

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ГІДНОЇ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ВИРОБНИЦТВІ

У комплексі проблемних питань, безпосередньо пов'язаних зі здійсненням реформування сільськогосподарського виробництва України на ринкових засадах, винятково важлива роль належить опрацюванню сучасних підходів до розвитку соціально-трудових відносин і гідної праці, важливою складовою яких є система матеріального стимулювання працівників.

Актуальність проблеми аргументується недостатнім дослідженням соціального пакета у теоретико-методологічному аспекті та невизначеністю багатьох питань при їх практичному застосуванні суб'єктами господарювання на пострадянському просторі, незважаючи на те, що питання нових технологій управління персоналом, у т. ч. його стимулювання та мотивації активно досліджуються як українськими та російськими вченими (Колот А.М., Червінська Л.П., Одегов Ю.Г., Шешкня С.І.), так і зарубіжними (Маслоу А., Маршалл А., Друкер П., Портер М та ін.).

Одні з науковців (Алієв І., Аллін О., Пилаєв О.) вважають, що соціальний пакет складається лише з винагород добровільного характеру, інші (Новак І.) до соціального пакету відносять також виплати, передбачені законодавством [1, с. 254]. Деякі дослідники соціальний пакет ототожнюють з компенсаційним, чи включають компенсаційний пакет у склад соціального. Ми погоджуємося з думкою С.О. Цимбалюк і Г.М. Монастирської, що компенсаційний пакет — поняття ширше за соціальний, і включає в себе всі виплати і винагороди, пільги і послуги, які роботодавець надає працівнику за використання його робочої сили. Соціальний пакет є складовою компенсаційного [1; 2]. Він включає в себе надання роботодавцем працівнику благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій понад розмір його заробітної плати, хоча деякі виплати можуть входити до фонду заробітної плати.

У межах дослідження нами удосконалено склад соціального пакета працівників сільськогосподарських підприємств шляхом доповнення його заходами з управління робочим часом, які за-

безпечують використання нетрадиційних режимів робочого часу (неповний робочий день; скорочений робочий тиждень; альтернативний робочий час; поділ одного робочого місяця між двома працівниками; гнучкий робочий рік; стиснутий робочий тиждень; графіки гнучкого робочого часу); нестандартних робочих місць та організації праці (надомна праця та робота за викликом); нестандартних організаційних форм зайнятості (тимчасові працівники; найм за контрактами обмеженого терміну дії) (рис. 1).



Рис. 1. Пропонований склад соціального пакета для працівників сільськогосподарського виробництва

Зазначені стимули є досить важливими, особливо для людей, які мають дітей, доглядають хворих членів сім'ї, працюють у особистому селянському господарстві, отримують освіту паралельно з роботою, мають можливість підробляти на інших тимчасових роботах.

Умовами надання працівникові соціального пакета можуть бути досягнення ним визначеного стажу роботи в організації. Це зумовлює взаємозв'язок між стажем роботи, займаною посадою і

кількістю матеріальних благ. Працівникам з невисоким доходом роботодавець може надавати «базовий» соціальний пакет. У міру кар'єрного зростання працівника та рівня його доходу, складові соціального пакета поступово можуть розширюватися.

Соціальний пакет є важливим мотиваційним інструментом, який поєднує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці, системою заходів, що дає можливість не лише задовольнити потреби працівників, забезпечити реалізацію ними власних конституційних прав у сфері праці, а й опосередковано впливати на виробничий процес.

У сільськогосподарських підприємствах соціальний пакет доцільно доповнити заходами з управління робочим часом, який включає нетрадиційні режими робочого часу, нестандартні робочі місця та організаційні форми зайнятості, що дасть можливість повніше врахувати особливості галузі для поліпшення матеріального стимулювання працівників.

Література

1. Цимбалюк С.А. Сущность, природа и подходы к формированию социального пакета / С. А. Цимбалюк // Инновационные доминанты социальной сферы: материалы междунар. науч.-практич. конф.; в 2 ч. — Воронеж: Воронежский гос. пед. ун-т, 2011. — Ч. 1. — С. 250–259.
2. Монастирська Г.В. Соціальний та компенсаційний пакети як інструменти комплексного управління персоналом / Г. В. Монастирська // Пріоритети розвитку підприємств у ХХІ ст.: матеріали міжнар. нук.-практич. кнф. (Кіровоград, 21–22 квіт. 2011 р.); в 2 ч. — Кіровоград: КОД, 2011. — Ч.1. — С. 169–170.
3. Кодекс законів про працю та інше законодавство про працю. — К.: Праця, 1997. — 287 с.
4. Про оподаткування прибутку підприємств: Закон України від 28.12.1994 р. № 334/94-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
5. Мотивація праці в ринковій економіці: проблеми теорії і практики / [Богиня Д. П., Куликов Г. Т., Шамота В. М. та ін.]. — К.: Інститут економіки НАН України, 1997. — 182 с.
6. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 6–12.
7. Перебийніс В.І. Використання анкетного опитування для одержання інформації в аграрній сфері економіки: метод. вказівки / Перебийніс В. І. — Полтава, 1993. — 15 с.