

УДК 005

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИЯХ ГАЗОСТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

Родыгин А.А.,

Ухтинский государственный технический университет, Ухта,
email: raa8@bk.ru

Аннотация. Цель данной научной статьи заключается в исследовании спектров социального пакета для сотрудников, как одного из способов мотивации персонала в компаниях газостроительной отрасли, так же проблемных спектров социального пакета для сотрудников в компаниях газостроительной отрасли. Обзор литературы: проведение обзора текущих научных статей, книг, журналов и иных источников, которые напрямую затрагивают вышеуказанную тему исследования. Это позволит сформировать итоги предыдущих научных исследований и получить теоретические спектры социального пакета для сотрудников, как одного из способов мотивации персонала в компаниях газостроительной отрасли. В качестве методологической базы были использованы как качественное-количественные методы, так и анализ, сбор данных, сравнительные исследования.

Ключевые слова: социальный пакет, мотивация, сотрудники, газостроительная отрасль, работодатель, компания.

A SOCIAL PACKAGE FOR EMPLOYEES AS ONE OF THE WAYS TO MOTIVATE STAFF IN COMPANIES IN THE GAS INDUSTRY

Rodygin A.A.,

Ukhta state technical university, Ukhta,
email: raa8@bk.ru

Annotation. The purpose of this scientific article is to study the aspects of the social package for employees as one of the ways to motivate staff in the companies of the gas industry, as well as the problematic aspects of the social package for employees in the companies of the gas industry. Literature review: conducting a review of current scientific articles, books, journals and other sources that directly affect the above research topic. This will allow us to form the results of previous scientific research and obtain theoretical aspects of a social package for employees as one of the ways to motivate staff in companies in the gas industry. Qualitative and quantitative methods, such as analysis, data collection, and comparative studies, were used as a methodological basis.

Keywords: social package, motivation, employees, urban development industry, employer, company.

В современных условиях сотрудники играют ключевую роль в каждой организации. Основополагающим направлением в кадровой политике организации является система мотивации труда. Для ее формирования необходимо учитывать много разных факторов, закономерностей и процессов. Только грамотная мотивационная система поможет удовлетворить как материальные, так и психологические потребности сотрудников. Рассмотрим пример строительной компании и ее системы мотивации.

вации труда. Благодаря мотивации можно достичь высоких результатов в любой области, особенно в организациях, которые ценят каждого работника и коллектив в целом. Сегодня каждый руководитель понимает, что не существует универсальной теории, которая решит все вопросы, связанные с мотивацией. Нет единого способа мотивировать сотрудников для достижения максимальных результатов.

Цель исследования

Цель статьи заключается в исследовании аспектов социального пакета для сотрудников, как одного из способов мотивации персонала в компаниях газостроительной отрасли.

Результаты и их обсуждение

Успех любого предприятия непосредственно зависит от эффективности работы его сотрудников. В этом контексте, повышение квалификации персонала связано с созданием системы мотивации. В сложившейся ситуации, «человеческий фактор» становится основой роста производительности, развития предприятия, конкурентоспособности и экономического роста. Удовлетворение современных требований путем использования новых технологий требует развития персонала и повышения его заинтересованности в результатах работы. В связи с этим возникает необходимость проведения новой политики управления человеческими ресурсами. Необходим анализ кадрового состава, эффективности использования рабочего времени, развития производства и занятости. Это сложный процесс, но опыт показывает, что затраты оправдывают конечный результат [2].

Организация не может работать эффективно без мотивированных сотрудников. Разработка системы мотивации, которая стимулирует каждого работника, является сложной и трудоемкой задачей для менеджера. Проблемы, возникающие при этом, часто связаны с достижением сбалансированного сочетания материальных и нематериальных стимулов для сотрудников. Это не только укрепляет приверженность к компании и повышает эффективность работников, но и снижает издержки, сопротивление изменениям и нововведениям. В настоящее время на каждом отечественном предприятии действует своя система мотивации. Однако, каждая из этих систем имеет свои преимущества и недостатки, которые препятствуют полной реализации потенциала сотрудников и затормаживают развитие компании. Поэтому, изучение различных методов мотивации позволяет компании устранить недостатки системы и улучшить ее.

