

## СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ АО «СУЭК»)

М.А. Нагорных, студентка гр.ОУб-162, 3 курс

Научный руководитель: С.И. Григашкина, к.э.н., доцент

Кузбасский государственный технический университет

имени Т.Ф. Горбачева

г. Кемерово

Одним из факторов стабильного и эффективного функционирования предприятия становится повышение качества трудовой жизни персонала, реализации его творческого потенциала и усиление заинтересованности в достижении максимально высоких результатов труда. В значительной мере этому способствует организация оплаты труда. Недооценка данного процесса может привести к снижению эффективности деятельности предприятия в целом [3]. Помимо традиционных элементов организации оплаты труда в заработную плату стали включать социальные выплаты. Все больше при устройстве на работу обращают внимание на социальную политику предприятия, которая и предоставляет работнику социальный пакет [1].

Наличие у работодателя хорошего социального пакета является дополнительным материальным стимулом для работников. Это может привлечь новых квалифицированных специалистов, а также удержать от смены места работы опытные кадры [2].

В социальный пакет могут входить следующие льготы и компенсации:

- доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам;
- оплата питания;
- добровольное медицинское страхование (ДМС);
- негосударственное пенсионное страхование;
- оплата проезда работника (включая проезд работника до места работы и обратно);
- новогодние детские подарки и билеты на новогодние детские елки;
- путевки в оздоровительные детские лагеря, санатории, дома отдыха и т.п.;
- оплата содержания детей работников в детских садах;
- предоставление работникам беспроцентных займов, в том числе целевых на приобретение жилья;
- оплата найма жилья;
- оплата коммунальных услуг;
- оплата занятий спортом (спортивные клубы, фитнес-центры, бассейны) и культурного отдыха;
- другие льготы и компенсации [6].

Состав социального пакета достаточно объемен и не ограничивается перечнем, который приведен выше. Конкретный набор льгот и компенсаций, предоставляемых работникам, работодатель устанавливает сам в зависимости от специфики своей деятельности и финансовых возможностей [4].

Социальный пакет сотрудников российских предприятий АО «СУЭК» формируется на основе действующего законодательства, отраслевых соглашений с профсоюзами и коллективных договоров. Компания обеспечивает сотрудникам комфортные и безопасные условия труда, справедливое и конкурентоспособное вознаграждение, а также ведет грамотную социальную политику. На рисунке 1 отражена динамика изменения средств, которые АО «СУЭК» выделяет на социальные пакеты и льготы работников организаций [5].



Рисунок 1 – Социальный пакет и льготы работников, млн.руб.

С 2014 года наблюдается тенденция роста денежных средств компании в развитие социального пакета работника. К 2017 году сумму средств удалось преумножить в 1,5 раза (относительно 2014 года). Это свидетельствует о том, что АО «СУЭК» заинтересован в мотивации своих сотрудников на достижение высоких показателей деятельности компании и старается предоставить максимально высокое качество трудовой жизни.

Перечень предоставляемых работникам льгот в компании АО «СУЭК» диверсифицирован и затрагивает различные области социальной сферы общества:

- Здоровье;
- Материальная помощь;
- Отдых и досуг;
- Жилищное обеспечение и ЖКХ;
- Пенсионное обеспечение;
- Другое.

Ознакомимся с социальным пакетом компании подробнее (рис. 2). [5]



Рисунок 2 – Социальный пакет сотрудников АО «СУЭК».

Очень важно грамотно продумать все элементы основного предмета внутренней корпоративной социальной деятельности – социального пакета работника. При подборе его составляющих нужно обращать внимание на будущую конкурентоспособность пакета. Он должен быть максимально полезным для сотрудников. Такого рода качество и размер социального пакета обеспечит заинтересованность работников в свободной, либо уже занимаемой вакансии. Также стоит обратить внимание на процедуру обновления и мониторинга социального пакета работников. Ее необходимо проводить регулярно, поскольку в противном случае он перестает быть мотивационным инструментом, становится статичным и теряет свою привлекательность.

Проведенный анализ АО «СУЭК» подтверждает широкий перечень социального пакета, степень вовлеченности и заинтересованности руководства в комфорте работников и доказывает уровень конкурентоспособности социального пакета, его качество, и высокий уровень социальной политики организации.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакумова Н.Н. Социальная политика и социальный пакет организации – Вестник Омского университета. - Новосибирск: НГУ, 2012 – с. 98-102.

2. Андреева Е.В., Григашкина С.И. Компенсационный пакет как фактор повышения результативности работников. // В сборнике: Сборник материалов IX Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием "Россия молодая" Конференция проходит при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований. Ответственный редактор Костюк Светлана Георгиевна. - 2017. С.76001.

3. Афанасьева Е.В. Социальный пакет работников в современном российском обществе: сущность, содержание, классификация, подходы к формированию // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. IX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 6(9).

4. Григашкина С.И., Садовая О.Н. Внутренняя социальная среда крупной промышленной компании // Горная промышленность. - 2016. - № 1 (125). – С. 70.

5. Создатели энергии. Отчет об устойчивом развитии СУЭК за 2016-2017 годы / АО «СУЭК», 2017 г.  
[http://www.suek.ru/sustainability/reporting/#year\\_16-17](http://www.suek.ru/sustainability/reporting/#year_16-17).

6. Федеральный портал малого и среднего предпринимательства. [Электронный ресурс] - Режим доступа:  
[http://oldsmb.economy.gov.ru/content/guide/doingbusiness/enterprise\\_management\\_db/social\\_packa\\_ge/](http://oldsmb.economy.gov.ru/content/guide/doingbusiness/enterprise_management_db/social_packa_ge/)