпоративного общежития);

5. Обеспечение возможности бесплатного образования. В данном случае речь может быть, как о повышении квалификации сотрудника, так и об оказании помощи в получении высшего или среднего профессионального образования. Сюда также может относиться оплата отдельных курсов по изучению иностранных языков, а также освоению иных навыков необходимых для качественной работы;

6. Предоставление дополнительных льгот, включая бесплатные абонементы в спортзал, организацию отдыха и покрытие иных расходов сотрудников. Сюда также может входить организация корпоративных мероприятий для сотрудников, проведение различных тренингов и семинаров и т.д.

По данным экспертов наиболее предпочитаемыми элементами социального пакета вступают: оплата транспортных услуг и услуг связи, предоставление личного автомобиля, возможность бесплатного профессионального обучения, а также дополнительные материальные поощрения в виде корпоративных скидок на продукцию и т.д.¹.

¹ Социальный пакет работника: его составляющие и подходы к формированию в разных компаниях// Генеральный директор, 2015, URL: <https://www.gd.ru/articles/4316-sotsialnyy-paket-rabotnika>

В чем же состоит основное преимущество социальных пакетов перед другими средствами мотивации сотрудников? В первую очередь, наличие социального пакета позволяет существенно повысить конкурентную способность компании на трудовом рынке, особенно на этапе привлечения новых сотрудников. Среди прочих равных условиях (условиях труда, заработной плате, трудовой функции и т.д.) работник предпочтет выбрать компанию, предоставляющую наиболее полный набор дополнительных социальных гарантий.

Во-вторых, наличие многих социальных гарантий значительно улучшает условия труда работника, тем самым оказывая положительное воздействие на его трудовую производительность.

В-третьих, наличие таких социальных гарантий как предоставление транспортных средств, а также покрытие некоторых расходов позволяет заранее снизить риск возникновения ситуации, при которой работник не сможет исполнить трудовую обязанность в связи с отсудившем у него необходимых средств для ее реализации.

В то же время при предоставлении работникам обширного социального пакета компания должна учитывать те материальные затраты, которые он принесет фирме. При использовании данного способа мотивации сотрудников необходимо находить баланс между его содержимым и финансовыми возможностями самой компании. При этом индивидуальный подбор дополнительных социальных льгот должен осуществляться исходя из конкретных требований конкретной компании, а также ее управленческих целей.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 г., № 197-ФЗ (в ред. от 27.12.2018 г.)// Собрание законодательства РФ, от 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Социальный пакет работника: его составляющие и подходы к формированию в разных компаниях// Журнал «Генеральный директор». – 2015 - URL: <https://www.gd.ru/articles/4316-sotsialnyy-paket-rabotnika>
3. Борохов Э. А. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 45. – С. 7–12. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/76345.htm>.

Дата поступления в редакцию: 10.02.2019 г.

Опубликовано: 17.02.2019 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2019

© Казенов Р.И., 2019