

УДК 658.3

А. И. Тихонов

ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)», Москва, e-mail: mai512hr@mail.ru

ОТНОШЕНИЕ СОИСКАТЕЛЕЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА К СОЦИАЛЬНОМУ ПАКЕТУ

Ключевые слова: управление персоналом, рынок труда, социальный пакет, соцпакет, компенсационный пакет, компенсации и льготы.

В статье рассмотрено содержание понятия «социальный пакет», а также его особенности функционирования на российском рынке труда. Анализируются факторы влияния социального пакета на трудоустройство и подбор персонала на российском рынке труда и их эволюция в современных экономических условиях Российской Федерации. Рассматриваются различные случаи встречаемости социального пакета в различных профессиональных областях на российском рынке труда. Автор изучает отношение со стороны соискателей к социальному пакету: важность соцпакета при выборе работы в зависимости от гендерной и профессиональной принадлежности специалиста, место соцпакета в ряду других факторов, влияющих на выбор работодателя. В статье рассмотрен уровень удовлетворения российскими соискателями своего социального пакета в зависимости от их профессиональной принадлежности, факторы недовольства текущим соцпакетом и факторы его влияния на решение о смене работодателя. Раскрывается содержание среднестатистического социального пакета на российском рынке труда: встречаемость различных компонент соцпакета в компаниях различных отраслей, важность всех составляющих для соискателей и их предпочтения относительно выбора индивидуального набора своего соцпакета, отношение работников к самой возможности выбора отдельных опций как таковой. В статье делается вывод относительно изменения роли социального пакета на российском рынке труда как значительного фактора трудоустройства и подбора персонала, а также изменения наполнения самого социального пакета вследствие изменения потребностей соискателей и возможностей работодателей.

A. I. Tikhonov

Moscow Aviation Institute (National Research University), Moscow, e-mail: mai512hr@mail.ru

ATTITUDE OF APPLICANTS TO RUSSIAN LABOR MARKET TO SOCIAL PACKAGE

Keywords: labor market, human resources management, social package, employment benefits, compensation and benefits.

The article briefly discusses the content of the concept of «social package», as well as its features of functioning in the Russian labor market. The factors of the impact of the social package on the employment and selection of personnel in the Russian labor market and their evolution in the current economic conditions of the Russian Federation are analyzed. Various cases of the occurrence of a social package in various professional areas on the Russian labor market are considered. The author studies the attitude of applicants to the social package: the importance of the social package when choosing a job depending on the gender and professional affiliation of the specialist, the place of the social package among other factors affecting the choice of the employer. The article considers the level of satisfaction by Russian applicants of their social package depending on their professional affiliation, factors of dissatisfaction with the current social package and factors of its influence on the decision to change the employer. The content of the average social package on the Russian labor market is revealed: the occurrence of various components of the social package in companies of various industries, the importance of all components for applicants and their preferences regarding the choice of an individual set of their social package, the attitude of employees to the very possibility of choosing individual options as such. The article concludes that the role of the social package in the Russian labor market as a significant factor in employment and staff selection, as well as changes in the content of the social package due to changes in the needs of applicants and employers.

В статье использованы аналитические данные российских и зарубежных кадровых компаний, проводивших исследование влияния социального пакета

на факторы трудоустройства и подбора персонала на российском рынке труда. Совместно с другими исследователями, автор сравнивает спрос и предложение

различных компонент социального пакета в компаниях на российском рынке, а также рассматривается отношение соискателей к социальному пакету и его текущее наполнение, что позволяет спрогнозировать дальнейшие тренды развития системы управления персоналом на активно развивающемся рынке труда.

Понятие «социального пакета» на российском рынке труда

Содержание терминов «социальный пакет», «компенсационный пакет», «компенсации и льготы» могут отличаться в зависимости от контекста их использования. В российской сфере управления персоналом термины «социальный пакет» и «компенсационный пакет» нередко являются синонимами, хотя экономический смысл двух понятий может и отличаться. С точки зрения содержания, социальный пакет, обычно, является частью компенсационного пакета, так как последний, формально, включает в себя все формы предоставляемого работнику вознаграждения в качестве компенсации за труд: базовую заработную плату, регламентированные надбавки и премии, социальные услуги. В то же время, некоторые исследователи обращают внимание на то, что предоставляемые в рамках социального пакета услуги некорректно рассматривать только в качестве компенсаций, так как они предоставляются работнику не по факту совершения трудозатрат, а в принципе, по факту трудоустройства на определенном месте работы [1].

