СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ КОМПАНИЙ

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF EMPLOYEE BENEFITS AND PERKS IN RUSSIAN AND FOREIGN COMPANIES

УДК 331.34

Атабани Айя Самировна, Магистрант, ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», г. Москва

Atabani A.S. aya_atabani@hotmail.com

Аннотация

В статье описываются сущность и значимость социального пакета и его составляющих в качестве ключевых факторов мотивации работников и их стимулирования наряду с достойной оплатой труда~~, социальным~~ и профессиональным развитием. В данном исследовании автором рассматриваются современные, актуальные и инновационные тенденции в сфере компенсационной политики организации и приводятся примеры отечественных и зарубежных компонентов социального пакета различных организаций. В заключение автором делается вывод о значимости и эффективности предоставления социального пакета работникам организации, благодаря которому возможно создание и удержание уникальной, способной к инновационным прорывам в своей индустрии, команды профессионалов.

Abstract

The article describes the essence and significance of employee benefits and its components as key factors in motivating workers and stimulating them along with decent wages, social and professional development. In this article, the author

describes modern, relevant and innovative trends in the field of compensation policy of the organization and provides examples of Russian and foreign components of the social benefit package of various organizations. As a summary, the author draws a conclusion about the importance and effectiveness of providing benefits and perks to employees, thanks to which it is possible to create and maintain a unique team of professionals capable of innovative breakthroughs in their industry.

Ключевые слова: Социальный пакет, социальные льготы, материальное стимулирование, вознаграждение работников, мотивация персонала.

Key words: Employee perks, social benefits, material incentives, employee remuneration, staff motivation.

Существуют разнообразные методики по измерению эффективности кадровой политики предприятия, но, пожалуй, одним из важнейших показателей является влияние, которое предприниматель может оказать на жизнь своих сотрудников. Помимо измеряемого пакета стандартных вознаграждений, к которым относится оплата труда и профессиональное развитие, работодатель, путем предоставления разнообразного пакета льгот и поощрений, может в значительной мере повлиять на жизнь работника и его мотивацию.

Роль социального пакета постоянно возрастает, оказывая значительное административное и финансовое влияние на организацию бизнеса. На сегодняшний день в компаниях создается среда, в которой комплексные программы льгот и привилегий являются обязательным компонентом и способом привлечения и удержания наиболее ценных и талантливых специалистов. Отсутствие таких программ, их несовершенство или непродуманность может серьезно повлиять на имидж компании на рынке труда и ограничить ее возможности по привлечению и сохранению кадрового потенциала [2, с. 234].

Сегодня для руководителей компаний и кадровых служб становится все более очевидным тот факт, что выплата «ожидаемой» 13-й зарплаты по итогам

года не является гарантией мотивации ~~для~~ работников и стимулом для выполнения поставленных целей и задач в процессе трудовой деятельности. Мировые и отечественные исследования в области мотивации и стимулирования труда персонала показали, что на данном этапе большее предпочтение при выборе нового места работы отдается компаниям, предлагающим расширенный социальный пакет. В настоящее время кандидаты при поиске работы и обзоре открытых вакансий концентрируют свое внимание как на размере оклада, так и на компенсационном пакете и размере его составляющих. Кроме того, предоставление разнообразных льгот и компенсаций, улучшающих качество жизни сотрудников, их здоровье и морально-психологическое состояние, имеет решающее значение для создания и поддержания положительного опыта взаимодействия с персоналом и может стать ключевым конкурентным преимуществом компании [1, с. 146].

Особенностью социального пакета в европейских компаниях является предоставление расширенных и разнообразных программ по различным видам страхования. Наиболее востребованными видами страхования являются медицинская страховка, страхование жизни, страхование от несчастных случаев, страхование выезжающих за рубеж и так далее. Также, широкую популярность получили программы участия в прибыли компании и использование опционов; данные привилегии играют большую роль в мотивации сотрудников, поскольку они не только приносят дополнительный доход, но и стимулируют на достижение еще больших результатов [5, с. 201].

Рассмотрим более подробно составляющие социального пакета на примере западных компаний. Timberland – это всемирно известный бренд с офисами по всему миру и штаб-квартирой в Стратхэме, штат Северная Каролина. Эта компания поощряет своих сотрудников полноценно жить и вне работы, предоставляя существенные льготы и привилегии, стимулирующие к активному отдыху и ведению здорового образа жизни. Кроме того, компания гарантирует большинству сотрудников ежегодный бонус. Кроме того, каждый

сотрудник может воспользоваться солидной скидкой на одежду, аксессуары и, конечно же, обувь Timberland.

