

10. Романов В.В. Информационные системы и технологии в экономике: учебное пособие / Романов В.В., Солнцева О.В., Севастьянов А.В., Заживнова О.А. – Ульяновск: УГСХА. – 2010.

### **THE SOFTWARE PRODUCT «ALT-FINANCE» AS A TOOL FOR MAKING MANAGEMENT DECISIONS**

*Karandaeva O.A., Zazhivnova O.A.*

**Keywords:** *management solutions, software, financial condition, analysis.*

*In this article we are talking about a software product that allows the Manager to make the correct, efficient management decisions in the area of financial state of the enterprise.*

**УДК 631.145**

### **СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ БИЗНЕСА: СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ**

*Карандаева О.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:** *социальная ответственность, социальный пакет, льготы, выплаты, благо.*

*В данной статье изучается социальная ответственность бизнеса, а также социальный пакет и его составляющие.*

Сегодня корпоративная социальная ответственность это тема, которую постоянно обсуждают в деловом мире. Это обусловлено тем, что роль бизнеса заметно возросла, требования к открытости в деловой сфере повысились. Многие организации заметили, что в изолированном пространстве успешно вести бизнес невозможно.

Государство как регулятор социальных отношений переложил социальную ответственность на бизнес. В итоге на законодательном уровне наблюдается ущемление прав работников, в частности, по условиям оплаты времени нетрудоспособности, доплаты за работу в ночное время, получению задолженности по заработной плате при банкротстве предприятия, поэтому многие российские организации создают собственную дополнительную систему мотивации персонала в виде социального пакета [1].

«Социальный пакет» как понятие законодательно не закреплен. Под ним зачастую понимаются любые выплаты сотрудникам дополнительно к заработной плате, что совершенно не правильно. 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, главы 19 Трудового кодекса РФ) также нельзя считать привилегией; отчисления в Пенсионный фонд являются обязательными для руководителей всех организаций независимо от форм собственности. Поэтому социальным пакетом правильнее называть блага, предоставляемые сотрудникам сверх того, что установлено законами РФ [2,3].

Он может составлять от трети до половины величины заработка. Его разрабатывает отдел по управлению персоналом, затем социальный пакет согласовывается с руководителем предприятия [1].

Необходимо отметить, что не все работодатели предоставляют социальный пакет. Однако, если организация может его предоставить своим сотрудникам, значит она состоятельна, финансово надежна и проявляет заботу о коллективе [4].

Предоставлять или нет социальный пакет – это право работодателя, а не обязанность. Поэтому от него невозможно требовать, чтобы он это делал. Также нужно помнить, что конкретного набора социального пакета нет. Один работодатель может предложить большее количество благ, а другой – меньше. Это уже зависит от работодателя, а также может быть связано с тем, какую должность занимает сотрудник и какой стаж работы имеет [4].

Все социальные льготы, имеющиеся в социальном пакете, должны включаться в трудовой договор или быть перечислены в приложении к нему. Тогда, если определенные блага не будут предоставлены, то сотрудник имеет право потребовать их, и содержание пакета не может

быть изменено без согласия работника. Также нужно знать, что при предоставлении работнику объемного социального пакета, работодатель имеет право выдвигать условия, в которых эти блага будут предоставлены.

Как уже говорилось, элементы социального пакета в разных предприятиях не одинаковы. Основной перечень того, что может содержаться в этом пакете:

- обслуживание медицинского характера;
- обучение на всяких курсах, которые способствуют профессиональному росту сотрудников, повышают их квалификацию;
- дополнительные перечисления на пенсионный счет работника;
- получение работниками кредитов на льготных условиях;
- оплата мобильной связи, если в профессиональной деятельности работнику приходится много пользоваться телефоном;
- оплата топлива, если в своей деятельности работник пользуется личным транспортом;
- бесплатное питание на территории организации;
- бесплатный проезд до места работы и обратно;
- оплата путевок в дома отдыха, санатории;
- предоставление дополнительных отпусков, выходных дней;
- предоставление абонементов для занятия спортом;
- помощь в обустройстве и поиске жилья для сотрудников [4].

Самые популярные составляющие социального пакета и данные по опросу работодателей, готовых их предоставить:

- 1) Оплата мобильной связи (44 % работодателей).
- 2) Обучение персонала (35 %).
- 3) Обеспечение жильем иногороднего работника (10 %).
- 4) Компенсация за амортизацию личного автомобиля сотрудника, используемого в служебных целях, включая затраты 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 % работодателей) [5].

Содержимое социального пакета волнует людей. На основе данных исследования специалистов аналитического центра получены следующие данные. Большинство респондентов (22%) выбирают полную оплату больничного листа и отпуска по беременности и родам вне зависимости от стажа. 17% опрошенных проголосовали за полис дополнительного медицинского страхования для сотрудника и членов его се-

мы. Около 15% выбрали для себя оплату жилья либо предоставление ипотечного кредита [6].

