

УДК 330.341

**ДИАГНОСТИКА СОДЕРЖАНИЯ И АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ
КОРПОРАТИВНОГО СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА**

Александрова Н.А.

*доцент кафедры управления персоналом и социологии
Уральского государственного университета путей сообщения,*

кандидат философских наук

г. Екатеринбург

ana1856@mail.ru

Князева А.В.

*студентка Уральского государственного университета путей
сообщения, г. Екатеринбург*

**DIAGNOSTICS OF MAINTENANCE AND ALGORITHM
OF DEVELOPMENT OF CORPORATE SOCIAL PACKAGE**

Alexandrova N.A.

Associate Professor, Department of Personnel Management and Sociology

Ural State University of Railway Transport,

Ph.D.

Yekaterinburg

Knyazeva A.V.

Student Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg

АННОТАЦИЯ

Развитые и перспективные организации должны быть способны обеспечить достаточный уровень социальной поддержки своего персонала. Это позволяет предприятию развиваться, улучшать свой имидж как работодателя, снижать уровень текучести в компании.

В настоящей работе проведен анализ содержания, наполнения и стоимости социального пакета работников одной из компаний, работающей в

Тюменской области в сфере оказания услуг по техническому обслуживанию и текущему ремонту электрических сетей и электросетевого оборудования. Исследование системы социальной поддержки персонала компании проводилось методами анализа документов и социологического опроса работников. В результате исследования авторами сформулированы рекомендации по изменению наполнения социального пакета и его стоимости, а также разработана технология формирования социального пакета в виде пошаговой процедуры.

ABSTRACT

The developed and perspective organizations must be able to provide the sufficient level of social support of the personnel. It allows an enterprise to develop, improve the image as employer, reduce the level of fluidity in a company.

The analysis of maintenance, filling and cost of social package of workers of one of companies is conducted in the real work, working in the Tyumenskoy area in the field of providing of services in technical service and permanent repair of electric networks and electro-network equipment. Research of the system of social support of personnel of company was conducted the methods of analysis of documents and sociological questioning of workers. As a result of research authors formulated recommendation on the change of filling of social package and his cost, and also technology of social packet assembly is developed as incremental procedure.

Ключевые слова: социальная политика компании; корпоративный социальный пакет, элементы социального пакета, стоимость социального пакета, технология разработки социального пакета.

Keywords: social policy of company; corporate social package, elements of social package, cost of social package, technology of development of social package.

Современные организации стремятся повысить эффективность своей деятельности за счет привлечения и удержания высококвалифицированного, мотивированного и лояльного персонала. Одним из важнейших факторов

повышения степени лояльности работников является наличие сбалансированного и «весомого» социального пакета. [1, с.85 - 91; 2, с.39 - 42] По результатам нашего исследования, наличие такого пакета входит в число четырех наиболее значимых факторов, оцениваемых кандидатами на вакантные должности при выборе места работы.

В рамках поиска оптимального объема и наполнения социального пакета нами было проведено исследование социальной политики одной из компаний, работающей в Тюменской области в сфере оказания услуг по техническому обслуживанию и текущему ремонту электрических сетей и электросетевого оборудования. В качестве методов исследования состояния системы социальной поддержки персонала компании использовались анализ документов и социологический опрос работников. Это позволило провести диагностику удовлетворенности трудом работников предприятия и выявить факторы, которые способствуют повышению эффективности труда путем изменения различных элементов социального пакета. Результатом исследования явились рекомендации руководству компании о дальнейших шагах по развитию социальной поддержки персонала и разработка алгоритма формирования социального пакета.

Под корпоративным социальным пакетом в настоящем исследовании понимается набор социальных и материальных благ, которые предоставляет компания своему персоналу вне зависимости от его личного вклада в успех предприятия. [3, с.298-299; 4, с.122] Чаще всего решающим принципом его наполнения является должность работника и стаж работы в компании.

В ходе исследования было выявлено, социальные гарантии, которые имеются на предприятии, в целом удовлетворяют уже работающий персонал, а также являются привлекательными для потенциальных сотрудников. В таблице 1 приведены данные о наполнении социального пакета и объеме затрат предприятия за 2014г.

Таблица 1

Общая сумма затрат на реализацию услуг социального пакета
компании за 2014 год

Услуги, входящие в социальный пакет	Количество сотрудников, воспользовавшихся услугой	Сумма, потраченная на предоставление услуги, т.р.	Общая сумма, т.р.
Выплата материальной помощи юбилярам 50, 55, 60 лет	4	10	40
Организация торжественных проводов при выходе работника на пенсию с вручением ценного подарка	1	5	5
Единовременная выплата сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту	1	7,5	7,5
Материальная помощь работникам (одному из супругов), впервые вступившим в брак в возрасте до 30 лет	6	7	42
Средства на приобретение детских новогодних подарков детям до 16 лет	415	1,5	622,5
Средства на поощрение неработающих пенсионеров, проживающих на территории района работы компании на «День пожилых людей»	30	2	60

Средства на поощрение неработающих пенсионеров, проживающих на территории Березовского района на «День энергетика»	30	3	9 0
Средства на проезд к месту проведения санаторно-курортного отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта один раз в два года	97	25	2 425
Всего			3 292

В ходе опроса было выявлено, что более трети работников (39%) частично недовольны содержанием социального пакета вследствие его малого наполнения, т.к. объем выделяемых средств на социальные программы явно недостаточен; 11% опрошенных полностью недовольны деятельностью администрации в данном направлении; четверть респондентов (25%) полностью довольны набором элементов социального пакета. Однако наличие социального пакета и охват работников, которые им пользуются, свидетельствуют о том, что руководство организации старается предоставить такие услуги, которые востребованы работниками.

