

О.Ю. ДРЕВАЛЬ, О.О. ПАВЛЕНКО
Сумський державний університет
Н.В. КАРАЄВА
Національний технічний університет України
“Київський політехнічний інститут”

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СКЛАДОВИХ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА НА ПІДПРИЄМСТВІ

У законодавчих нормах багатьох промислово розвинених країн визначені базові принципи та норми як грошової компенсації, так і соціальних пільг для працівників. В умовах ринкової економіки система компенсацій є не тільки пасивним механізмом підтримки необхідних умов життєдіяльності працівників, а й ефективним інструментом залучення та утримання в організації професійних кадрів, а також мотивації продуктивності праці й професійного зростання персоналу.

В Україні в умовах підвищення середнього рівня заробітної плати та жорсткої конкуренції на ринку праці підприємства почали приділяти значну увагу питанням формування соціального пакета для своїх працівників. Проблема ефективного впровадження соціальних пакетів на виробництві не може бути вирішена без обґрунтування принципів, методів і порядку їх формування.

Аналіз досвіду розвинених іноземних держав підтверджує ефективність упровадження соціальних пакетів як для працівників, так і підприємств [1, 2]. У першу чергу слід зазначити економічну ефективність, яка виражається в перерозподілі фінансових ресурсів підприємства, а також соціальну ефективність системи формування як матеріальної, так і нематеріальної складової доходів персоналу. Аналізуючи законодавчу базу України, яка впливає на формування соціального пакета [3–7], слід зазначити, що наразі в нашій державі не існує єдиних встановлених нормативно-правових підходів його формування на сучасних підприємствах. Саме тому в науковій літературі з'являються публікації щодо формування соціального пакета з позиції правового [8], організаційно-економічного [9] та екологічного [10, 11] забезпечення. Запропоновані у зазначених роботах теоретичні методи формування соціального пакета стали передумовою необхідності розробки методичних підходів до можливості практичного впровадження та апробації наукових результатів досліджень на сучасних підприємствах. Методологія підходів до впровадження змін у системі мотивації праці персоналу, а також підвищенні продуктивності праці і виробничої дисципліни, закріпленні кадрів і підвищення їх соціального захисту повинна удосконалюватися на основі впровадження соціальних пакетів, диференційованих за категоріями персоналу.

Реалізація функцій соціального пакета має забезпечувати досягнення основної мети – збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними потребами підприємства. Відтак соціальний пакет (його складові та величина) є потужним інструментом впливу на індивідуальну та організаційну ефективність, тривалість і успішність трудових відносин між працівником та керівництвом. Наповнення соціального пакета кожної організації вимагає індивідуального підходу. При цьому слід орієнтуватися на загальні правила його розробки, впровадження і використання.

Розробка соціального пакета неможлива без виявлення очікувань працюючих робітників, яке досягається за допомогою соціологічних досліджень, а також залучення до цього співробітників. Проведення анкетування серед робітників є однією з найбільш ефективних форм визначення переваг щодо обрання тих чи інших соціальних пільг окремими категоріями працюючих на підприємстві. Але слід ураховувати такий фактор, як вид діяльності підприємства, оскільки існує залежність між вибором працівників щодо соціальних пільг та існуючими на підприємстві економічними, соціальними та екологічними умовами. На особливу увагу заслуговує процес формування соціального пакета на промислових підприємствах із шкідливими умовами праці [10, 11]. Апробація запропонованих методичних підходів до формування соціального пакета проводилась на прикладі підприємства хімічної промисловості ВАТ “Сумхімпром” (м. Суми). На підставі дослідження пріоритетних складових соціального пакета, які були визначені шляхом анкетування за окремими категоріями працівників ВАТ, запропонована його натурально-речова структура.

У процесі систематизації, обробки та аналізу соціологічних досліджень були визначені пріоритетні складові соціального пакета (s_{ij}) та сформована його натурально-речова структура для різних категорій працівників (S_i).

