

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Ключевые слова: сельское хозяйство, мотивация, социальный пакет, вознаграждение, кадровая политика.

Key words: agriculture, motivation, social package, remuneration, personnel policy.

Аннотация: В статье представлены результаты изучения ситуации на рынке аграрного труда, преимуществ предоставления социального пакета и различных направлений социальных программ для работников со стороны нанимателя и их согласованность с направлениями кадровой политики сельскохозяйственной организации.

Summary: The results of the study of the situation in the agricultural labor market, the advantages of providing a social package and various areas of social programs for employees on the part of the employer and their consistency with the directions of personnel policy in agricultural enterprise are presented in the article.

Прогнозные данные численности сельского населения Республики Беларусь свидетельствуют о сужении демографической основы воспроизводства трудовых ресурсов для аграрной отрасли. Это ориентирует на поиск конструктивных решений кадрового вопроса. Повышение же эффективности занятости в сельском хозяйстве требует перехода от простого удержания кадров к созданию условий для высокопроизводительного труда. Наряду с основным экономическим инструментарием для решения этой задачи наряду с материальным стимулированием и оплатой труда выступает *конкурентный социальный пакет* [1 – 5]. Это в свою очередь актуализирует необходимость научного поиска в данном направлении, разработки действенных механизмов, моделей и подходов к его формированию.

При разработке социальных программ и составных элементов социального пакета следует соблюдать принцип взаимовыгодности для нанимателя и работника, адресность компенсаций (запросы конкретной категории сотрудников), а также учитывать трудовое поведение работника. Баланс интересов персонала и нанимателей при формировании соцпакета выступает одним из основополагающих условий построения системы мотивации труда, его оптимальное достижение сложно на практике и требует стратегического подхода, а не только затратного.

Авторские исследования практики формирования эффективной кадровой политики в ряде предприятий АПК свидетельствуют, что наниматель не может бесконечно увеличивать заработную плату. Однако социальный пакет можно расширять и наполнять новым содержанием, стимулируя при этом повышение производительности и оптимизируя затраты на управление персоналом. Чем шире диапазон дифференциации экономических мотиваторов, тем лучше система мотивации будет отражать индивидуальные способности работников, отвечать их интересам и стимулировать рост качества и производительности труда [5 – 8]. Ценность любой системы мотивации состоит не в уравнительном подходе, а в дифференциации критериев. Чем более дифференцированной будет система мотивации, тем более полно она будет отражать персонифицированные качества и результаты работников.

Исследования показали, что в социальном пакете следует выделять две составляющие части: обязательная и добровольная.

Обязательный социальный пакет включает гарантии, которые наниматель должен выполнить согласно нормам законодательства о труде. *Добровольная* мотивационная часть полностью зависит от дополнительных финансовых возможностей нанимателя, и может при благоприятных условиях включать широчайший спектр инструментов, в числе которых: бесплатное питание или предоставление скидки на него, оплату добровольного медицинского и пенсионного страхования, услуг спорткомплексов и фитнес-центров, предоставление служебного автомобиля, оздоровительных и санаторных путёвок и др. В случае, если мотивационная добровольная часть разнообразна, то это может свидетельствовать об устойчивом финансовом и экономически эффективном состоянии предприятия.

На основе изучения практики управления персоналом в ряде компаний и организаций АПК нами обоснованы следующие условия разработки экономического инструментария повышения эффективности занятости в виде социального пакета, системы льгот и компенсаций, их установления и обеспечения:

- согласованность с целевыми ориентирами организации, ее финансово-экономическим положением;
- проведение предварительной сегментации персонала с целью обеспечения вариативности и целесообразности введения новых опций;
- учет статуса должности и продолжительности стажа работы;
- определение значимости льгот для всех сотрудников и дополнительных для отдельных категорий работников;
- дифференциация наполнения в зависимости от статуса работника и его места в управленческой иерархии, так как наличие фиксированного социального пакета экономически не оправдано, и не все льготы из перечня могут быть востребованы сотрудниками;

- адресность предоставления льгот и компенсаций, а также персонализация соцпакетов;
- вовлечение персонала в софинансирование;
- возможность выбора сотрудником из имеющегося перечня (корзины, гибкого набора социальных бонусов). В отношении последнего следует отметить, что такое право выбора позволяет нанимателю оптимизировать расходы и перераспределить финансовые средства в соответствии с приоритетными целями организации.