В данной работе для обозначения льгот и услуг, предоставляемых работодателем своим работникам, помимо денежного вознаграждения в различной форме, автор будет использовать термин «социальный пакет». Именно в таком практическом смысле его обычно употребляют практикующие специалисты в сфере управления персоналом, например, при составлении описаний вакансий. Содержательные опции социального пакета подразделяются на две категории – обязательные для предоставления с точки зрения законодательства на государственном или региональном уровне (например, взносы по обязательному медицинскому страхованию, пенсионные

отчисления, отчисления на оплату неотработанного рабочего времени, в том числе отпусков и больничных), а также необязательные. Именно «необязательные» составляющие обычно относятся работодателями к категории «социального пакета», предоставляемого по факту трудоустройства и выполнения определенных условий работнику в зависимости от его должности.

Таким образом, к социальному пакету могут относиться компенсации самого разного характера: как виды компенсационных услуг, так и меры стимулирующего характера; как регулярно предоставляемые льготы, так и разовые и единовременные меры поддержки сотрудников. Список мер, чаще всего составляющих возможности социального пакета в компаниях на российском рынке труда, может содержать следующие позиции:

- частичная или полная оплата обучения сотрудника;
- программа добровольного медицинского страхования или другие формы предоставления медицинских услуг;
- формы страхования жизни работников;
- оплата жилья или предоставление льготных условий ипотечного кредитования;
- предоставление временного пользования корпоративной недвижимостью;
- предоставление льготных или бесплатных путевок;
- предоставление дополнительных отпусков, а также оплачиваемых освобождений от работы;
- компенсации затрат на проезд, предоставление корпоративного и служебного транспорта;
- компенсация затрат на связь;
- организация корпоративного питания (скидки, денежные компенсации, наличие продуктов питания в рабочем офисе и так далее);
- корпоративные фитнес-центры или скидки на занятия в сторонних фитнес-центрах (а также компоненты так называемых well-being программ);
- дотации и пособия по нетрудоспособности;
- прогрессивные выплаты за выслугу лет;
- выплаты выходных пособий;

- дотации на содержание детей (например, оплата посещения детских образовательных или оздоровительных учреждений);

- скидки на продукцию компании или предоставляемые ей услуги;

- праздничные выплаты, подарки и другие формы материального вознаграждения.

Представленные опции не исчерпывают максимальное содержание социального пакета на российском рынке труда – в различных условиях он может включать и другие формы поощрения сотрудников, также относимые работодателями к социальному пакету [2].

Социальный пакет на российском рынке труда: отношение соискателей

Многие российские соискатели еще не воспринимают наличие социального пакета как безусловную необходимость при трудоустройстве. Менее половины соискателей сообщили, что наличие социального пакета является частью их представления об идеальной работе – это показывал, проведенный крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter, опрос среди соискателей на отечественном рынке труда касательно их отношения к социальному пакету как фактору трудоустройства [3].

Отвечая на вопрос «Что из перечисленного ниже должен предлагать Вам работодатель, чтобы вы сочли его идеальным лично для себя?», 43 % российских соискателей отметили социальный пакет в качестве одного из условий трудоустройства, причем данный показатель не сильно различается в зависимости от принадлежности отвечавших к той или иной профессиональной области (наибольшая доля (51 %) зафиксирована в профессиональных областях «Финансовый сектор» и «Административная поддержка»). Также наличие социального пакета оказалось более необходимым для женщин (48%), нежели для мужчин (38%), что отражает гендерные различия в ценностном подходе к трудоустройству у российских соискателей. Более необходимыми для соискателей оказались следующие условия (начиная с наиболее важного):

- достойный уровень оплаты труда;
- перспективы карьерного роста;

- официальное оформление и стабильность выполнения обязательств;

- профессиональное обучение и развитие;

- атмосфера уважение в коллективе;

- достаточный размер и прозрачность выплат бонусов и премий [3].