В компании Уолта Диснея администрация прикладывает все усилия, чтобы сотрудники чувствовали себя счастливыми людьми: сотрудники Disney получают массу «волшебных» преимуществ и льгот, включая бесплатный вход в тематические парки и скидки на товары Disney, услуги ресторанов, отелей и круизов.

Интернет-компания Pinterest обращает особое внимание на политику отпуска по уходу за ребенком, воспользоваться которой могут как молодые матери, так и молодые отцы. После рождения ребенка сотрудники имеют право на трехмесячный оплачиваемый отпуск, а также на месяц работы по графику неполного трудового дня. После окончания декретного отпуска сотрудники получают два курса о том, как быстро и полноценно вернуться на рабочее место после рождения ребенка.

Airbnb помимо стандартного набора социального пакета предлагает своим сотрудникам целевой ежегодный бонус в размере 2000 долларов, предназначенный для путешествия в любую точку земного шара с проживанием в отеле по выбору сотрудника.

Продукция компании VIZIO предназначена для развлечений, в то время как особой ценностью компании считаются взаимоотношения в коллективе и возможность обучения. Кроме регулярных, организуемых компанией, вечеринок, «счастливых часов в офисе», корпоративных коллективных завтраков по четвергам и увеселительных встреч, все продуктовые команды компании собираются на ежегодные корпоративные мероприятия, как, например, летний пикник. Кроме того, компания предоставляет собственную программу оплачиваемого отпуска, а также оплачивает услугу мойки личных автомобилей сотрудников.

Команда Dropbox имеет значительный опыт того, как организовать непринужденное и продуктивное общение сотрудников во время совместных обедов, летних пикников, прогулок на воде и вечеров с настольными играми. В

действительности – это основной столп корпоративной культуры компании и одновременно льгота, которую сотрудники больше всего ценят. «Мы веселимся каждый день. На самом деле, я думаю, что культура этого офиса построена на том, чтобы хорошо проводить время. Тем не менее, к чему мы относимся с наибольшей серьезностью – это сама работа», – говорит Джастин Бетьюн, директор по развитию.

В компании AAA Club Alliance существует много льгот, по достоинству оцененных ее сотрудниками. Примечательно бесплатное членство в AAA, позволяющее сотрудникам лично знакомиться с первоклассным обслуживанием, доступным всем участникам программы. AAA также имеет поощрительную оздоровительную программу и компенсирует обучение для тех, кто желает улучшить свое образование.

В крупных российских организациях компоненты социального пакета практически приблизился к европейским и американским стандартам. В социальный пакет для граждан РФ входят:

- доплата до среднего (фактического) заработка при временной нетрудоспособности и наступлении отпуска по беременности и родам;
- добровольное медицинское страхование;
- негосударственное пенсионное страхование;
- курсы повышения квалификации;
- подарки для сотрудников на праздники;
- путевки в детские летние и оздоровительные учреждения.

Кроме того, работодатели зачастую обеспечивают своих сотрудников корпоративным транспортом/проездом на общественном транспорте, питанием, съемом жилья, бесплатной мобильной связью или компенсирует траты на вышеописанные льготы и привилегии [1, с. 147].

Для иностранного топ-менеджера, работающего в России, работодатель устанавливает дополнительные льготы, такие, например, как оплата аренды квартиры, содержание автомобиля и, при необходимости, персонального водителя, вип-карты в спортивные залы, обучение детей таких сотрудников в

школах, компенсацию затрат на ежегодные поездки домой на время отпуска. Постепенно возрастают требования к уровню и возможностям медицинского страхования.

Так, «Лаборатория Касперского» активно поддерживает здоровый образ жизни и поэтому включает в свой социальный пакет программы медицинского страхования. Однако, предметом отдельной гордости «Лаборатория» считает полную оплату периода отпуска по беременности и родам. Среди традиционных льгот присутствуют бесплатные обеды в корпоративной столовой и компенсация мобильной связи, среди менее распространенных – компенсация расходов по жилищной ипотеке, корпоративный врач и массаж в офисе, компенсация стоимости фитнеса сотруднику или летнего оздоровительного лагеря его ребенку [4].

