



На сегодняшний день в хозяйственной деятельности наблюдается тенденция увеличения роли и места работника в организации. И это не случайность, ведь основным фактором, влияющим на развитие организации, является трудовая деятельность рабочих кадров. В настоящее время одной из актуальных проблем большинства развивающихся компаний является проблема создания благоприятных условий труда для сотрудников. В борьбе за ведущих специалистов компании применяют различные методы мотивации, в том числе бонусы, премии, социальный и компенсационный пакеты. Тем самым компании стремятся стать более привлекательными для высококвалифицированных специалистов и конкурентоспособными на рынке. Одним из ключевых элементов мотивационной политики организации является компенсационная политика.

Компенсационная политика - система вознаграждений, устанавливаемых непосредственно предприятием и направленных на улучшение условий труда рабочих кадров. Основной целью компенсационной политики компании является максимизация выгоды компании от работы сотрудников.

Кроме этого, компенсационная политика выполняет ряд определенных функций, среди которых:

- Привлечение высококвалифицированных специалистов в рабочий штат
- Удержание высококвалифицированных специалистов в рабочем штате;
- Стимулирование производственной деятельности рабочих кадров;
- Регулирование и контроль над производственной деятельностью сотрудников.

Итак, что же представляет собой компенсационный пакет?

Компенсационный пакет - денежное или иное вознаграждение, предоставляемое организацией с целью привлечения и удержания в компании высококвалифицированных специалистов. Система вознаграждений состоит из трех основных элементов: базовой оплаты труда, дополнительной оплаты труда и социальных льгот. В каждой компании формирование и использование компенсационного пакета происходит индивидуально, в соответствии с целями и

задачами, которые она перед собой ставит. Тем не менее, существует ряд базисных принципов, рекомендуемых каждой компании.

Компенсационный пакет представляет собой совокупность систем компенсаций: традиционной и нетрадиционной.

Традиционная система компенсаций - система вознаграждений, состоящая из основной и дополнительных частей, сохраняющихся в течении длительного времени. К постоянной части традиционной системы компенсаций относится заработная плата и должностной оклад. А к дополнительной части - льготы. Например: страхование жизни, пользование служебным транспортом, займы на экстренные нужды и т.д.

Нетрадиционная система компенсаций включает в себя групповую заработную плату, переменную заработную плату и плату за знания и компетенции. Последнее подразумевает вознаграждение для сотрудников, имеющих навыки гибкости в чрезвычайных ситуациях, умение работать в сжатые сроки и т.д. За это и многое другое сотрудники могут получать плату за знания и компетенции.

Формирование компенсационного пакета в компании строится на пяти основных принципах:

- Принцип системности: наряду с бонусами и премиями, компенсационный пакет занимает одно из ключевых мест в системе мотивации персонала.
- Принцип обоснованности: каждый компонент компенсационного пакета должен быть обоснован и аргументирован той или иной необходимостью его использования, т.е. предоставляются именно те виды компенсаций, в которых действительно нуждается персонал
- Принцип эффективности: результат от использования компенсационного пакета должен быть выше затрат на его использование.
- Принцип стратегического соответствия: компоненты компенсационного пакета должны соответствовать стратегической цели данной компании.
- Принцип прозрачности: полнота информации о принципах и формах предоставления компенсационного пакета.

Важно понимать, что каждая компания индивидуально разрабатывает систему вознаграждений в соответствие с целями и задачами, которые она перед собой

ставит. Поэтому очень трудно изложить универсальные рекомендации по составу компенсационного пакета. Компенсационная система должна действовать в качестве основного рычага компании, регулирующего деятельность рабочих кадров и направляющего ее в нужное русло. Также необходимо, чтобы использование компенсационного пакета сопровождалось мониторингом эффективности тех или иных видов вознаграждений.

Система вознаграждений придает рабочим кадрам уверенности в своих возможностях, тем самым стимулируя их на интенсивную работу и настраивая их на положительный результат. Поэтому успех компании во многом зависит от того, как работает ее компенсационный пакет. На сегодняшний день иностранные компании являются наиболее привлекательными для высококвалифицированных специалистов, в первую очередь благодаря своим заманчивым компенсационным пакетам, включающим многочисленные льготы и бонусы для работников.

На мой взгляд, одним из ярких примеров компаний с обширным компенсационным пакетом является компания P&G. За всю историю своего существования, т.е. 176 лет, компания ни разу не задержала заработную плату. Компенсационный пакет компании включает в себя множество различных льгот для своих сотрудников: от отпуска по уходу за ребенком, страхования жизни, оплачиваемого отпуска и до индивидуального графика работы, жилищных программ, займов на экстренные нужды. Все это и многое другое, безусловно, не может не привлечь высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, я полагаю, что успех развития компании зависит во многом от того, насколько ясно и понятно она представляет свою цель и задачи, способна выразить их через компенсационную систему и донести до всех сотрудников.