Тем не менее, о принципиальной важности наличия социального пакета при выборе работодателя сообщают гораздо большее число российских соискателей. На соответствующий вопрос: «Важно ли для Вас наличие соцпакета при выборе работодателя?» утвердительно отвечают от 71 % до 88 % соискателей в зависимости от профессиональной области. Наиболее чувствительны к наличию социального пакета, так называемые, «синие воротнички» – представители профессиональных областей «Производство», «Рабочие профессии», а также представители профессиональных областей «Управление персоналом», гостиничного, туристического и ресторанного бизнеса, и многочисленный административный персонал. Наименее важно наличие социального пакета при трудоустройстве для соискателей в сферах маркетинга, информационных технологий, высшего менеджмента, а также науки и образования (Рис. 1) [3].

При этом чаще всего социальный пакет встречается в финансовой сфере – 86 % представителей профессиональной области «Банки, инвестиции, лизинг» заявили о наличии социального пакета на текущей работе, что значительно больше, чем в профессиональной области «Управление персоналом» (72%), ставшей второй в рассматриваемом рейтинге. Профессиональной областью с наименьшим проникновением социальных услуг со стороны работодателей оказалась сфера строительство и недвижимости – лишь 54 % опрошенных соискателей в ней заявили о наличии социального пакета на текущем рабочем месте (Рис. 2) [3].

Работники банковской сферы также высказали наибольшую степень удовлетворения социальным пакетом на рабочем месте. Каждый пятый ее представитель в соответствующем опросе высказал полное удовлетворение своим социальным пакетом, а половина опрошенных заявили, что скорее удовлетворены.

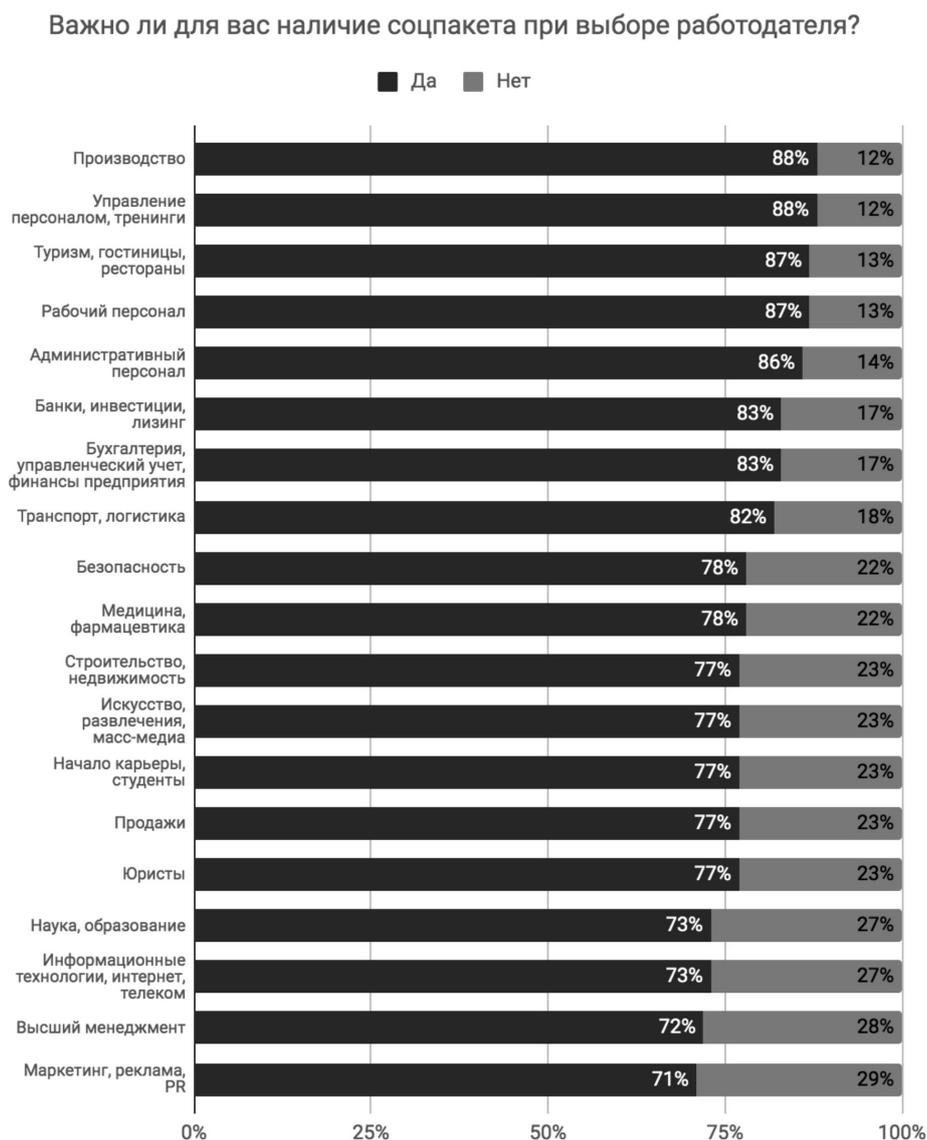


Рис. 1. Наличие социального пакета в зависимости от профессиональной области (по материалам [3])

