

УДК 334.027

## **СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК СПОСОБ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Долгова Р.А., студентка 3 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Лапшина Г.В., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *социальный пакет, социальные льготы, принцип «кафетерия», мотивация персонала, нематериальное стимулирование.*

*В статье раскрывается сущность понятия «социальный пакет», выявлены основные компоненты социального пакета, наиболее значимые для всех категорий работников сельхозпредприятий Ульяновской области.*

Повышение экономических результатов деятельности любого предприятия в современных условиях невозможно при низкой мотивации труда, в частности, низкой заработной платы и неэффективного социального пакета.

Наличие социального пакета, как гарантии социальной защищенности, в настоящее время становится все более определяющим при выборе места работы, и при двух равных предложениях, сотрудник выберет ту организацию, которая гарантирует получение льгот.

Социальный пакет – это набор специальных льгот, которые организация предоставляет своим работникам.

Однако, социальные льготы – это далеко не любые выплаты работникам дополнительно к заработной плате. Трудовой кодекс РФ достаточно четко регламентирует, какие социальные блага работодатель обязан предоставлять своим сотрудникам. Организация должна осуществлять обязательное страхование сотрудника (статья 22, глава 2 ТК РФ), тогда оплачиваемый больничный лист и ежегодный оплачиваемый отпуск нельзя считать привилегией, отчисления в Пенсионный фонд также являются обязательными для руководителей всех предприятий независимо от форм собственности. Поэтому все, что полагается по законам РФ, не следует расценивать как особую заботу работодателя о сотруднике [2].

Наряду с вышеперечисленными льготами, утвержденными законодательно на федеральном уровне, организации на основании правовых,

тарифно–договорных или добровольно взятых на себя обязательств гарантируют многочисленные дополнительные льготы.

При формировании социального пакета, каждой организации *необходимо учитывать* действие внешних и внутренних факторов (рис. 1.)



**Рисунок 1 – Формирование социального пакета**

### **К внешним факторам относятся:**

1) Национальное и местное законодательство. Организации обязаны предоставлять своим сотрудникам льготы, установленные законодательством.

2) Рынок труда. Для того чтобы быть конкурентоспособным работодателем, организация должна предоставлять своим сотрудникам такой набор льгот, который является не менее чем стандартным для данного рынка.

3) Налоговый режим. Организации должны эффективно использовать специфику налогообложения для оптимизации своих издержек на рабочую силу.

4) Культурные традиции и особенности. Этот фактор необходимо учитывать, прежде всего, организациям, открывающим филиалы в других государствах.

### **К внутренним факторам относятся:**

1) Цели организации. Социальный пакет должен быть сформирован исходя из целей предприятия.

2) Возможности организации. Введение дополнительных социальных льгот полностью зависит от наличия или отсутствия у предприятий необходимых для этого ресурсов.

3) **Потребности и ожидания персонала.** При формировании социального пакета необходимо учитывать реальные потребности и ожидания персонала относительно наполнения социального пакета. Предоставление невостребованных льгот может привести к неудовлетворенности сотрудников и, как следствие, к понижению мотивации и неэффективному использованию ресурсов организации [3].

В результате социологического исследования, проведенного на территории Ульяновской области[2], были выявлены наиболее значимые для всех категорий работников компоненты социального пакета (таблица 1) [3].

**Таблица 1 – Значимые компоненты социального пакета**

№ п/п	Компоненты социального пакета	Работники	%	Руководители	%
1	Обязательное медицинское страхование	436	51,3	15	65,2
2	Оплата больничных листов	653	76,8	15	65,2
3	Пособия по государственному социальному страхованию	255	30,0	8	34,8
4	Оплата питания	173	20,3	3	13,0
5	Путевки на санаторно – курортное лечение	202	23,8	6	26,1
6	Путевки в детский оздоровительный лагерь	85	10,0	6	26,1
7	Материальная помощь при рождении ребенка	134	15,8	4	17,4
8	Оплата мобильного телефона	68	8,0	2	8,7
9	Частичная оплата процентов по кредиту банка на покупку жилья молодым специалистам	84	10,0	5	21,7

Таким образом, на первом месте, как и у руководителей, так и у работников стоит оплата больничных отпусков, затем обязательное медицинское страхование и пособия по государственному социальному

страхованию. Однако, это все относится к обязательным социальным льготам. Среди льгот, предоставляемых сотрудникам сверх того, что установлено законами РФ, на первом месте стоит предоставление путевок на санаторно – курортное лечение, затем предоставление путевок в детский оздоровительный лагерь, оплата питания, частичная оплата процентов по кредиту банка на покупку жилья молодым специалистам и оплата мобильного телефона.

