

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Социальный пакет как способ мотивации работников предприятия

Останкова Анна Вадимовна

Студент

Филиал МГУ имени М.В.Ломоносова в г. Севастополе, Факультет экономики и управления, Севастополь, Украина

E-mail: anya.ost@gmail.com

В формировании мотивации работников предприятия особое место занимает предлагаемый социальный пакет, так как социальное обеспечение сотрудников, сохранение здоровья, развитие их личности является условием успешной деятельности всей организации. В социальном пакете предприятие предоставляет своим работникам дополнительные льготы, услуги и выплаты социального характера, посредством которых они удовлетворяют свои потребности, интересы и ценностные ориентации. Чем больше льгот и услуг, чем выше их сумма, тем привлекательнее выглядит работа на предприятии, тем с меньшей охотой работник захочет терять эти льготы при увольнении.

Можно выделить основные цели и ожидаемые результаты предоставления социального пакета:

- происходит отождествление работника со своим предприятием (удовлетворение потребности в причастности к предприятию);
- личные цели и желания работников совпадают с целями предприятия или соответствуют им;
- обеспечивается социальная защищенность работников, что в кризисных условиях рассматривается как особо ценное преимущество;
- стимулируется рост производительности труда, упрочивается желание работников трудиться;
- поощряются собственные инициативы работника при решении производственных задач;
- улучшается нравственной атмосферы на предприятии, происходит формирование благоприятного социально-психологического климата;
- формируется положительный имидж предприятия в глазах работников и общества.

Реализуя программу предоставления социальных пакетов, предприятие может производить социальные выплаты работникам, являющиеся средством ее осуществления. К таким выплатам на предприятии относятся:

- выплаты за неотработанное время — выплаты в связи со свадьбой (собственной и своих детей), рождением или болезнью детей, смертью близких родственников;
- пенсии от предприятия, надбавки к пенсиям, единовременное пособие уходящим на пенсию работникам;
- взносы на страхование жизни работника, добровольное медицинское и пенсионное страхование, страховые платежи по другим договорам страхования;
- оплата медицинских услуг;
- оплата путевок на санаторно-курортное лечение, отдых, экскурсии, путешествия и т.д.

Эти общие положения можно рассмотреть на конкретном примере научно-исследовательской компании Phaestis в Севастополе.

Программа предоставления социальных пакетов в севавтопольской компании Phaestis реализуется на практике в виде целого комплекса мер по оплате, мотивации и стимулированию труда:

- премии за отличное выполнение поставленных задач;
- денежное поощрение за выполнение работы сверх установленного времени;
- денежное вознаграждение, предоставляемое в связи с личными торжествами, круглыми датами в трудовой деятельности или праздниками;
- финансовая помощь в случае рождения детей или смерти близких родственников;
- оплата обучения работников за счет компании на различных курсах повышения квалификации;
- предоставление учебных отпусков лицам, обучающимся в высших учебных заведениях;
- оплата служебных командировок (проезд + проживание);
- оплата абонеента сотрудников в спортзалах, поощрение тем самым заботы о здоровье;
- дотации на питание в столовых предприятия и др.

Все это, несомненно, способствует росту степени удовлетворенности работой сотрудников компании, а так же стимулирует их интенсивнее исполнять свои должностные обязанности.

Программы предоставления социальных пакетов сотрудникам предприятия дает результаты, достижение которых было бы не возможно иными методами. Чувствуя себя социально защищенным, работник действительно отождествляет себя со своим предприятием, как у самого работника, так и у широкой общественности создается положительный образ социально ответственного предприятия (компании), реально (без всякой «показухи») заботящегося о своих сотрудниках.

Таким образом, предоставление социального пакета является эффективным способом мотивации сотрудников предприятия, выступая составной частью механизма совершенствования качества рабочей силы и условием его эффективной реализации.

Литература

1. 1. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность, Альфа-Пресс, 2008.
2. 2. Коновалова Л.Н., Косраков М.И., Якимец В.Н. / Под ред.: С.Е.Литовченко Управление социальными программами компании. – М.: Ассоциация менеджеров, 2003.
3. 3. Шапиро С.А. Мотивация, М.: Изд-во "ГроссМедиа 2008.