

УДК 334.027

СОВРЕМЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: ОЖИДАЕМОЕ И РЕАЛЬНОЕ

*Платонова Ю.Н., 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, дополнительные льготы и выплаты, трудоустройство, коммерческая организация, условия договора.*

В данной работе рассмотрена структура полного социального пакета, предоставляемого коммерческими организациями. Проанализированы бесплатные социальные льготы и выплаты. Отражены основные льготы, которые работники хотят видеть в социальном пакете.

На сегодняшний день для коммерческих организаций, действующих в рамках российского рынка, уже, почти, стало нормой предоставление социальных льгот и выплат своим сотрудникам. Такой набор бесплатных льгот, выраженный как в материальной, так и не в материальной форме и представляет собой социальный пакет.

Конечно же, это делается вовсе не ради благотворительности, а в целях повышения эффективности бизнеса, привлечения новых трудовых ресурсов, формирования положительного имиджа компании и т.д. Эта тема всегда остается актуальной, поскольку предоставление социальных пакетов является одним из способов стимулирования и мотивации персонала.

В средствах массовой информации, все чаще, большинство работодателей в своих объявлениях о вакансии, наряду с суммой заработной платы, указывают еще и такой критерий как полный социальный пакет. И каждый работодатель вкладывает в это понятие свой смысл.

Но, если опираться на Трудовой кодекс РФ, то у работодателя, в любом случае имеется определенный список обязательств перед своими сотрудниками, и если хотя бы один из них отсутствует, то это является уже нарушением трудового законодательства и привлекается к ответственности [1]. Поэтому подобные элементы социального пакета не может содержать.

Таким образом, многие работодатели включают в полный социальный пакет такие параметры, которые они, так или иначе, должны предоставить своим работниками, а не те которые компания может оплатить за свой счет из прибыли оставшейся в ее распоряжении.

Но, несмотря на это, на рынке труда в России есть и социально ответственные коммерческие организации, которые предоставляют дополнительные социальные льготы и выплаты своим сотрудникам, сверх предусмотренных законодательством РФ[2].

О том, какие элементы составляют стандартный социальный пакет и что хотят видеть работники сверх него, обсудим дальше в данной статье.

Как правило, стандартный социальный набор, предлагаемый государством, в большинстве случаев включает в себя добровольное медицинское страхование, бесплатное обучение сотрудников, выплата отпускных и больничных, а в некоторых случаях даже бесплатное питание и проезд в общественном транспорте. На этом перечень элементов входящих в социальный пакет во многих организациях исчерпан. Но, тем не менее, руководители таких организаций все же называют такой набор, предлагаемый своим сотрудникам, полным социальным пакетом и уверены в том, что предоставляют, именно, то в чем действительно нуждаются работники. Но в действительности ли это так и есть?

Каждый работник, который знает свои права и обязанности, трудящийся на благо компании ради достижения ее цели, желает работать в комфортных условиях труда и нуждается в предоставлении каких – либо гарантий со стороны работодателя.

В России, результаты проведенного исследования показали, что 72% граждан, считают наличие социального пакета при трудоустройстве большим плюсом, 21% не придают ему особого значения и 7% даже не задумывались о его наличии. Из этого следует, что если коммерческая организация хочет привлечь опытных и высококвалифицированных работников, ей необходимо всерьез задуматься о предоставлении им дополнительных социальных льгот.

Так как большинство работников при устройстве на работу, уделяют большое внимание наличию полного социального пакета, они желают, чтобы помимо предусмотренных законом составляющих, в него входило следующее:

- полная или частичная оплата мобильной связи;
- оплата медицинской страховки всей семьи;
- обеспечение жильем;
- предоставление бесплатных туристических путевок;

- предоставление займов под небольшие проценты;
- оплата охраняемой стоянки;
- предоставление абонементов спортивный зал, бассейн и др.;
- премии за отсутствие вредных привычек;
- празднования юбилеев и корпоративов;
- бесплатные дошкольные учреждения для детей сотрудников и т.д.

Этот список можно продолжать до бесконечности, только большого толку это не принесет, ведь это всего лишь желания работников.

В реальной жизни только крупные, преуспевающие и высокорентабельные коммерческие компании могут позволить себе включить весь этот перечень в социальный пакет сотрудника. Так как малоодоходные и «молодые» организации не могут себе этого позволить, в виду отсутствия источника финансирования.

Не стоит забывать и про так называемые «подводные камни», которые могут прятаться, и в предоставлении социального пакета.

К примеру, если в социальный пакет сотрудника входит оплата мобильной связи, то это может потребовать от него находиться постоянно в зоне действия, не зависимо от времени суток, что может нарушить его покой. Или же после предоставленного бесплатного отдыха, с сотрудника могут удерживать часть заработной платы. Кроме того, с работника могут даже вычитать цену абонемента в спортивный зал и бассейн, независимо от того, посещал он его или нет. И таких ситуаций может быть достаточно много.

Так, для того чтобы не попасть в неприятную ситуацию, необходимо ознакомиться со всеми условиями, на которых предоставляются льготы, входящие в социальный пакет. Не стоит верить словам работодателя, даже если это звучит правдоподобно, все моменты должны быть закреплены формально и отражены в трудовом договоре.

В заключении можно отметить, что не всегда работники в социальном пакете получают то, что ожидают, чаще всего работодатель предлагает своим сотрудникам то, что выгодно ему самому.

Библиографический список:

1. 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.

2. 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.

3. Холина Н. Социальный пакет в контексте регулирования социально – трудовых отношений // Человек и труд. – 2010. – № 9. –с. 62–65.

4. Мансуров Р. Формирование гибкого социального пакета / Р. Мансуров // Управление персоналом. – 2010. –№18. – с. 70–72.

5. Андреева Э. Социальный пакет лучше денежного поощрения / Э. Андреева // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2011. –№ 1. –с. 31–33.

6. Лашина 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. 70 лет УГСХА»: сборник научных трудов. – Ульяновск: УГСХА им. П.А.Столыпина, 2013. –с. 55–60.

7. Лашина 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»: сборник научных трудов. – Ульяновск: УГСХА им. П.А.Столыпина, 2013. –с. 60–63.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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. Навасардян П.А. Региональные аспекты занятости населения / Навасардян П.А., Андрохин С.А. // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Современное развитие АПК: региональный опыт, проблемы, перспективы», часть 1 «Стабилизация и экономический рост экономики». – Ульяновск: УГСХА, 2005., с.237–241.

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

MODERN SOCIAL PACKAGE IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS: EXPECTED AND REAL

Platonova J.N., Lapshina G.V.

Keywords: *Social package, side benefits and payments, employment, commercial organization, terms of the contract.*

In this work the structure of the full social package provided by the commercial organizations is considered. Free social privileges and payments are analysed. The main privileges which workers want to see in a social package are reflected.

УДК 657.1

ЖИВОТНЫЕ НА ВЫРАЩИВАНИИ И ОТКОРМЕ КАК ОБЪЕКТ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Пожидаева О.Н., студентка 6 курса экономического факультета

*Научный руководитель – Хамзина О.И., к.э.н., доцент
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П. А. Столыпина»*

Ключевые слова: *животные на выращивании и откорме, оборотные активы, биологические активы, методы оценки.*