Улучшение внутренней среды компаний и создание эффективной системы мотивации способствуют достижению стратегических целей предприятия. Для этого руководящий отдел разрабатывает соответствующую модель мотивации сотрудников.

Мотивация — это применение материальных и нематериальных поощрений с целью повышения производительности и качества работы, а также привлечения и удержания квалифицированных специалистов. Одним из основных способов мотивации сотрудников является материальное поощрение, такое как повышение заработной платы, денежные бонусы, премии и подарки от компании. Однако также существуют нематериальные формы стимулирования труда, которые позволяют сотрудникам быть продуктивными, даже не получая прямую финансовую выгоду. Это комфортные условия труда, уважение между коллегами и руководством, при-

знание, возможности для саморазвития, повышения квалификации, творческая реализация, гибкий график и другие.

В современных реалиях возникает все большая потребность в квалифицированном персонале. В связи с этим, руководители компаний чаще обращают внимание на кандидатов, которые имеют опыт работы, инициативность, стремление к профессиональному росту, определенные навыки и умения и т.д. Соискатели, в свою очередь, наоборот обращают внимание на зарплату и другие преимущества, связанные с конкретной деятельностью компании. Они интересуются существующим в компании социальным пакетом, который включает в себя различные льготы и привилегии.

Развитие организации невозможно без должного внимания руководства качественной мотивации и стимулированию деятельности сотрудников.

Сегодня социальная поддержка персонала является одним из основных направлений в стимулировании и мотивации работников. Она занимает особое место в управлении персоналом и повышении их самовыражения в труде. Сотрудникам предоставляется набор выплат, льгот и услуг социального характера в виде социального пакета. Предоставление такого пакета – это инструмент непрямого материального вознаграждения. Он зависит от финансовых возможностей компании и ее стратегии. Основными задачами социального пакета являются: предоставление сотрудникам социальной защиты, создание конкурентных преимуществ для компании на рынке труда, повышение удовлетворенности сотрудников и обеспечение им благоприятных условий труда и отдыха. Важной стратегической задачей компании является разработка социального пакета. Для работодателя это выгодно, так как такой пакет формирует лояльность персонала и стимулирует их результативность [3].

В настоящее время социальный пакет используется не только в крупных компаниях, но и в малых фирмах. Хотя развитие системы социальных пакетов замедлилось из-за кризиса в стране, но, тем не менее, данная тема остается актуальной.

Социальная политика компании включает в себя различные выплаты, льготы и услуги, предоставляемые сотрудникам в рамках социального пакета. Социальный пакет представляет собой набор дополнительных привилегий и услуг, предоставляемых предприятием своим работникам.

Часто авторы используют понятия «компенсационный пакет» и «социальный пакет» как синонимы, не разграничивая их. В работах многих авторов встречается определение компенсационного пакета, который состоит из трех элементов [2]:

1. Неотъемлемым элементом оплаты труда является базовая зарплата, которая включает основной оклад, надбавку и доплату в зависимости от способностей работника.

2. Дополнительная оплата включает мотивирующие выплаты, премии и бонусы. Премии выдаются за выполненную работу, как на уровне организации в целом, так и на индивидуальном уровне работника. Бонусы являются дополнительным поощрением за результаты выполненной работы.

3. Социальные выплаты или льготы, называемые также бенефитами. Важно отметить, что необходимо различать льготы и бенефиты, что не всегда точно отражается в литературе и практике.

Бенефиты представляют собой выгоды, которые предоставляются сотруднику за работу на предприятии, такие как медицинская страховка, питание, возмеще-

ние транспортных расходов и так далее. Льготы являются исключением из общих правил и улучшают условия работы, даже до полного освобождения от ответственности за их выполнение, для определенных категорий сотрудников.

