

УДК 369

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Манцурова Н.В.

*НИИ труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск
Белорусский государственный университет, г. Минск*

В настоящее время повышение эффективности управления человеческими ресурсами становится важным условием социально-экономического развития страны. В качестве одного из элементов управления человеческими ресурсами рассматривается трудовая мотивация. Правильный выбор ее методов играет важную роль в реализации целей организации и обеспечении заинтересованности работников в достижении высоких результатов деятельности.

Материальная заинтересованность является необходимым условием обеспечения высокой производительности труда, однако возможности экономического стимулирования работников в форме материального вознагражде-

ния не могут быть полностью реализованы в связи со сложным финансовым положением многих организаций. В такой ситуации определенную значимость приобретают социально-экономические и социально-психологические методы трудовой мотивации.

Социально-экономические методы мотивации труда являются более значимыми при решении социальных проблем работников. Данные методы направлены на создание и поддержание благоприятных условий труда в организации (соблюдение санитарно-гигиенических условий, требований к охране труда), способствуют повышению социального статуса работников.

Социально-психологические методы мотивации (нематериальное или моральное стимулирование) направлены на создание и поддержание таких условий внутри организации, при которых работники стремятся к повышению личной результативности труда, имеют все возможности для самореализации и развития в выбранных ими направлениях [1].

Таким образом, только оптимальное сочетание различных методов мотивации позволит эффективно управлять человеческими ресурсами организации.

Как показывает зарубежный опыт, важнейшим элементом социально-экономической мотивации труда является социальный пакет (перечень предусматриваемых трудовых и социальных гарантий), который представляет собой материальное немонетарное стимулирование. В большинстве случаев социальный пакет включает медицинское страхование и страхование от несчастных случаев, льготное кредитование, оплату обучения, проезда и питания (бесплатное питание или материальную компенсацию), мобильной связи и др. Международные компании, как правило, предлагают более дорогие и разнообразные пакеты льгот, а также возможность обучения и развития в рамках международных программ, используют различные инструменты в области вознаграждения, привлечения, мотивации и удержания персонала [2].

В Республике Беларусь создана достаточно эффективная система стимулирования труда управленческого персонала и работников организаций. Ключевую роль в защите интересов работников играют коллективные договоры. На их основе работникам предоставляется социальный пакет, размер которого зависит как от организационно-правовой формы, так и от финансовых результатов деятельности организации.

Так, анализ коллективно-договорной практики в Республики Беларусь показывает, что во многих организациях для повышения мотивации труда работников применяется система доплат и надбавок стимулирующего и компенсирующего характера, предоставляются трудовые и социальные гарантии.

В коллективных договорах предусматриваются доплаты за работу в вечернюю смену и ночное время, в неблагоприятных условиях труда и другие, предоставляется материальная помощь различным категориям работников, например, матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, одиноким матерям; многодетным родителям, работающим

в организации; одиноким пенсионерам, работавшим в организации до выхода на пенсию, работникам организации, потерявшим трудоспособность вследствие болезни или получившим трудовое увечье в связи с несчастным случаем на производстве, и другим работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации; осуществляется оплата путевок в санатории и дома отдыха работникам и членам их семей, путевок в детские оздоровительные лагеря и т.д. [3].

Важной составляющей социального пакета, предоставляемого в организациях на основе коллективных договоров, являются дополнительные дни отпуска (например, за работу в неблагоприятных условиях труда и стаж работы в организации), а также дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день и социальные отпуска (в связи с заключением брака, рождением ребенка и др.).

В отдельных организациях предусматриваются компенсация транспортных расходов и услуг связи; натуральные выплаты (например, оплата аренды жилого помещения и коммунальных услуг) и другие элементы.

Несмотря на значительные финансовые затраты нанимателей, применение социального пакета направлено на решение важных социальных задач: усиление социальной защиты работников, сохранение их здоровья; способствует закреплению кадров в организации, соблюдению трудовой дисциплины и повышению общественной активности работников в организациях.

Учитывая роль социального пакета в трудовой мотивации работников, целесообразно расширять его структуру посредством выделения дополнительных социальных гарантий (например, бесплатное оздоровление, помощь в строительстве жилья посредством предоставления целевых займов и др.) и в дальнейшем применять в организациях независимо от формы собственности.

Кроме того, среди направлений развития системы мотивации труда в Республике Беларусь можно выделить:

- развитие социального партнерства посредством применения коллективных договоров в организациях и закрепления в них положений о предоставлении работникам социального пакета, что позволит обеспечить согласование интересов нанимателей и наемных работников, создать условия для достижения экономической и социальной эффективности и участия работников в управлении;
- разработку гибких систем оплаты труда, учитывающих вклад каждого работника и финансовые возможности организации, а также устанавливающих прямую зависимость между размером заработной платы и показателями производства и качества выпускаемой продукции или предоставляемых услуг;
- совершенствование схем нематериального стимулирования работников.

Таким образом, учитывая зарубежный опыт организации систем мотивации и использования отдельных ее инструментов (в частности предоставление ра-

ботникам социального пакета), развитие системы мотивации труда в Республике Беларусь должно быть направлено на стимулирование труда каждого работника и всего коллектива, учитывая при этом направления внутренней мотивации работников, что, в свою очередь, позволит реализовать их способности, обеспечить получение высоких результатов деятельности и повысить качество труда.

Литература:

1. Попова, И.Г. Мотивация труда: принципы, методы, приоритетные направления / Попова И.Г. // Труд и заработная плата (производственно-практический журнал). – 2009. – № 6 (33). – С. 102-106.
2. Корж, Г.Г. Мотивация и стимулирование: Что? Зачем? Почему? / Корж Г.Г. // «Труд и заработная плата». – 2008. – № 10. – С. 101-111.
3. Скоробогатый, Э.И., Социальная защита работников посредством коллективного договора: опыт предприятий / Скоробогатый Э.И., Воробьев М.К. // Отдел кадров. – 2010. – № 8 (115). – С. 82-86.

SOCIAL PACKAGE AS A TOOL OF LABOR MOTIVATION

Mantsurova N.V.

The article deals with the role of motivation in the human resource management of the organization. It exposes some methods of motivation and an essential element of foreign experience in labor motivation such as a social package. The ways to improve the system of motivation in the Republic of Belarus have been identified. The main direction which has been highlighted is the development of social partnership which uses a collective agreement as its main tool. A collective agreement comprises the statements about additional labor and social assurances of the workers in the organization. Providing workers with social package is an effective motivating factor which increases labor productivity.