«Билайн» раскрыл интересную деталь: компания работает с большим количеством спортивных клубов, кафе, банков, которые в свою очередь предоставляют сотрудникам «Билайна» корпоративные скидки на свои услуги. Всем сотрудникам компании предоставляется служебная сотовая связь и скидки на услуги оператора: проводной и беспроводной интернет, домашнее цифровое телевидение, сотовая связь для родственников. Кроме того, сотрудники «Билайна» имеют возможность покупки на льготных условиях оборудования для получения услуг оператора. Помимо этого «Билайн» предлагает сотрудникам несколько видов страхования: ДМС, страхование от несчастных случаев, страхование от заболеваний с угрозой для жизни, страхование выезжающих за рубеж [4].

Комплексная система вознаграждения «Газпром Нефти» связана со стратегическими целями и ориентирована на обеспечение внешней конкурентоспособности вознаграждения, удержание талантов, обеспечение возможностей для карьерного роста и ротации внутри компании, формировании у работников мотивации к выполнению поставленных задач. К базовым льготам, входящим в социальный пакет, относятся: ДМС, страхование от несчастных случаев, доплата сверх максимального пособия по

нетрудоспособности, установленного законодательством Российской Федерации, в том числе по больничным листам по беременности и родам, компенсационные выплаты сотрудникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, предоставление социальных отпусков в связи с семейными обстоятельствами. К дополнительным льготам относятся оплата санаторно-курортного лечения работников, абонементы в группы здоровья, корпоративные скидки на приобретение абонементов в спортивные клубы, различные виды материальной помощи в связи с семейными событиями, жилищные программы, негосударственное пенсионное обеспечение и др [3, с. 236].

На примере мировых и российских практик мы видим, что социальный пакет из инструмента дополнительного поощрения превратился в мощный инструмент мотивации персонала, а для высокопрофессиональных, уникальных и талантливых работников – в одно из обязательных требований к работодателю. В сегодняшней ситуации высокой конкуренции в сфере частного бизнеса, при поиске профессионалов и перспективной молодежи работодатель не может обойтись без подобных программ, цель которых заключается в создании как полноценного и мощного коллектива, так и привлечении и удержании лучших и талантливых сотрудников. Команде новаторов и созидателей недостаточно только материальных стимулов, для ее успешной и плодотворной работы необходима интересная, качественная и постоянно обновляющаяся система корпоративной мотивации, в которую в обязательном порядке должны включаться и неэкономические, ориентированные на все категории сотрудников, стимулы.

Список литературы

1. Зиганшина, Г. Р. Мотивационный "Социальный пакет" как инструмент кадровой политика организации / Г. Р. Зиганшина, О. А. Алексеев // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 5(21). С. 145-149

2. Минаева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ИНФРА-М. 2020. 275 с.
3. Серова, А. С. Прибыль корпораций как фактор формирования условий социальной защищенности работников / А. С. Серова, В. А. Шмелькова, Д. Е. Костюхин // Аллея науки. 2018. Т. 5. № 6(22). С. 235-238.
4. Соцпакеты ИКТ-компаний в России: авто, ссуды, гаджеты, врачи и парикмахеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cnews.ru/news/top/sotspakety_iktkompanij_v_rossii_avto (Дата обращения: 22.06.2021)
5. Черкасова Г. В. Социальный пакет: инвестиции в персонал или расходы организации // Известия ОГАУ. 2014. №3. С. 200-204

Bibliography

1. Ziganshina, G. R. Motivational "Social package" as an instrument of the organization's personnel policy / G. R. Ziganshina, O. A. Alekseev // Science Alley. 2018.Vol. 4.No. 5 (21). P. 145-149
2. Minaeva O.K. Motivation and stimulation of labor activity: textbook / ed. O.K. Mineva. 2nd ed., Rev. and add. Moscow: INFRA-M. 2020.275 p.
3. Serova, AS Profit of corporations as a factor in the formation of conditions for social security of workers / AS Serova, VA Shmelkova, DE Kostyukhin // Alley of Science. 2018.Vol. 5.No. 6 (22). P. 235-238.
4. Social packages of ICT companies in Russia: auto, loans, gadgets, doctors and hairdressers [Electronic resource]. – Access mode: https://www.cnews.ru/news/top/sotspakety_iktkompanij_v_rossii_avto (Date of access: 22.06.2021)
5. Cherkasova GV Social package: investments in personnel or expenses of the organization // Izvestiya OGAU. 2014. No. 3. P. 200-204