

УДК 331.2

КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Е.В. Андреева, студентка гр. ПМБ-161, I курс
Научный руководитель: С. И. Григашкина, к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.
Горбачева
г. Кемерово

Любая организация стремится повысить мотивацию своих сотрудников к работе. Ведь от уровня мотивации напрямую зависит производительность труда. Для того, что повысить мотивацию существует множество концепций, однако самым эффективным было и остается дополнительное денежное поощрение. Оно, в свою очередь, может быть представлено в виде системы льгот, включающей в себя различные материальные и моральные блага. Это система призвана, во-первых, стимулировать деятельность уже принятых сотрудников, во-вторых, привлечь новых квалифицированных работников в организацию. В России система социальных льгот реализована через компенсационный пакет.

Считается, что концепция компенсационного пакета появилась в России в 90-х годах, когда в стране начали формироваться рыночные отношения, а в бизнесе стала преобладать европейская деловая культура. Это заблуждение. В СССР работникам предоставлялся огромный перечень социальных льгот и поощрений, при этом они имели минимальный уровень заработной платы. Однако, современный компенсационный пакет построен именно по европейским и североамериканским образцам. Ведь именно в Европе и США руководители имеют огромный опыт в оказании услуг социального характера своим работникам. Опираясь на эти образцы, современные российские руководители стараются предоставить работникам социальные льготы для: повышения результативности труда, усиления связи работников с организацией, создания привлекательного образа организации на внешнем рынке труда, обеспечения возможности влияния на работников[1].

Западный деловой опыт декларирует тенденцию отношений между работодателем и наёмными работниками в нашей стране. Для работодателей стали проступать общезначимые последствия зависимости развития бизнеса от персонала, с которым они работают, от мотивированности к труду, от преданности к организации, от желания работать с высокой самоотдачей. И особую роль начинает играть подсистема стимулирования, включающая услуги и выплаты социального характера.

Существует полный список всех услуг и выплат социального характера, которые может предложить своему работнику организация. Этот

список называется полный социальный пакет, он включает в себя нижеперечисленные пункты:

- Командировочные расходы;
- Оплата дополнительно-отработанного времени (сверхурочных);
- Представительские расходы (оплата бизнес-ланчей, презентационных мероприятий, расходы на поддержание «представительного» внешнего вида сотрудника и т.п.);
- Оплата путёвок в дома отдыха, санатории;
- Выплаты на оздоровление;
- Оплата дополнительного обучения сотрудников, курсов повышения квалификации, тренингов;
- Прогрессивные выплаты за выслугу лет;
- Премииальные бонусы;
- Страхование жизни и здоровья;
- Страхование движимого и недвижимого имущества;
- Оплата обучения детей;
- Оплата проездных билетов;
- Скидки или бесплатное предоставление продукции компании;
- Кредитование работников на специальных льготных условиях;
- Обеспечение служебным автомобилем, мобильной связью;
- Содействие в трудоустройстве при увольнении (аутплейсмент);
- Дополнительные отчисления на пенсионный счет работника.

Разумеется, все эти пункты никогда не реализуются. В крупных компаниях созданием компенсационного пакета занимаются специальные отделы. И при формировании компенсационного пакета учитываются финансовые возможности компании, а так же аналогичные предложения конкурентов.

Важно понимать, что предоставление компенсационного пакета не входит в обязанности работодателя и не является его основной целью. Одна компания может предоставить большое количество благ, другая – меньше. Данный вопрос всегда остается на рассмотрение работодателя.

Можно выделить несколько подходов, используемых для определения содержания компенсационного пакета для сотрудников.

Первый подход предполагает четкую структуру льгот. Сотруднику известны льготы для каждой ступени карьерной лестницы.

Второй подход определяется индивидуальным отношением. Сотрудник обращается к руководству с просьбой о предоставлении некоторых компенсаций, а работодатель сам решает, представляет ли данный сотрудник какую-то ценность для компании, стоит ли пойти ему навстречу.

Третий подход только зарождается на нашем рынке труда, но, как утверждают специалисты по управлению кадрами, за ним будущее.

Ежегодно каждый работник компании проходит итоговую аттестацию и по ее результатам получает определенное количество баллов — в зависимости от успешности работы. Предоставляемые льготы можно комбинировать как угодно, но в пределах заработанных баллов.

Компенсационный пакет представляет собой прямые и косвенные компенсации, получаемые работниками от компании за предоставление организации своего времени, здоровья и результатов работы [2].

Для работника компенсационный пакет – это, во-первых, укрепление интереса к труду, во-вторых, условие роста дальнейшего экономического и социального статуса, в-третьих, закрепление в трудовом договоре индивидуальных качеств и потребностей. Но это всё общеизвестные критерии.

Задача компенсационного пакета – работать в перспективу, то есть, стать, своего рода, инвестициями в будущее организации. Эти инвестиции будут работать только в том случае когда: придут к соответствию желания работников и цели компании; между руководителем и наёмным работником сформируются отношения, основанные на справедливости; сотрудник будет реализовывать свои стремления к повышению квалификации для развития организации; система поощрения будет работать на сотрудников, занимающимися первостепенными проблемами организации; у работников сформируется стабильно-положительное мнение об организации; будет создана комфортная рабочая среда.

Таким образом, компенсационный пакет является дополнительным рычагом воздействия на работников. Чтобы этот рычаг работал эффективно, организациям необходимо сформировать собственный подход наполнения компенсационного пакета такими услугами, которые будут удовлетворять индивидуальные потребности работников. Только через удовлетворение работников организации смогут увеличить свою производительность (результативность), стать рыночно успешными.

Список литературы:

1. Григашкина С.И. Роль компенсационного пакета в системе управления персоналом // Научные труды SWorld, 2010. - №1. – С. 75-78.
2. Григашкина С.И. Компенсационный пакет главный элемент трудовой мотивации// Научные работы SWorld, 2007. - №4. – С. 7-11.
3. Щукин В. «Пульсирующий» фонд оплаты труда или почему будущее - не за твердыми окладами, а за компенсационными схемами// Человек и труд. - 2004. - № 6. - С. 69-74