Наиболее предпочтительные пункты социального пакета для работников не являются важными для руководителей. Так, всего 14% предприятий предоставляют своим сотрудникам полис ДМС, 8% – полную оплату больничного листа. Лишь 1% оплачивает жилье либо предоставляет ипотечный кредит.

Есть еще один пункт, который был выбран респондентами – предоставление потребительского кредита (6%). Однако пока только 1% работодателей могут предложить своим сотрудникам данную опцию. 8% участников исследования проявляют интерес к компенсации транспортных расходов. Практически 6% – в корпоративном обучении, столько же – в льготном или бесплатном питании. 19% компаний, а это большинство, готовы предложить своим сотрудникам обеды за счет предприятия. По 4% – приходится на льготные путевки на отдых и компенсация расходов на бензин или ремонт личного автомобиля. 3% участников опроса предпочли получение стоматологической страховки и оплаты отпуска по уходу за ребенком. Выплаты при внештатных ситуациях составили 2%, полная или частичная оплата карты в фитнес-клуб – 2%, оплата мобильной связи – 1% и корпоративный транспорт 1% [6].

Перечень социального пакета, который предлагают организации работникам выглядит следующим образом. На первом месте находятся наименее затратные составляющие. 17% предприятий готовы предложить своим работникам оплачиваемую мобильную связь и 11% – корпоративное обучение. Не совсем необходимый, по мнению респондентов, пункт «Выплаты при внештатных ситуациях» составил 9% опрошенных компаний. В следующих льготах компании также заинтересованы больше, чем сами работники: 6% оплачивают отпуск по уходу за ребенком и 5% – корпоративный транспорт. 3% работодателей готовы возместить своим сотрудникам транспортные расходы. Остальным пунктам было отдано по 1% голосов [6].

На основе данных социологов следует вывод, что далеко не весь перечень социального пакета, который предлагается предприятием, также важен для работников. Многие руководители готовы обеспечить своих работников дополнительным медицинским страхованием. Но больше внимания они все-таки уделяют таким льготам, как оплата питания, мобильная связь, обучение. Такой значимый для соискателей пункт, как предоставление ипотечного кредита, готовы предложить всего 1% работодателей.

У всех участников трудовых отношений существуют свои приоритеты и взгляд относительно социального пакета. Поэтому обязанность работодателя состоит в том, чтобы каждый работник получал от своей деятельности именно то, что ему нужно и выгодно.

### Библиографический список:

1. Егорова М.А. Особенности аграрного бизнеса в современных условиях / М.А. Егорова, С.Ю. Петрякова // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Столыпинские чтения. Агробизнес в устойчивом развитии сельской местности». – Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2013. – с. 42 – 45.

2. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э. М. Коротков, О. Н. Александрова, С. А. Антонов; под ред. Э. М. Короткова. – М. : Издательство Юрайт, 2012. – 445 с.

3. Лашина 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.

4. 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.

5. Жирнов, А.В. Методика и результаты исследований социальной ответственности агробизнеса /А.В. Жирнов, Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин //Международный технико–экономический журнал. –2013. – №6. – с. 65–68.

6. 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.

7. 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.

8. Постнова М.В. Меры государственной поддержки по закреплению молодых специалистов в сельской местности / М.В. Постнова, Н.В. Брыкина // Известия Самарской государственной сельскохозяйственной академии.–2011. – №2.–с.56–60.

9. Брыкина Н.В. Кадровое обеспечение экономики региона в условиях кризиса: монография / Н.В. Брыкина, М.В. Постнова.–Ульяновск: УГСХА им. П.А. Столыпина, 2012. – 218 с.

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

11. 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. – Т. III. – с.41–44.

12. Заживнова О.А. Механизм реформирования пенсионной системы / О.А. Заживнова // Материалы Всероссийской научно-производственной конференции «Инновационные технологии в аграрном образовании, науке и АПК России». – Часть 1. – Ульяновск: УГСХА, 2003. – с. 273 – 275.

13. Заживнова О.А. Реформирование пенсионной системы России. Опыт Швеции // Материалы Всероссийской научно-производственной конференции «Инновационные технологии в аграрном образовании, науке и АПК России». – Часть 1. – Ульяновск: УГСХА, 2003. – с. 275 – 277.

14. Заживнова О.А. Проблемы пенсионного страхования // Стабилизация и экономический рост аграрного сектора экономики: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Ульяновск: УГСХА, 2004. – Часть I: Государственная политика в аграрной экономике.

## **SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS: SOCIAL PACKAGE AND ITS COMPONENTS**

*Karandaeva O.A., Lapshina G.V.*

**Key words:** *social responsibility, social package, benefits, payments, welfare.*

*This article explores the social responsibility of business, as well as a social package and its components.*