Следующие элементы показывают, что последний элемент (третий) уже не полностью отражает компенсационный пакет, а только социальную составляющую. То есть социальный пакет является частью компенсационного пакета. Такой подход не противоречит определению социального пакета: «Предприятие может создать социальный пакет, чтобы повысить доходы и обеспечить социальную защиту сотрудников, а также помочь им в решении социально-бытовых проблем. Социальный пакет используется для привлечения и удержания необходимых сотрудников, а также для стимулирования их патриотического отношения к предприятию и продуктивной работы».

Стоит отметить, что несколько лет назад иностранные компании первыми начали предоставлять социальный пакет на территории Российской Федерации. В то время российские организации ограничивались премиями, подарками и компенсациями в своих социальных пакетах. Однако со временем в российских компаниях «социальный пакет» приобретал более современный вид.

Каждый ценный сотрудник востребован, так как он способствует развитию организации и гарантирует ее качество. В конкурентной борьбе между организациями работники руководствуются различными преимуществами, одним из которых является социальный пакет. Социальный пакет мотивирует сотрудников, помогая им чувствовать уверенность в будущем.

Термин «социальный пакет» становится все более распространенным в объявлениях о вакансиях, привлекая будущих сотрудников и создавая привлекательный образ работодателя.

Основные гарантии и льготы для сотрудников в России описаны в Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ), но в нем нет определения «социальный пакет». Положения ТК РФ обязательны для всех работников, независимо от работодателя. ТК РФ также поддерживает различные формы дополнительных социальных гарантий и выплат, которые работодатель может добровольно предоставлять. Таким образом, социальный пакет может быть определен как набор дополнительных социальных гарантий и компенсаций, которые работник получает от работодателя помимо зарплаты и обязательных гарантий, предусмотренных законодательством [7].

Социальный пакет включает несколько составляющих, которые являются привлекательными для работников. Например:

- возможность получения скидки или полной оплаты туристических путевок;
- доступ к кредитам (что является важным для банков);
- предоставление вахтового времени или транспортного такси для комфортного перемещения между работой и домом;
- возможность получения скидки на продукцию или услуги, предоставляемые компанией;
- временное жилье, если сотрудник не проживает в данном городе или регионе;
- наиболее значимая часть социального пакета — предоставление медицинских услуг и возможность их получения в городских больницах вовремя.

Стоит отметить, что состав социального пакета зависит от вида деятельности и руководства. Он может включать в себя различные особенности, которые стимулируют сотрудников к работе.

Одна из обязательных частей социального пакета основана на обязательствах работодателя, которые ему навязывает государство. Это включает оплату больничных, предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска (в соответствии со статьей 115 Трудового Кодекса РФ), отчисления на обязательное социальное страхование (в соответствии со статьей 349.2 Трудового Кодекса РФ), оплату расходов по командировкам (в соответствии со статьями 167-168 Трудового Кодекса РФ), оплату транспорта для сотрудников, занимающихся разъездной работой, а также другие компенсации и гарантии в соответствии со статьей 168.1 Трудового Кодекса РФ.

Социальный пакет является полезным для долгосрочного развития организации, так как руководство не беспокоится о дополнительных расходах на социальные обязательства перед сотрудниками. Окупаемость социального пакета гарантирована [6].

Для эффективного формирования социального пакета, льгот и компенсаций каждому руководителю необходимо обратить свое внимание на такие вопросы, как:

1. Определить главную цель организации и необходимые результаты.
2. Уточнить целевую аудиторию социального пакета.
3. Оценить важность социального пакета для этой целевой аудитории.
4. Персонализация пакета льгот для каждого сотрудника, учитывая их индивидуальные потребности.

