

Социальный пакет: эффективный инструмент управления персоналом

Тарасюк Н.А.

Научный руководитель - старший преподаватель Вайнилович Э.Г.
Белорусский национальный технический университет

Для создания нормальных условий труда наниматели обязаны предоставлять своим работникам ряд льгот: оплачиваемые отпуска; оплата временной нетрудоспособности; предоставление отпуска по уходу за ребенком до трех лет; возмещение расходов, связанных с командировками и др. Однако многие организации в объявлениях о найме указывают и наличие социального пакета.

Социальный пакет становится неотъемлемым пунктом в условиях найма для белорусских организаций, но еще 3-5 лет назад он воспринимался, как атрибут исключительно иностранной компании. В Трудовом Кодексе РБ такое понятие отсутствует вовсе.

Социальный пакет представляет собой набор различного рода льгот, которые данная организация предоставляет своим работникам. По данным кадровых агентств, 70 % соискателей обращают внимание на социальный пакет нанимателя. Размер социального пакета в белорусских компаниях равен примерно одной заработной плате сотрудника в год. Список льгот может быть весьма разнообразным: оплата абонеента в спортзал, предоставление кредитов на строительство жилья, оплата мобильного телефона. Содержание социального пакета зависит от специфики работы и занимаемой должности. Однако работнику стоит быть осторожным: нерадивые работодатели могут попросту вычесть из зарплаты все затраты на социальный пакет. Поэтому при устройстве на работу необходимо четко определять условия предоставления всех бонусов в трудовом договоре.

Социальный пакет требует определенных инвестиций, так как значительная часть социальных льгот оплачивается за счет прибыли предприятия. Принимая решение о том, какие социальные льготы предприятие будет предоставлять своим работникам, руководители желают привлечь, удержать и мотивировать персонал. При этом важно, чтобы затраты на рабочую силу не подрывали экономическую состоятельность предприятия.