



Социально-экономическая поддержка является одним из необходимых направлений системы управления персоналом и практикуется работодателями на протяжении всей истории отношений трудового найма. Однако в современном виде эта система сформировалась во второй половине 20 века. В странах с исторически сложившейся рыночной экономикой такая поддержка имеет выраженные диспропорции. Первая из них проявляется в принципиально различном масштабе такой поддержки в крупнейших корпорациях с одной стороны, и на предприятиях малого и среднего бизнеса с другой. Если в крупных корпорациях персонал всегда имеет определенные социальные льготы, то на небольших предприятиях они обычно отсутствуют. Вторая диспропорция касается непосредственно персонала: основной части трудового коллектива с одной стороны, топ-менеджеров и главных специалистов - с другой. Основная часть персонала имеет стандартный набор социальных льгот, а контингент высокопоставленных руководителей и специалистов имеет право на индивидуальный пакет социальной поддержки.

Зарубежная практика давно преследует такую цель как защита наиболее ценной для корпорации части персонала от высокого налогового давления. Сегодня в большинстве стран Евросоюза, в США, Японии и др. используют прогрессивные ставки НДФЛ. В результате высокооплачиваемых топ менеджеров и ведущих специалистов в доход государства поступает до 65% заработной платы. Поэтому социальные пакеты, специально подобранные с участием специалистов в области налогового планирования, позволяют корпорациям повысить свою привлекательность как работодателя на рынке элитных трудовых ресурсов.

Значительный опыт социальной поддержки был накоплен в нашей стране в дореформенный период. Персонал советских предприятий получал разнообразные и порой весомые социальные льготы. Так, многие крупные предприятия вели собственное жилищное строительство, поэтому имели возможность привлекать лучших рабочих и специалистов, сразу предоставляли им служебную квартиру или гарантируя ее получали через 3-5 лет работы на предприятии. Практически все работающие сотрудники, а также многие пенсионеры получали на своих предприятиях путевки в санатории и дома отдыха, от 50 до 100% стоимость которого оплачивало предприятие. Детские сады и пионерские лагеря были доступны детям работника любого предприятия и учреждения.

Вместе с тем отечественный опыт социальной поддержки персонала силами работодателей имел и очевидные недостатки, многие из которых сохранились до настоящего времени, в том числе в сфере предпринимательства. К таким недостаткам относятся:

- Уравнительный принцип распределения большинства социально-экономических льгот
- Приоритет социальных льгот коллективной направленности
- Передача функций распределения льгот представителям общественных организаций
- Отсутствие связи большинства используемых льгот с личными трудовыми заслугами сотрудников

Социально-экономическая поддержка используется как дополнительная мотивация на предприятии и выгодна не только работнику, но и работодателю. Именно благодаря такой поддержке работодатели могут привлекать высококвалифицированных специалистов и создать благоприятный психологический климат на предприятии, тем самым уменьшить текучесть кадров.

### **Комната психологической разгрузки: роскошь или необходимость в интеллектуальном бизнесе.**

Кабинеты психологической разгрузки были разработаны в Голландии в конце 1970-х гг. и считались только средством развлечения, а не терапии. К концу 1980-х гг. в Англии реабилитологи самого разного профиля стали использовать кабинеты психологической разгрузки и говорить о видимых терапевтических результатах их использования.

Комната психологической разгрузки является инструментом для снижения нагрузок на работников, занятых выполнением тяжелых работ, связанных с повышенной концентрацией внимания, физическими, эмоциональными и моральными нагрузками. Она существенно снижает риск появления чрезвычайных ситуаций на предприятиях, работа которых связана с операторской деятельностью, снижает нагрузки на работников, профессиональные обязанности которых связаны с негативными эмоциями или работа требует особой концентрации внимания. Кабинет психологической разгрузки также способствует мотивации персонала при выборе места работы, обеспечивает контакт с сотрудниками, помогает выявлять проблемы на рабочих местах, дает возможность регулировать должностные взаимоотношения и сглаживать острые углы, выявляя дискомфортные области в

деятельности персонала.

То, что на производстве людям необходимо отдыхать, понимают все. А вот то, что в офисе человек устает не меньше, а морально порой гораздо больше, осознать гораздо сложнее, - считают психологи. Поэтому сейчас такая комната это далеко не роскошь, а необходимость. Специалисты в один голос говорят о том, что посещение зон релаксации в офисе не регламентируется, потому, как в большинстве компаний сотрудников оценивают по их результативности, а не по присутствию или отсутствию на рабочем месте. В комнате отдыха любую нагрузку можно снять за двадцать-тридцать минут. Специалисты рекомендуют расслабляться или снимать напряжение в комнате отдыха только после обеда. Тогда как нормативы охраны труда предписывают офисным работникам, сидящим за компьютером, каждый час делать перерыв по 10 минут (или 20 минут каждые два часа), при этом рабочий день должен длиться не больше 6 часов. И никогда не стоит забывать, что полчаса, потраченные на качественный отдых, оборачиваются двойной эффективностью труда, как начальника, так и подчиненного.