

СОЦІАЛЬНИЙ ПАКЕТ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

В сучасному бізнес-середовищі під впливом євроінтеграційних процесів для суб'єктів господарювання крім питань підвищення конкурентоздатності та управління якістю продукції постає не менш важливе питання соціальної відповідальності. Водночас концепція корпоративної соціальної відповідальності є важливою при досягненні таких цілей сталого розвитку, як подолання бідності, гідна праця та економічне зростання. В межах досягнення цих цілей соціальний пакет виступає у якості актуального протягом останніх десятиліть інструменту реалізації соціальної відповідальності роботодавця.

Доволі часто коли мова йде про соціальний пакет робиться акцент на необхідності відрізяти його від соціальних гарантій. У вітчизняній практиці існує думка, що соціальний пакет – це всі пільги, які надає підприємство своїм працівникам понад соціальні гарантії. Деякі ж науковці включають соціальні гарантії до соціального пакета, але такий підхід не відповідає рівням соціальної відповідальності і не дозволяє виокремити сутність соціального пакета як вибіркового явища, відсутність якого, на відміну від соціальних гарантій, не тягне за собою правової відповідальності.

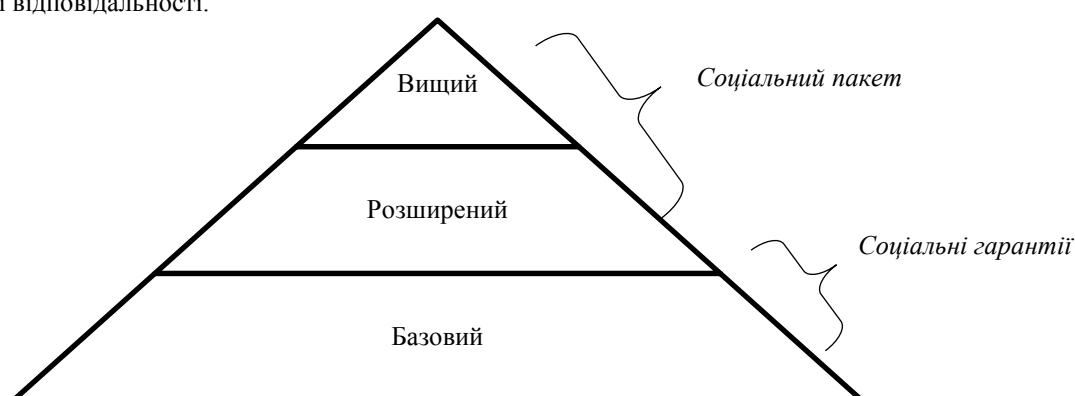


Рис.1. Розподіл соціальних гарантій та соціального пакету за рівнями соціальної відповідальності

Джерело: складено авторами на основі [1].

Оскільки, соціальний пакет – це сукупність пільг для працівника на розсуд роботодавця, не кожен з них хоче нести додаткові витрати, яких можна уникнути. В такому випадку варто аргументувати економічну доцільність та провести аналіз ефективності соціального пакета.

Так, соціальний пакет підвищує внутрішній рівень корпоративної культури, за умови якщо він є релевантним для працівників і відповідає їхнім потребам. Працівники будуть зацікавлені в тому, щоб як мінімум залишитись в компанії, а в кращому випадку – прагнути кар'єрного зростання, прикладаючи додаткових зусиль для цього. При цьому бажання працівників щодо наповнення соціального пакета залежать від віку, статі, географії та їхнього життєвого циклу [2].

Така складова соціального пакета як оплата навчання (тренінги, семінари і т.д.) як мінімум дозволяє тримати кваліфікацію працівника на належному рівні, а в кращому випадку – підвищує їхню кваліфікацію. Застосування новітніх технологій та актуальних на даний момент часу знань може впливати на продуктивність праці. Але звичних методів підвищення кваліфікації недостатньо. Працівники зазначають, що їм потрібен час та підтримка керівництва щоб скористатись наданими можливостями [2]. Важливо сформувати в компанії культуру навчальності, що дозволить виявити найталановитіші кадри. Разом з тим, організоване дозвілля та відпочинок дозволяє працівникам попередити професійне вигорання.

Соціальний пакет є системою заходів, які роботодавець може впровадити на робочому місці для досягнення як соціального, так і економічного ефекту. Соціальний пакет можна розцінювати як інвестиції в персонал, окупність яких проявляється в збільшенні продуктивності праці, виявленні та збереженні важливих працівників.

Список використаних джерел:

1. Олійник О.О. Соціальна відповідальність: Навч. посіб. Рівне, 2017. 222 с.

Closing the Skills Gap: What Workers

Want.

URL

:

https://go.manpowergroup.com/hubfs/MPG_WhatWorkersWant_2020.pdf?hsLang=en