Для сравнения, среди представителей сферы производства частичное удовлетворение социальным пакетом также высказали около половины респондентов, но полное удовлетворение высказали всего 6%. Подробные данные представлены на Рис. 3 [3].

В целом, степень удовлетворенности российских соискателей социальным пакетом на рынке труда находится на среднем уровне: 11% соискателей полностью удовлетворены своим социальным паке-

том, 50% частично удовлетворены, 29% скорее не удовлетворены, 7% абсолютно не удовлетворены, для 4% социальный пакет не представляет особого значения. При этом далеко не все опрошенные соискатели рассматривают социальный пакет в качестве одного из решающих факторов при выборе работы. Лишь 15% заявили, что неудовлетворительный социальный пакет может стать причиной увольнения и смены места работы, еще 3% уже так делали. Для половины соис-

кателей (50%) социальный пакет может являться лишь одним из факторов, подталкивающих к увольнению. Для 29% социальный пакет – это всего лишь приятный бонус и дополнение к другим условиям трудоустройства.

Главная претензия работников компаний на российском рынке к своим работодателям относительно социального пакета касается организации питания на рабочем месте – 37% опрошенных в ответ на вопрос «Что Вас не устраивает в вашем социальном пакете?» выделили именно этот аспект. Еще 27% остались недовольны размерами компенсаций, выплачиваемых работодателем на обеды. Качеством питания в оплачиваемых обедах недовольны 18% опрошенных.

Не менее часто соискатели остаются недовольны услугами добровольного ме-

дицинского страхования. Так, качеством работы медицинских организаций недовольны 31% респондентов. Страховой программой и списком доступных услуг недовольны 30%. Списком лечебных организаций в программе ДМС – 26%.

Размерами денежных компенсаций на проезд не удовлетворены 29% опрошенных специалистов, компенсациями на мобильную связь – 28%, компенсациями на бензин и горюче-смазочные материалы – 25%. Также по 25% респондентов не удовлетворены качеством стоматологической страховки и путевками, которые предлагают в социальном пакете. Списком фитнес-клубов и спортивных организаций не удовлетворены 17% опрошенных. На остальные причины неудовлетворения приходится 21% ответов [3].