Ураховуючи, що процес формування соціального пакета пов'язаний не тільки з визначенням його структури, а більшою мірою з його фінансовим забезпеченням, то з позиції керівництва підприємства важливо визначити та зіставити оптимально допустимі витрати на такий пакет. Витрати на забезпечення соціального пакета по підприємству ($B_{соц}$) взагалі визначаються за формулою:

$$B_{соц} = \sum_{i=1}^n S_i$$

де: i – найменування соціального пакета ($i = 1..n$). Для досліджуваного підприємства $n=8$ і відповідає наступним категоріям: $i=1$ – соціального пакета “Керівник” для керівників заводууправління; $i=2$ – “Керівник” для цехових керівників; $i=3$ – “Спеціаліст” для спеціалістів заводууправління; $i=4$ – “Спеціаліст” для цехових спеціалістів; $i=5$ – “Службовець”; $i=6$ – “Робочий” для робочих основних цехів; $i=7$ – “Робочий” для робочих допоміжних цехів; $i=8$ – “Молодіжний”; S_i – витрати на забезпечення i -го соціального пакета для відповідної категорії працівників, грн.

Матриця пріоритетних складових соціальних пакетів (s_{ij}) на підприємстві може мати наступний вигляд:

$$S_{ij} = \begin{Bmatrix} S_{11} & S_{12} & \dots & S_{1a} \\ S_{21} & S_{22} & \dots & S_{2b} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ S_{81} & S_{82} & \dots & S_{8g} \end{Bmatrix}.$$

Наведемо алгоритм формування прибутку підприємства, що залишається в його розпорядженні після виплат по складових соціального пакета, які згідно з нормативно-правовими актами не включаються до собівартості (рис.).