Чаще всего работники пользуются служебным автомобилем; это связано с тем, что в организации имеется дежурная машина, которая развозит сотрудников на обед и с него и по делам организации. Также ежегодно на Новый год выдаются новогодние подарки детям до 16 лет. Один раз в два года сотрудникам предоставляется оплата льготного отпуска.

Социологический опрос показал достаточно высокий уровень удовлетворенности сотрудников различными сторонами деятельности

предприятия и элементами социальной поддержки. В целом по его результатам можно сделать вывод о том, сотрудники предприятия в полной мере удовлетворены:

- социально - психологическим климатом, который сложился в коллективе;
- организацией досуга, который предоставляет организация своим сотрудникам;
- уровнем заработной платы, который существует в организации;
- системой премирования, действующей на предприятии;
- наличием путевок в детские лагеря, которые предоставляются детям сотрудников предприятия.

Однако в ходе исследования были выявлены проблемы, которые требуют решения ввиду неудовлетворенности работников наполнением социального пакета:

- далеко не в полной мере удовлетворяется потребность работников в путевках на санаторно-курортное лечение;
- охват работников спортивно-оздоровительными мероприятиями, которые проводятся в организации, явно недостаточен. Кроме того, работники считают, что руководству организации следует интенсифицировать социальную деятельность путем увеличения объема средств, выделяемых на наполнение социального пакета.

Как показал опрос, востребованными в ближайшие годы окажутся 60 путевок на санаторно-курортное лечение ежегодно. Таким образом, затраты на предоставление путевок составят 3 млн руб. в год. Стоимость реализации программы спортивно-оздоровительных мероприятий будет выше – более 6 млн руб. на 2016 год. Так как в организации нет специально оборудованного помещения для занятий спортом, предполагается заключить договор со спортивно-оздоровительным центром на покупку 400 абонементов стоимостью 1100 руб. каждый на 12 занятий в течение месяца.

Таким образом, стоимость социального пакета должна увеличиться почти в 3 раза. Руководство компании считает средства на реализацию данных программ инвестициями в здоровье персонала и готово нести соответствующие затраты, т.к. оздоровление работника означает сокращение потерь рабочего времени и предотвращает уменьшение дохода от недопроизведенной продукции. Социальный эффект от мероприятий состоит в поддержании и улучшении здоровья работников, пропаганде здорового образа жизни, укреплении командного духа за счет достижений единой цели. В дальнейшем возникшие межличностные связи переносятся в организацию, что позволяет улучшить социально-психологический климат. Также благодаря этим мероприятиям улучшается имидж предприятия как социально-ориентированной компании.

В процессе данного исследования нами была разработана технология формирования социального пакета, которая схематически представлена в виде пошаговой процедуры в таблице 2.

Таблица 2

Технология разработки социального пакета

Этапы разработки социального пакета	Инструменты	Мероприятия
Этап 1. Диагностика содержимого социального пакета, анализ востребованности различных элементов социального пакета	1. Анкетирование 2. Анализ документов 3. Экспертное интервью	Проводится диагностика содержимого имеющегося социального пакета, выявляются наиболее востребованные элементы и те элементы, которые не пользуются популярностью у персонала
Этап 2. Определение	1. Анкетирование	Опрос сотрудников для определения

<p>потребностей персонала в составляющих социального пакета (в разрезе должностей, социально-демографических категорий персонала и пр.)</p>	<p>2. Экспертное интервью 3. Анализ документов</p>	<p>потребностей персонала в составляющих социального пакета</p>
<p>Этап 3. Определение критериев формирования коллективного и индивидуального социального пакета</p>	<p>1. Анкетирование 2. Разработка Положения о денежном стимулировании работников; доработка Коллективного договора</p>	<p>Рассматриваются полученная информация о потребностях персонала, определяются те достижения, за которые возможно нематериальное вознаграждение</p>
<p>Этап 4. Экономическое обоснование изменений социального пакета</p>	<p>Методика ROI</p>	<p>Составление таблицы доходов и расходов, расчет располагаемой суммы на обеспечение социального пакета.</p>
<p>Этап 5. Утверждение социального пакета руководителем организации и ознакомление с ним</p>	<p>1. Принятие нового Коллективного договора 2. Корпоративный сайт</p>	<p>Публикации социального пакета на внутреннем сайте, вывеска информации на стендах предприятия, проведение информационного</p>

персонала	компании 3. Информационные стенды	совещания с начальниками подразделений, где будет представлена информация о том как распределялись бонусы для разных категорий персонала и как формировался социальный пакет
Этап 6. Мониторинг и обновление социального пакета	1. Анкетирование	Повторный опрос сотрудников для оценки уровня удовлетворенности социального пакета после его изменения.

Таким образом, при проектировании социального пакета важно понимать механизм действия льгот и компенсаций на производственное поведение сотрудников, его возможности и ограничения; помимо этого нужно знать потребности своих сотрудников – тогда система стимулирования будет сбалансированной и действенной для предприятия. В результате реализации предложенных мероприятий повысится уровень лояльности персонала по отношению к организации, улучшится психологический климат и повысится работоспособность сотрудников.

Список литературы

1. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Корпоративные программы в системе социальной поддержки работников //Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. 2013. № 3
2. Васильцова Л.И., Александрова Н.А. Векторы трансформации социальной защиты работников в рыночной экономике: Социально-

экономические реформы в контексте интеграционного выбора Украины
сб.науч. трудов IX Международной науч.-практ.конф.Т1.: Днепропетровск:
Белая К.О., 2013

3. Актуальные проблемы управления, экономики, культуры:
монография. Екатеринбург: УрГАУ, 2015

4. Управление персоналом в инновационной среде: монография
/под ред. Н.И.Шаталовой. Екатеринбург: УрГУПС, 2014