

УДК 331.5

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

Н.В. МАКОВСКАЯ

Учреждение образования

«МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

им.А.А. Кулешова»

Могилев, Беларусь

Важными инструментами формирования кадрового инновационного потенциала являются: социальный пакет и сегментация работников предприятия.

Социальный пакет — это вознаграждение за труд, которое получает работник компании помимо зарплаты. Социальный пакет имеет значительный стимулирующий эффект в условиях инновационных изменений, так как работник помимо зарплаты получает дополнительный доход. Это является привлекательным при предложении труда высококвалифицированных работников способных участвовать в инновационных изменениях.

Социальный пакет имеет структуру, включающую: определенные законодательством льготы и гарантии, распространяющиеся на всех работников; дополнительные льготы и гарантии, ответственность за обеспечение которых принимает на себя работодатель в рамках своей организации. Дополнительные льготы и гарантии могут распространяться как на всех работников предприятия, так и на отдельные категории и служить средством подчеркивания особых заслуг или статуса работников.

Наличие на предприятиях социального пакета определяется:

- государственными нормативными актами;
- отраслевым соглашением;
- предприятием непосредственно в трудовом договоре, а также в коллективном договоре и соответствующих локальных нормативных актах.

Подходы к разработке социального пакета на предприятии.

Первый: в основе социального пакета лежит предоставление нанимателем социальных льгот свыше требований законодательства. При этом социальный пакет решает следующие задачи:

- повышение привлекательности предприятия особенно в условиях инновационных изменений;
- удержание работников и сохранение контролируемого уровня текучести кадров, что снижает издержки на персонал в условиях инноваций;
- повышение мотивации и совершенствование управления производительностью труда, которая является одним из движущих факторов инновационных процессов;

- повышение трудовой дисциплины, что решает задачу оптимизации инновационных процессов;
- обеспечение благоприятного социально-психологического климата;
- формирование в работниках положительного отношения к инновационным изменениям.

Второй: в основе социального пакета лежит индивидуальный подход при предоставлении работникам социальных льгот и гарантий, то есть определение конкретного размера (объема) социального пакета рассматривается в каждом частном случае (относительно отдельной должности или отдела).

В состав социального пакета включаются:

а) базовые социальные гарантии (базовый социальный пакет), предусмотренные трудовым законодательством. При этом базовый социальный пакет охватывает: обеспечение необходимых условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон; обязательное государственное социальное страхование; предоставление социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором и трудовым договором, а также гарантированные законодательством компенсации работникам за вредные условия труда;

б) дополнительные материальные блага (мотивационный пакет), предоставление которых осуществляется нанимателем по собственной инициативе. Дополнительные материальные блага работник получает за счет средств предприятия или в виде товаров и услуг, выполненных или предоставленных работнику, или в виде компенсации нанимателем расходов работника на соответствующие товары, работы и услуги.

Наиболее значимым в условиях инновационных изменений является мотивационный пакет. Мотивационный пакет – это материальное вознаграждение, которое предоставляется нанимателем работнику свыше гарантий, предусмотренных законодательством. Он включает в частности такие элементы, как негосударственное пенсионное страхование, страхование жизни и здоровья от несчастного случая, добровольное медицинское страхование работников и членов их семей. Мотивационный пакет объединяет в себе конкурентный и компенсационный пакеты.

Конкурентный пакет – это совокупность четырех блоков: обеспечение здоровья; развитие корпоративной культуры, обучение, повышение квалификации; отдых и развлечения; мотивация труда.