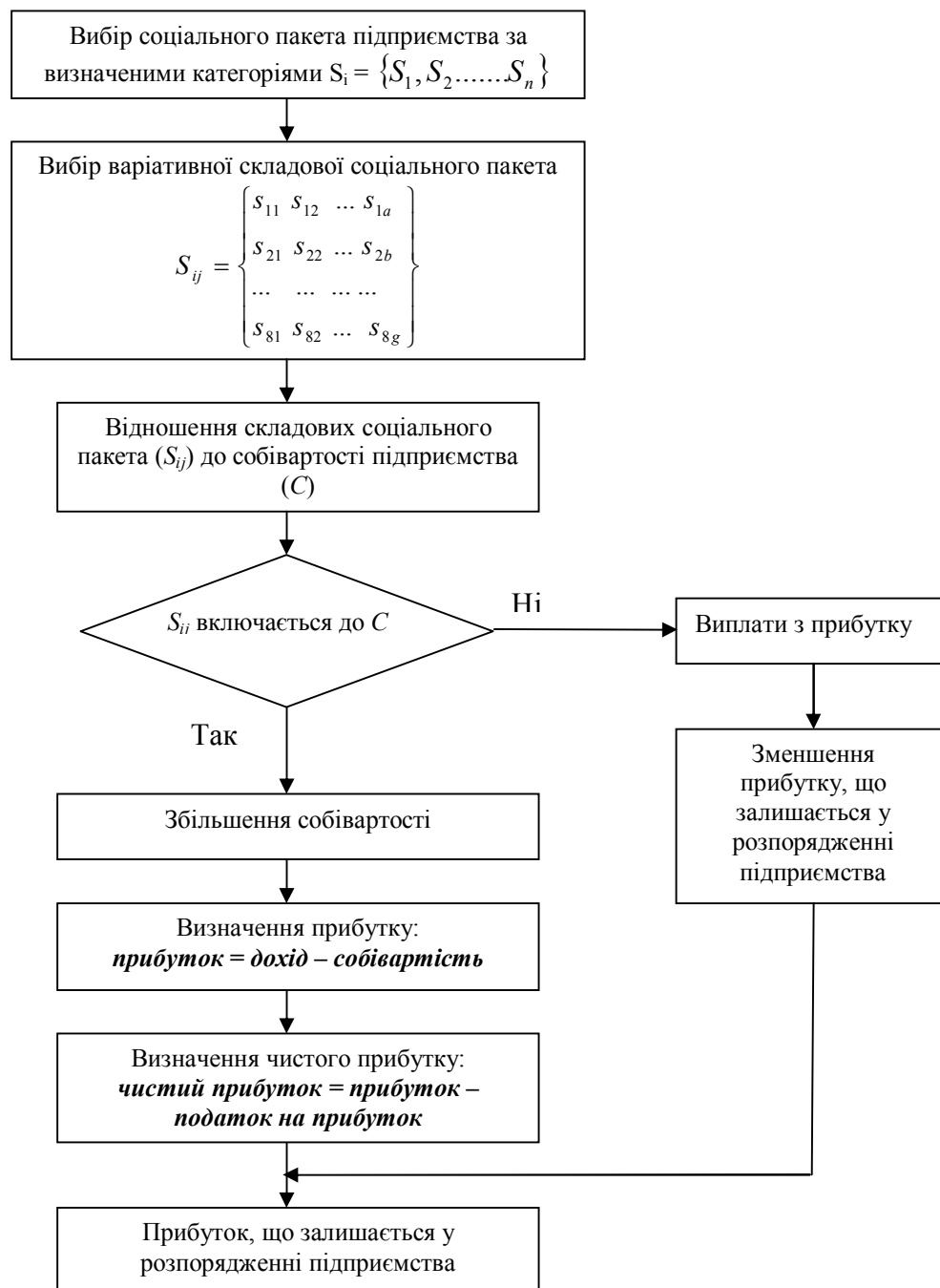


Рисунок. Алгоритм формування прибутку підприємства в процесі визначення складових соціального пакета

У ході дослідження сформовано вісім соціальних пакетів, сім з яких обираються залежно від категорії працюючого та місця його роботи. Наводимо порівняльні складові соціальних пакетів із оцінками, визначеними по конкретних категоріях працівників ВАТ “Сумихімпром” за натурально-речовими параметрами (табл.). Пакет “Молодіжний” розроблений спеціально для молодих співробітників на основі аналізу анкет усіх респондентів віком до 30 років.

Таблиця

Матриця формування соціальних пакетів за натурально-речовими складовими

Складова соціального пакета	Назва пакета							
	“Керівник” для керівників заводоуправління	“Керівник” для цехових керівників	“Спеціаліст” для спеціалістів заводоуправління	“Спеціаліст” для цехових спеціалістів	“Робочий” для робочих основних цехів	“Робочий” для робочих допоміжних цехів	“Службовець”	“Молодіжний”
1. Соціальні пільги								
1.1 Пільги із соціального забезпечення:								
- страхування життя або втрати працездатності		$\frac{4,31^*}{7}$		$\frac{4,10}{8}$	$\frac{4,04}{13}$	$\frac{3,96}{12}$	$\frac{4,38}{5}$	$\frac{3,92}{18}$
- матеріальна допомога при виході на пенсію	$\frac{4,33}{3}$	$\frac{4,00}{14}$	$\frac{3,71}{10}$	$\frac{4,10}{8}$	$\frac{4,21}{8}$	$\frac{4,02}{11}$	$\frac{4,63}{3}$	
- медичне страхування робітника (повна або часткова компенсація витрат на лікування)	$\frac{4,17}{5}$	$\frac{4,50}{5}$	$\frac{4,48}{2}$	$\frac{4,52}{3}$	$\frac{4,50}{2}$	$\frac{4,53}{3}$	$\frac{4,75}{2}$	$\frac{4,40}{5}$
1.2 Пільги з професійної підготовки працівника:								
- повна або часткова оплата навчання працівника у вищих навчальних закладах								$\frac{3,87}{19}$
- повна оплата навчання працівника на курсах з підвищення кваліфікації (виробничо-технічних, цільового призначення), спеціалізованих тренінгах, семінарах	$\frac{4,17}{5}$	$\frac{4,03}{13}$	$\frac{4,10}{6}$	$\frac{3,93}{11}$			$\frac{4,00}{7}$	$\frac{4,15}{10}$
1.3 Соціально-побутові пільги:								
- повна або часткова оплата харчування працівників протягом робочого дня (сніданок, обід, вечеря) в їдальні підприємства	$\frac{3,75}{7}$	$\frac{4,53}{4}$	$\frac{4,00}{8}$	$\frac{4,38}{4}$	$\frac{4,49}{3}$	$\frac{4,53}{3}$	$\frac{4,38}{5}$	$\frac{4,51}{3}$
- оплата путівок для оздоровлення і відпочинку працівника та членів його родини	$\frac{4,17}{5}$	$\frac{4,56}{3}$	$\frac{4,52}{1}$	$\frac{4,79}{1}$	$\frac{4,46}{4}$	$\frac{4,47}{4}$	$\frac{4,88}{1}$	$\frac{4,64}{1}$
- оплата транспортних витрат на поїздки на роботу та з роботи					$\frac{4,06}{12}$	$\frac{3,83}{15}$	$\frac{4,13}{6}$	
- компенсація службових розмов за мобільним телефоном (надання службового мобільного телефону)		$\frac{4,58}{2}$		$\frac{4,00}{10}$				

