

**А. С. НЕСТЕРЕНКО**

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины) Науч. рук. **Н. Ю. Дмитриева**,  
канд. экон. наук, доц.

## **СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ФИРМЫ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В настоящее время ряд аспектов социальной поддержки работников предприятий все в большей степени корреспондируется предприятиям, что является основой формирования мотивации работников, повышения отдачи в производственном процессе. Инструментом реализации в этом случае является социальный, или компенсационный, пакет фирмы, позволяющий стимулировать достижение наилучших экономических результатов и представляющий собой систему льгот для персонала, которые предоставляются по решению нанимателя добровольно в материальной и нематериальной форме. Это оплата найма жилья и коммунальных услуг, занятий спортом и содержания членов семьи в детских садах, оздоровительных учреждениях, дополнительные дни отпуска, страхование, беспроцентные займы, подарочные сертификаты, бонусы здоровья, свободный график работы, «привязку» гарантий работы и оплаты труда к трудовому стажу и другие. В настоящее время в мировой практике хозяйствования отдается предпочтение нематериальным формам вознаграждения. Проблема особенно актуальна в Республике Беларусь в силу, так называемого «кадрового голода», испытываемого производственными структурами

Определяющими принципами формирования социального пакета являются:

- повышение ответственности за результативность своей деятельности и рост трудовой отдачи;
- слияние целевых ориентиров фирмы и работника;
- стимулирование инициативы и новаторства;
- формирование сплочённости и укрепление социально-психологического климата в коллективе;
- минимизация желания работников перейти в другие производственные структуры, преодоление текучести кадров;
- рост имиджа предприятия как в глазах непосредственно работника, так и общественности [1].

В Японии, например, в силу присущей работникам гражданской ответственности, второстепенности личных интересов по сравнению с интересами фирмы, использования стандартных и нестандартных форм оказания социальных услуг фирмами сформировались особые качества трудовых коллективов таких как:

- неразрывность понятий «профессия», «работа», «предприятие»;
- персональная ответственность за результативность работы компании;
- минимизация собственных интересов, что проявляется в приверженности работников к сверхурочной работе, отсутствию у них особых требований к нормированию рабочего времени и поводов к пропускам работы по состоянию здоровья или полноценного отпуска [2].

В Республике Беларусь предприятия успешно используют этот инструмент, наполнение которого содержится в коллективных договорах. Министерством труда и социальной защиты населения Республики Беларусь разработан ориентировочный перечень трудовых и социальных гарантий, включаемых в социальный пакет коллективных договоров. В него входят различные выплаты

стимулирующего и компенсирующего характера, социальные выплаты, дополнительные поощрительные отпуска, учебные отпуска, повышение квалификации и переподготовки кадров, предоставление средств на оплату найма жилого помещения, обеспечение охраны труда, безопасных условий труда, добровольное страхование дополнительной пенсии, медицинских расходов, льготные санаторно-курортные путевки на оздоровление, культурно-массовые мероприятия.

Анализ пакета социальных благ, предоставляемых фирмами в Республике Беларусь, показывает, что:

– отсутствует согласование принципов формирования социального пакета, они индивидуальны для каждой компании. Они во многом зависят от специфики ее работы, а также от того, какое значение компания придает своим сотрудникам. Многие из этих бонусов могут содержаться в коллективном договоре, если в компании есть первичная профсоюзная организация.

– работники, как правило, предпочитают более высокое денежное вознаграждение в противовес другим, неденежным формам;

– услуги корпоративного медицинского страхования у большинства фирм стандартные, но список, например, медучреждений, где могут обслуживаться сотрудники и уровень услуг ограничен [3]. Между тем расширение диапазона услуг страхования выполняет не только мотивационную функцию, но и определяет уровень конкурентоспособности фирмы;

– не всегда предоставляемые социальные блага приводят к реализации принципа преодоления разрыва между наиболее или наименее обеспеченными работниками, неравномерен доступ к этим благам;

– при найме на работу соискатели не всегда интересуются о существовании такого пакета.

На наш взгляд, для повышения эффективности реализации основных принципов социального пакета в Республике Беларусь необходимо:

– устранение одностороннего, упрощенного подхода к его формированию и оптимальное сочетание финансовых, материальных и нематериальных стимулов;

– четкое определение подхода, в соответствии к составу социального пакета. Таких подходов может быть три. Первый подход предполагает четкую, заранее оговоренную, структуру льгот соответственно достигнутой ступени служебного положения. Второй – индивидуальный, применяемый при обращении работника к руководству о предоставлении компенсаций, и работодатель самостоятельно решает, представляет ли данный сотрудник какую-то ценность для компании, стоит ли пойти ему навстречу. Третий основан на рейтинговой оценке ежегодного трудового вклада работника и получает социальные блага соответственно заработанным баллам.

Таким образом, социальный пакет фирмы, являясь зеркальным отражением отношения работодателя к персоналу, позволяет создать основу для сплочения коллектива, формирования у работников позитивного отношения и повышение лояльности сотрудников к компании. служит зеркальным отражением отношения работодателя к персоналу.

#### Список использованной литературы

1 Социальная политика организации [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: [https://bstudy.net/699749/ekonomika/sotsialnaya\\_politika\\_organizatsi](https://bstudy.net/699749/ekonomika/sotsialnaya_politika_organizatsi). – Дата доступа: 19.12.2021.

2 Зарубежный опыт мотивации персонала [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/>. – Дата доступа: 28.12.2021.

3 Пашко, И. Социальный пакет организации, или как сильнее «привязать» работника к рабочему месту [Электронный ресурс] – 2021. – Режим доступа: [https://www.nitt.by/izdaniya/nitt/sotsialnyi-paket-organizatsii-ili-kak-si\\_0000000/](https://www.nitt.by/izdaniya/nitt/sotsialnyi-paket-organizatsii-ili-kak-si_0000000/). – Дата доступа:

12.01.2022.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМ. Ф. СКОРИНЫ