

користанні цього ефективного способу підвищення конкурентоспроможності компанії.

Для забезпечення розвитку інструментарію бізнес-моделювання у практиці вітчизняних підприємств необхідно:

— створювати власні особливі та унікальні зразки бізнес-моделей, використовуючи моделі інших компаній як приклад, а не як шаблон для копіювання.

— враховувати особливості вітчизняного ринку та специфіку функціонування компанії у процесі формування її бізнес-моделі.

— забезпечити відкритість бізнес-моделі, що дозволить підприємству ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем.

— використовувати інтелектуальний капітал та компетенції компанії як основу створення її бізнес-моделі.

Література

1. *Гараедаги Джамиид*. Системное мышление. Как управлять хаосом и сложными процессами: Перевод с англ. — Минск: Гревцов Паблицер, 2009. —295 с.

2. *Дебелак Дон*. Принципы создания процветающей организации: Перевод с англ. — М.: ИД Гребенников, 2009. —225 с.

3. *Дирлав Дез*. Избранные концепции бизнеса. Теории, которые изменили мир: Перевод с англ. — М.: Олимп-Бизнес, 2009. —336 с.

Стожок Л.Г., канд. екон. наук., доцент, Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», Україна

Stozhok L.G. cand. econ. sciences, associate professor, The opened international university of development of man «Ukraine», Ukraine

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Розкривається зміст та функції соціального пакету в ракурсі корпоративної соціальної відповідальності. Залежно від гостроти ринкової конкуренції пропонується гнучкість соціального пакету, що важливо і для компанії, і для її співробітників у вирішенні існуючих соціальних проблем.

SOCIAL PACKAGE AS INSTRUMENT OF INCREASING TO CORPORATIVE SOCIAL RESPONSIBILITY

Opens the contents and functions of the social package in forshortening of corporative social responsibility. Depending on quips of the market competition is offered flexibility of the social package that much it is important and for company, and for its employee in decision existing social problems.

Відомо, що **соціальний пакет** — це виплати і пільги соціального характеру, які здійснює організація (роботодавець) понад встановлені законодавством норми або які не передбачені законодавством, — додаткове медичне і пенсійне страхування; оплата харчування, транспортних витрат; відшкодування комунальних послуг; утримання дітей у дошкільних закладах; надання путівок; оплата навчання дітей; виплати до святкових та ювілейних дат тощо [1].

Грамотно складений соціальний пакет є невід'ємною частиною корпоративного іміджу, що при цьому поліпшує ставлення до роботодавця і, в певній мірі, допомагає створити колектив, здатний ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання.

Як правило, у соціальний пакет входять три складові, а саме:

- обов'язковий соціальний пакет;
- конкурентний соціальний пакет;
- компенсаційний соціальний пакет.

Обов'язковий соціальний пакет — це щорічна оплачувана відпустка, оплата листків тимчасової непрацездатності (лікарняних), відрахування в соціальні фонди, обов'язкове медичне страхування (тобто те, що роботодавець зобов'язаний надавати своєму працівнику за трудовим законодавством і іншими законами України)

Конкурентний соціальний пакет — це все те, що компанія додає до зарплати співробітника за власним бажанням: пільгове чи безкоштовне харчування, добровільне медичне страхування, оплату спортивних заходів, надання корпоративного автомобіля, пільгові путівки. Завдяки цим додатковим умовам роботодавець є конкурентоздатним на ринку праці і залучає у свою компанію кращих фахівців.

Компенсаційний соціальний пакет — це повернення працівнику особистих витрат, які він затрачає в процесі виконання своїх посадових обов'язків. Це може бути: оплата мобільного зв'язку, компенсація бензину й амортизації при використанні особистого автомобіля, часткове чи повне повернення витрат на навчання.

Вартість соціального пакету може складати від третини до половини величини заробітку. При цьому кожна компанія пропонує свій список компенсацій: одні обмежуються виконанням положень трудового законодавства, оплачуючи співробітникам лікарняні і відпустки; інші — включають у пакет безкоштовні обіди, медичні страховки, транспортні витрати, путівки, заняття в спор-

тивних клубах; треті — надають у користування автомобіль, пільгові кредити, квартири.

Виходячи із вищезазначеного, соціальний пакет виконує принаймні три функції:

- гарантійну;
- мотиваційну;
- компенсаційну.

Їх реалізація має забезпечувати досягнення основної мети — збалансування індивідуальних потреб працівника зі стратегічними цілями компанії. Особливістю сучасного соціального пакета є його вільний вибір. Якщо раніше працівникам пропонувався заздалегідь сформований набір спеціальних пільг і послуг, то останнім часом такі набори витісняються «гнучкими» соціальними пакетами, що надають працівникам свободу вибору тих або інших виплат, послуг — залежно від їхнього стану здоров'я, інтересів та сімейного стану. Якщо на ринку є багато пропозицій про роботу з однаковими умовами оплати праці, то соціальний пакет стає визначальним фактором при виборі роботодавця. В той же час залежно від гостроти ринкової конкуренції гнучкість соціального пакету сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, створенню та розвитку засад корпоративної культури в суспільстві, підвищенню конкурентоспроможності людських ресурсів.

Таким чином, соціальний пакет виступає і як інструмент корпоративної соціальної відповідальності, і як своєрідний соціальний інститут забезпечення стійкого суспільного розвитку. Це своєрідний добровільний внесок бізнесу, який виходить за рамки встановлених законом обов'язків і припускає, що організації добровільно вживають додаткових заходів для підвищення якості життя працівників і їхніх родин, а це забезпечує нові соціально-відповідальні результати.

Література

1. Корпоративный социальный пакет: что это такое? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.pro-rabotu.ru/articles.php?row_id=78
2. *Колот А. М.* Корпоративна соціальна відповідальність, соціальна звітність та аудит як сучасні інститути і технології соціального розвитку // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 3. — С. 3—9.