Даже маленькая организация с ограниченным бюджетом может добиться положительных результатов в мотивации и заинтересованности сотрудников, решая следующие вопросы:

1. Сохранение размеров социальных пакетов: 71% работодателей в России сохранили размеры своих социальных пакетов для сотрудников, согласно опросу, проведенному Работа.ру, сервисом, входящим в экосистему Сбера и НПФ Сбербанка. Опрос был проведен среди 1000 руководителей и HR-директоров российских компаний.

2. Забота о сотрудниках: 48% руководителей сообщили, что в их организациях предоставляется бесплатный чай и кофе, фрукты и сладости. 36% считают, что платят достойные зарплаты. 34% компаний покрывают расходы на мобильную связь и интернет. Дополнительно, социальные пакеты могут включать оплату обучения (23%), проезда до работы (16%), питание в офисе (14%) и другие методы мотивации (10%).

Социальный пакет играет важную роль, особенно в связи с мотивацией и качеством работы сотрудников, поэтому работодатель должен уделить большое внимание его разработке и предоставлению социальных гарантий.

Важным аспектом рабочей деятельности сотрудников нефтегазовой отрасли является социальный пакет, который предлагает различные преимущества и льготы, улучшающие условия труда и жизни сотрудников.

Социальный пакет для сотрудников нефтегазовой отрасли включает медицинскую страховку, покрывающую расходы на лечение и медицинское обслуживание. Это включает полную компенсацию затрат на лекарства и процедуры, а также возможность получить качественное медицинское обслуживание в ведущих медицинских учреждениях [2].

Предоставление пенсионных льгот является важной частью социального пакета для сотрудников нефтегазовой отрасли. Они могут выйти на раннюю пенсию и получать пенсионные выплаты на протяжении всей жизни. Таким образом, они обеспечивают себе достойный уровень жизни после выхода на пенсию.

Сотрудники также имеют возможность обучаться и развиваться в нефтегазовой отрасли. Например, они могут проходить курсы повышения квалификации и получать новые навыки. Кроме того, они могут принимать участие в международных конференциях и семинарах, чтобы быть в курсе последних достижений и тенденций в отрасли.

Карьерный рост также является важным аспектом социального пакета для сотрудников. Компания предоставляет поддержку в получении высшего образования и степеней, чтобы сотрудники могли достигать новых высот в своей карьере. Кроме того, компания помогает сотрудникам получить высшие профессиональные звания и титулы.

Для улучшения коммуникации и развития личных навыков сотрудников, им предоставляются возможности для участия в корпоративных мероприятиях и клубах.

Организация также предлагает финансовую поддержку через различные программы, такие как компенсации и стимулирующие поощрения, чтобы помочь сотрудникам улучшить свое финансовое положение.

Помимо всего этого, социальный пакет включает предоставление жилых помещений и автомобилей для облегчения проживания и повседневной жизни сотрудников.

Социальный пакет играет важную роль в мотивации персонала в газостроительной отрасли, но есть некоторые проблемные аспекты, которые могут снизить его эффективность. Компании должны учесть и решить эти проблемы, чтобы обеспечить максимальную мотивацию и эффективность сотрудников:

1. Адаптация социального пакета к потребностям персонала является необходимым условием. У каждого сотрудника есть свои ожидания от работодателя, и, если социальный пакет не учитывает эти потребности, он может потерять свою мотивационную силу.

2. Информирование сотрудников о возможностях, предлагаемых социальным пакетом. Многие из них могут не знать о льготах, которыми они могут воспользоваться. В результате полезные возможности остаются неиспользованными.

3. Неравенство доступа к социальному пакету является проблемой, которую стоит упомянуть. Некоторые категории работников имеют ограниченный доступ к определенным льготам. Это может вызывать недовольство и подрывать мотивацию в коллективе.

4. Мотивационный эффект социального пакета может снижаться для сотрудников, которым уже предоставлены все его преимущества. Когда работник достигает определенного уровня льгот, его мотивация может снижаться.