* Чисельник – оцінка за результатами соціологічного дослідження, балів; знаменник – ранг складової соціального пакета. Незаповнені клітинки таблиці свідчать про низький рейтинг досліджуваного елемента соціального пакета для певної категорії працюючих.

Складова соціального пакета	Назва пакета							
	“Керівник” для керівників заводоуправління	“Керівник” для цехових керівників	“Спеціаліст” для спеціалістів заводоуправління	“Спеціаліст” для цехових спеціалістів	“Робочий” для робочих основних цехів	“Робочий” для робочих допоміжних цехів	“Службовець”	“Молодіжний”
- видача позик на побутові цілі за зменшеними відсотками;					<u>4,17</u> 9	<u>4,05</u> 9		<u>4,40</u> 5
1.4 Пільги на житло:								
- надання службового житла в оренду на безоплатній основі або зі знижками		<u>4,19</u> 10						<u>3,98</u> 16
- позачергове виділення житла окремим висококваліфікованим спеціалістам		<u>4,11</u> 12						
- часткова компенсація витрат за наймане житло								<u>4,03</u> 14
- надання кредитів на пільгових умовах для будівництва або купівлі власного житла		<u>4,19</u> 10			<u>3,81</u> 16	<u>4,02</u> 11		<u>4,31</u> 6
- часткова оплата вартості придбання власного житла	<u>3,75</u> 7	<u>4,22</u> 9					<u>3,88</u> 8	<u>4,41</u> 4
- часткова оплата витрат на утримання та ремонт власного житла						<u>3,94</u> 13		<u>4,01</u> 15
1.5 Інші пільги:				<u>4,00</u> 10				
- пільгові ціни на продукцію підприємства								
2. Соціальні виплати								
2.1 Виплати за невідпрацьований час:								
- надбавки до пенсій працюючих працівників					<u>3,83</u> 15	<u>4,04</u> 10		
- надання додаткових оплачуваних відпусток				<u>4,07</u> 9	<u>4,37</u> 6	<u>4,16</u> 7	<u>3,88</u> 8	<u>4,11</u> 12
- оплата вільного від роботи часу у зв'язку з днем народження працівника, весіллям, похованням рідних	<u>4,08</u> 6	<u>4,17</u> 11	<u>4,23</u> 5	<u>4,14</u> 7	<u>4,40</u> 5	<u>4,32</u> 5	<u>4,38</u> 5	<u>4,24</u> 8
2.2 Грошові виплати:					<u>4,12</u> 11	<u>4,06</u> 8		<u>4,06</u> 13
- премії за здоровий спосіб								
- премії за трудове суперництво виробничих підрозділів				<u>4,14</u> 7	<u>4,02</u> 14	<u>3,86</u> 14		<u>3,97</u> 17
- винагорода працівникам за підсумками роботи за рік	<u>4,83</u> 1	<u>4,16</u> 1	<u>4,45</u> 3	<u>4,69</u> 2	<u>4,56</u> 1	<u>4,57</u> 2	<u>4,50</u> 4	<u>4,53</u> 2
- винагорода працівникам за вислугу років	<u>4,42</u> 2	<u>4,39</u> 6	<u>4,29</u> 4	<u>4,52</u> 3	<u>4,40</u> 5	<u>4,60</u> 1	<u>4,50</u> 4	<u>4,22</u> 9
- винагорода за виконання робіт з технічного переозброєння		<u>4,28</u> 8		<u>4,00</u> 10				
- заохочення колективів за трудові досягнення в честь професійних свят, загальнодержавних свят, пам'ятних дат і ювілеїв		<u>4,17</u> 11	<u>4,06</u> 7	<u>4,21</u> 6	<u>4,13</u> 10	<u>4,02</u> 11	<u>4,50</u> 4	<u>4,14</u> 11
- одноразові премії працівникам і пенсіонерам до свят	<u>4,25</u> 4	<u>4,11</u> 12	<u>3,87</u> 9	<u>4,24</u> 5	<u>4,31</u> 7	<u>4,30</u> 6	<u>4,38</u> 5	<u>4,25</u> 7