В настоящее время становятся более востребованными гибкие социальные пакеты. Такой подход нашел свое отражение в системе формирования социального пакета сотрудника *по принципу «кафетерия»*. Суть данного подхода заключается в том, что сотрудник самостоятельно, в пределах установленной суммы, выбирает из списка льготы, которые наиболее важны для него в текущем году. В таком случае удовлетворенность персонала от нематериального стимулирования будет значительно выше, нежели при навязанном сверху перечне льгот и привилегий [4].

Таким образом, затраты организаций на формирование социального пакета оправданы, так как работник получает поддержку от работодателя, и как следствие на предприятиях повышается производительность труда, уменьшается «текучка» кадров, улучшается атмосфера в коллективе. О такой организации создается благоприятное общественное мнение.

## Библиографический список:

1. Андреева, Э. Социальный пакет лучше денежного поощрения / Э.Андреева // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2008. – №1. – С. 31 – 33.
2. Егорова, М.А. Мотивационные аспекты развития вторичной занятости сельского населения в рыночных условиях / М.А. Егорова // Материалы III Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2011. – С. 49 – 54.
3. Лапшина, Г.В. Методика исследований социальной ответственности агробизнеса. / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 55 – 60.
4. 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.

5. Богданова, Е.В. Особенности негосударственных пенсионных фондов / Е.В. Богданова, С.В. Маркелова // Материалы II Всероссийской студенческой научной конференции «В мире научных открытий». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – Том III. – С.52 – 55.

6. 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». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 60 – 63.

7. 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.

8. Лапшина, Г.В. Программно-целевой подход к социальному развитию села Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Н.Р. Александрова, А.В. Жирнов // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 1. – С. 61 – 66.

9. Жирнов, А.В. Стимулирование социальной ответственности агробизнеса на селе / А.В. Жирнов, Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина // Международный технико-экономический журнал. – 2013. – № 4. – С. 23 – 27.

10. Лапин, А.Е. Управление формированием конкурентоспособных преимуществ в аграрном секторе Российской экономики / А.Е.Лапин, Г.В. Лапшина // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 2. – С. 61 – 64.

11. Постнова, М.В. Проблемы обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – С. 100 – 108.

12. Татарова, Л.Т. Развитие региональной системы социальной защиты сельского населения / Л.Т. Татарова, А.А. Петров // Материалы Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: УГСХА, 2009. – С. 283 – 289.

13. Богапова, М.Р. Необходимость повышения пенсионной грамотности населения как одной из составляющих популярности добровольного пенсионного страхования в России / М.Р. Богапова, Н.М. Нейф // Материалы II Всероссийской студенческой научной конференции «В

мире научных открытий». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – Том III. – С.41 – 44.

14. Нейф, Н.М. Инвестирование пенсионных накоплений управляющими компаниями / Н.М. Нейф, М.Р. Богапова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 9. – С. 36 – 43.

### **SOCIAL PACKAGE AS A WAY OF PERSONNEL MOTIVATION**

*Dolgova R.A., Lapshina G.V.*

**Keywords:** *social benefits, social benefits, the principle of «cafeteria», staff motivation, intangible incentives.*

*The article reveals the essence of the concept of «social package», identified the main components of the social package, the most important for all categories of farms Ulyanovsk region.*

**УДК 658: 334**

### **РЕАЛИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ И МЕР ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Долгова Р.А., студентка 3 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Трофимычева Т.Е., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** *малое и среднее предпринимательство, региональные программы, направления поддержки, финансовая поддержка.*

*В статье показана динамика развития малого и среднего предпринимательства в Ульяновской области, рассмотрены основные направления и меры поддержки развития малого бизнеса, степень их реализации, величины предусмотренных и фактически выделенных средств.*