5. Изменение льгот в социальном пакете может вызывать неуверенность и негативное отношение среди сотрудников. Периодическое изменение правил и условий предоставления льгот может быть проблемой.

В газостроительной отрасли очень важны меры, которые помогают мотивировать сотрудников. Ведь в нашем современном мире, где конкуренция становится все жестче, люди ценят не только свою зарплату, но и социальные льготы, предоставляемые работодателем.

Одной из таких мер является предоставление сотрудникам возможности профессионального роста и развития. Компании газостроительной отрасли могут предложить своим сотрудникам проходить курсы повышения квалификации, посещать тренинги и семинары. Такие мероприятия помогают сотрудникам развивать свои

навыки и компетенции, а компании — иметь квалифицированный персонал, способный решать задачи на работе [1].

Еще одной мерой мотивации является предоставление пенсионных программ для сотрудников. Это дает работникам уверенность в том, что после трудовой деятельности они смогут получать достойную пенсию. Благодаря подобным программам, компании могут также удержать опытных сотрудников, которые видят свое будущее в компании.

Дополнительно, компании могут предлагать сотрудникам возможность работы в команде и участия в корпоративной жизни. Это может включать организацию разнообразных мероприятий, спортивных состязаний и групповых занятий. Такие активности помогают укрепить командный дух и повысить мотивацию сотрудников. Взаимодействие в команде также способствует улучшению рабочей атмосферы и повышению продуктивности.

Другой мерой мотивации является гибкий график работы. Компании газостроительной отрасли могут предложить сотрудникам возможность выбора удобного графика работы, который будет соответствовать их личным предпочтениям и обстоятельствам. Этот подход помогает людям лучше совмещать работу с личной жизнью и семейными обязанностями, а, в свою очередь, это положительно сказывается на их мотивации и продуктивности [4].

И еще одна важная мера — предоставление сотрудникам возможности получать бесплатное или льготное питание. Компании газостроительной отрасли могут иметь свои столовые или заключать договора с ресторанами и кафе. Такой подход позволяет сотрудникам получать полноценное и сбалансированное питание на рабочем месте, что способствует здоровому образу жизни сотрудников и повышает их работоспособность.

Выводы

Социальный пакет полезен для долгосрочного развития организации, руководство может больше не беспокоиться о дополнительных расходах на социальные обязательства перед сотрудниками. При этом окупаемость социального пакета гарантирована. Однако важно учесть некоторые проблемы, которые могут снизить эффективность социального пакета. Компании в газостроительной отрасли должны решить эти проблемы, чтобы обеспечить максимальную мотивацию и эффективность сотрудников.

Меры по совершенствованию социального пакета в таких компаниях играют ключевую роль в мотивации персонала. В современном мире работники ценят не только размер заработной платы, но и дополнительные социальные льготы. Компании, предоставляющие возможности для профессионального роста, медицинское страхование, пенсионные программы, работу в команде, гибкий график работы и бесплатное питание, создают благоприятные условия для работы и повышают мотивацию персонала.

Литература

1. Борохов Э.А. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала // Концепт. 2016. Т. 45. С. 7–12.
2. Павлюк О.А. Современное состояние и тенденции развития газовой отрасли РФ // Молодой ученый. 2020. № 3 (293). С. 366–369.

3. Маковкин И.А., Быков В.М. Социальная политика как системообразующий фактор мотивации персонала нефтегазовой отрасли // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2013. № 1. С. 17-20.
4. Носов А.Д. Мотивация персонала // Молодой ученый. 2020. № 21 (311). С. 158-163.
5. Уразалиев И.А. Мотивация персонала в организациях // Молодой ученый. 2023. № 15 (462). С. 151-153.
6. Ушакова Д.С., Мусейчук Д.Ю. Социальный пакет как инструмент мотивации работников // Сборник научных работ серии «Право». 2021. № 4 (24). С. 131-138.
7. Шкрабальук А.А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом // Молодой ученый. 2021. № 5 (347). С. 297-301.