Кроме того, целесообразен переход от унифицированной системы льгот и бонусов к адресной, что позволяет сокращать общий объем расходов, и использовать соцпакет в стимулирующих целях. В таком случае работники самостоятельно в пределах установленной суммы выбирают из списка бонусы или льготы, которые для них важны в текущем периоде (квартал, полугодие, год). Гибкость в построении соцпакета позволяет формировать наряду с законодательно установленными индивидуальные схемы социальных гарантий, которые направлены на удовлетворение потребностей разных категорий работников.

Однако наниматель вправе выдвигать такие условия, при которых блага будут предоставлены. Для этого система вознаграждений должна тесно коррелировать с показателями эффективности работы как предприятия в целом, так и его структурных подразделений, и самого работника. Это предопределяет систему мониторинга эффективности соцпакета – его внедрение должно сопровождаться четким механизмом информирования работников о новых правилах и условиях вознаграждения, высоком уровне ответственности и дисциплины.

Список использованной литературы

1. Цимбалюк, С. А. Социальный пакет: природа и место в системе компенсаций / С. А. Цимбалюк // Известия Саратовского ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2013. – Т. 13. – Вып. 2. – С. 164–169.
2. Ниналалова, Ф. И. Социальный пакет как конкурентное преимущество предприятия: отечественный и зарубежный опыт / Ф. И. Ниналалова, З. М. Кикова // Вопросы структуризации экономики. – 2014. – № 1. – С. 175–179.
3. Гусейнова, М. М. Социальный пакет как инструмент мотивации персонала / М. М. Гусейнова // УЭПС: управление, экономика, политика, социология. – 2021. – № 1. – С. 16–20.
4. Охотина, Т. А. Формирование расширенного социального пакета как один из основных механизмов реализации корпоративной социальной защиты на предприятии / Т. А. Охотина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 3 (часть 2). – С. 248–255.
5. Грищенко, Н. А. Кафетерий льгот как инструмент усиления привлекательности социального пакета / Н. А. Грищенко // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». – 2021. – №4. – С. 97–102.

6. Гусаков, В. Г. Сельское хозяйство в надежде на конструктивные решения / В. Г. Гусаков // Аграрная экономика. – 2025. – № 12. – С. 4–9.

7. Гусаков, В. Г. Факторы и методы эффективного хозяйствования / В. Г. Гусаков; Нац. акад. наук Беларуси. – Минск: Беларуская навука, 2020. – 56 с.

8. Пашкевич, О. А. Модель эффективной кадровой политики в организациях АПК, метод формирования организационно-экономической модели устойчивого развития сельского социума / О. А. Пашкевич, М. Н. Антоненко, В. О. Лёвкина // Формирование эффективных организационно-экономических отношений в АПК: вопросы теории и методологии / В. Г. Гусаков [и др.]; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2022. – С. 116–126.

УДК 631.6; 631.158

А.А. Угрюмова, *д-р экон. наук, профессор*,

Л.Е. Паутова, *канд. психол. наук*

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

Всероссийский научно-исследовательский институт «Радуга»,

г.о. Коломна

e-mail: feminaa@mail.ru

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕЛИОРАТИВНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ОЦЕНКА ИНТЕНСИВНЫХ ФАКТОРОВ ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК

Ключевые слова: кадровое обеспечение, интенсивные факторы, потенциал конкурентоспособности, инновационное развитие, мелиоративные организации.

Key words: human resources, intensive factors, competitiveness potential, innovative development, and reclamation organizations.

Аннотация: в статье отражается состояние кадрового обеспечения мелиоративных организаций, как важнейшего структурного и технологического звена в процессе производства сельскохозяйственной продукции. Выделяется роль профессиональной подготовки и стажа работников мелиоративных организаций, эксплуатирующих высокотехнологическое оборудование мелиоративной отрасли.

Summary: the article examines the current state of staffing in land reclamation organizations, a crucial structural and technological link in agricultural production. It highlights the role of professional training and experience of employees operating high-tech equipment in the land reclamation industry.

Значимость кадрового обеспечения сельского хозяйства в целом и мелиоративной подотрасли в частности подчеркивается в ряде федеральных