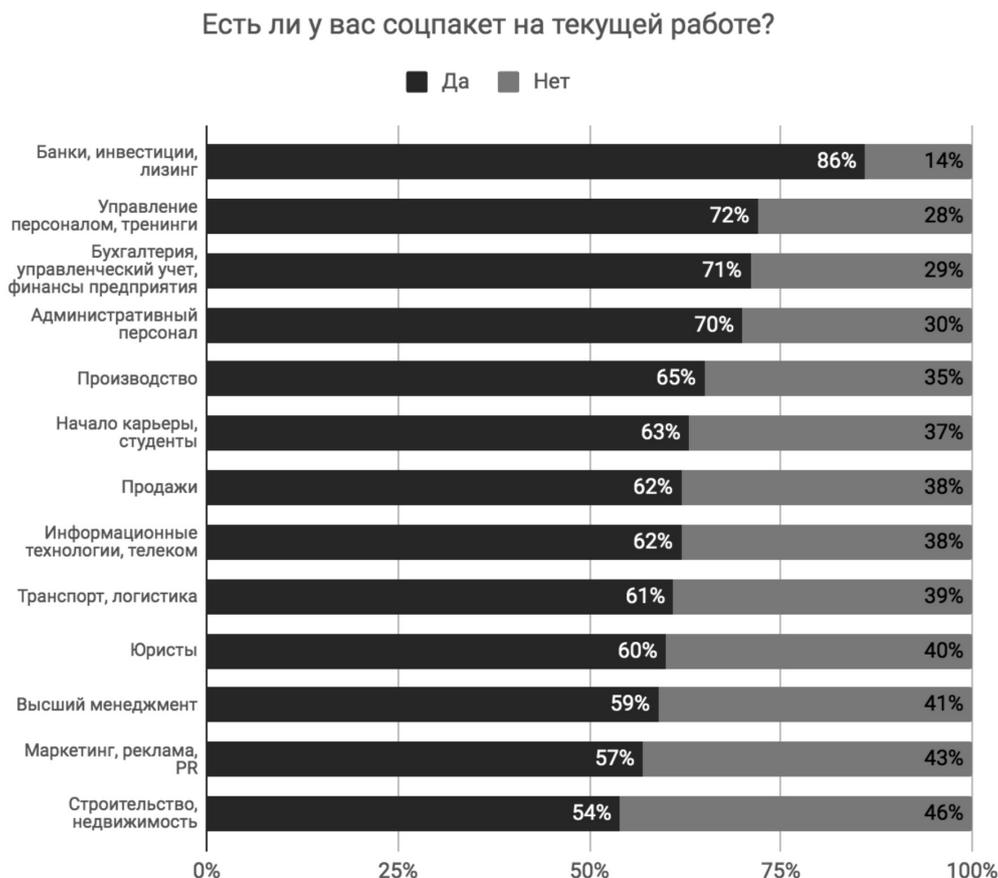


Рис. 2. Важность наличия соцпакета при выборе работодателя в зависимости от профессиональной области (по материалам [3])

Насколько вы удовлетворены своим социальным пакетом?

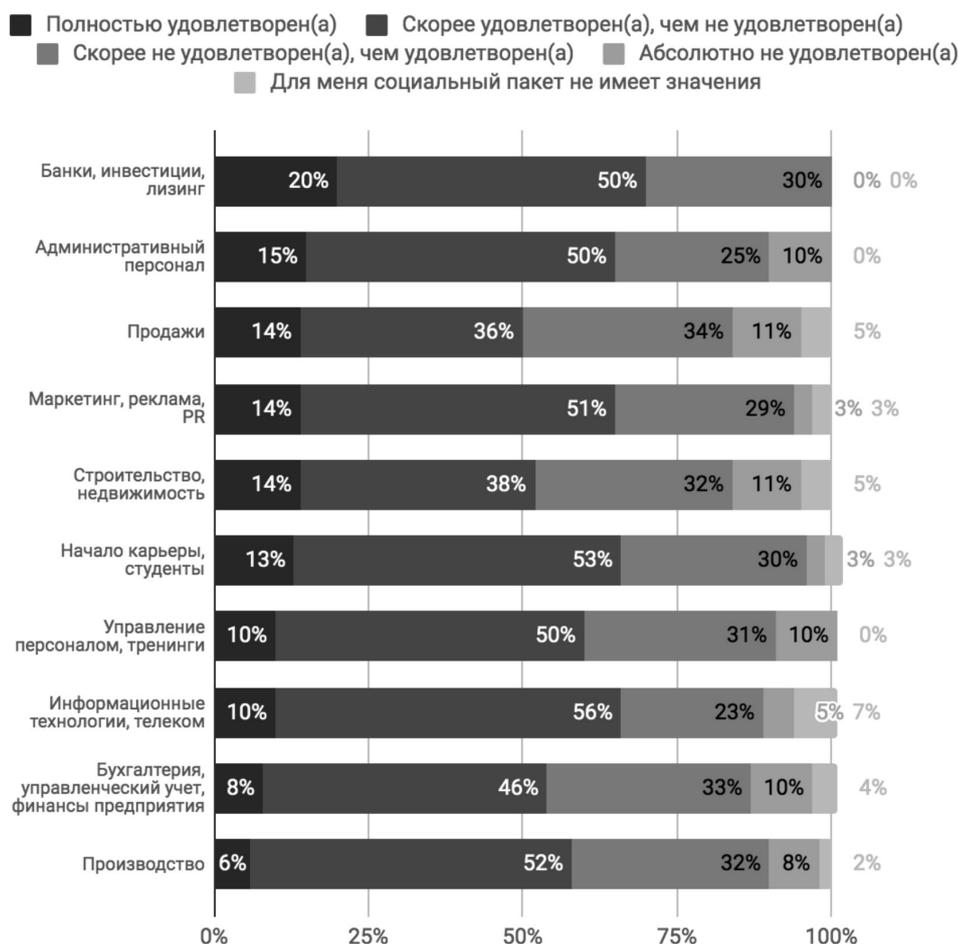


Рис. 3. Степень удовлетворения работников социальным пакетом в зависимости от профессиональной области (по материалам [3])