При впровадженні соціального пакета важливо активно поширювати офіційну інформацію про його наповнення та проводити акції з надання пільг серед співробітників.

Процес ефективного використання соціального пакета неможливий без інформування нових співробітників про перелік пільг, а також коректування окремих корпоративних соціальних пакетів залежно від результатів проведення додаткових соціальних опитувань та анкетувань стосовно задоволення робітників наповненням соціального пакета та його практичним упровадженням.

Таким чином, на основі результатів систематизації, обробки та аналізу соціологічних досліджень визначено пріоритетні складові соціального пакета та сформована його натурально-речова структура для різних категорій працівників.

Література

1. Скитяева И., Чернова Е. Социальный пакет: статья расходов или инструмент управления // Управление компанией. – 2005. – № 12. – С. 15–21.
2. Запатрина И.В. Мотивационные модели в управлении // Теория и практика управления. – 2003. – № 3. – С. 24–30.
3. Закон України “Про оподаткування прибутку підприємств” № 335/94-ВР від 28.12.94.
4. Закон України “Про податок з доходів фізичних осіб” від 22.05.2003 № 889-IV.
5. Закон України “Про відпустки” від 15.11.96 № 505/96-ВР.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII.
7. Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. №108/95-ВР.
8. Юрков М. Соціальний пакет як різновид соціальної діяльності підприємства: правові аспекти // Право України. – 2007. – № 7. – С. 3–41.
9. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–12.
10. Древаль О.Ю. Учет екологічески неблагоприятных условий труда при формировании социального пакета // Вісник Сумського державного університету. Серія економіка. – 2008. – № 2. – С. 52–58.
11. Павленко О.О., Древаль О.Ю. Вплив екологічного фактору на формування соціального пакета // Збірник тез доповідей Восьмої щорічної Всеукраїнської наукової конференції „Екологічний менеджмент у загальній системі управління”. – Суми, 2008. – С. 94–98.

УДК 504.03(075.8)

Т.О. ЗАГОРНА
Макіївський економіко-гуманітарний інститут

ПРОЦЕСИ ЕКОЛОГІЗАЦІЇ НА РІВНІ СУБ'ЄКТІВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Форсований режим експлуатації природно-ресурсного потенціалу, відсутність діючих інструментів стимулювання наукоємних, ресурсозберігаючих та маловідходних технологій багато в чому визначає