Для большинства российских соискателей социальный пакет стал нормой, а не привилегией. Большинство соискателей рассматривают его как важный аспект при трудоустройстве, а не как необязательный бонус. Кроме того, изменился подход соискателей к ранжированию важности составляющих социального пакета. Если в 2000-х годах для соискателей наиболее востребованными были опции, позволяющие удовлетворить текущие потребности – например, оплата проезда и питания – то в 2010-х годах большинство соискателей стали отдавать предпочтение опциям, рассчитанным на обеспечение будущего благополучия: образованию и медицинской страховке. В то же время некоторые

опции, все еще часто предоставляемые работодателями, по тем или иным причинам оказываются менее востребованы соискателями. Например, проведение корпоративов и предоставление подарков работникам может быть относительно затратной статьей бюджета и компаниям стоит рассматривать возможность перераспределения затрачиваемых на данную статью ресурсов, так как изменяющийся спрос соискателей делает ее все менее важным для работников.

Отношение работодателей и соискателей к социальному пакету на российском рынке труда со временем становится более похожим на отношение к нему на рынке труда западных стран. Произошедшие в России изменения

пенсионного законодательства (а также возможность дальнейших изменений в будущем) могут сказаться на росте внимания соискателей к такой опции социального пакета как корпоративное пенсионное обеспечение.

Еще одно направление роста внимания к корпоративным социальным услугам – так называемые well-being-программы. Повышение внимания работодателей к обеспечению общего благополучия своих сотрудников обеспечивает рост популярности корпоративных оздоровительных мероприятий, инвестиций в рабочую инфраструктуру, предоставление работникам услуг, направленных на сохранение психологического здоровья и осуществления личностного роста (например, услуг психологической помощи или тренингов). В профессиональных областях с большой конкуренцией за лучших специалистов такие опции социального пакета, как полис ДМС или корпоративное обучение, стали базовыми и могут рассматриваться работниками как необходимая часть гарантий работодателя,

в то же время дополнительные опции, реже встречаемые у конкурентов, становятся важным инструментом привлечения персонала и построения успешного имиджа компании на рынке труда.

В условиях ослабления государственных социальных гарантий, вызванных соответствующими реформами в пенсионной и медицинской сферах, стоит ожидать дальнейшего повышения важности роли социального пакета как фактора трудоустройства, а также роста инвестиций в эту сферу со стороны экономически успешных компаний. Эти факторы могут способствовать привлекательности таких предприятий для трудоустройства, что даст им конкурентное преимущество перед средним и, в особенности: малым бизнесом, где возможностей обеспечения социальных гарантий объективно меньше. Таким образом, уменьшение доли государства в социальной сфере может способствовать частичному переходу востребованной рабочей силы в крупные компании, отражаясь на деталях структуры спроса и предложения на рынке труда.

Библиографический список

1. Соколова М.М. Социальный пакет: реалии и перспективы развития (на примере промышленных предприятий РТ) // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 24. С. 158–163.
2. Стукен Т.Ю. Корпоративный социальный пакет: теория и российская практика // Вестник Омского университета Сер. «Экономика». 2004. № 4. С. 68–73.
3. Альманах HeadHunter 2018 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hh.ru/article/23595>.
4. Коновалова В.Г. Мировые тенденции обучения и развития персонала и ситуация в России // Кадровик. 2014. № 9. С. 12.
5. Свистунов В.М., Митрофанова Е.А., Лобачев В.В., Бакиева В.Б., Полуляхова Д.Д. Цифровизация экономики как важный фактор формирования новых трендов рынка труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 6. С. 59–70.
6. Резник С.Д., Холькина О.В. Развитие системы управления человеческими ресурсами на основе контроллинга персонала // Russian Journal of Management. 2016. № 4. С. 522.
7. Левченко А.П. Социальный и компенсационный пакеты: соотношение инструментов социальной политики предприятия // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. Т. 3. № 1. С. 194–200.
8. Жукова Ю.Н. Эффективность внедрения социального пакета в коммерческой организации // Научные стремления. 2019. № 25. С. 27–30.
9. Тихонов А.И. Подбор персонала с использованием нетворкинга // Наука и бизнес: пути развития. 2019. № 6 (96). С. 200.