Развитие управленческого потенциала в инновационной экономике

РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИЙ В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОЙ ТУРБУЛЕНТНОСТИ

Путняя Кристина Сергеевна
Финансовый университет, Москва, Россия
E-mail: krisker745@yandex.ru

На сегодняшний день проблема наличия компенсационной политики как системы взаимоотношений работника и работодателя в российских компаниях стоит очень остро, она важна и актуальна, так как Россия сегодня находится в условиях экономической турбулентности и нестабильности мировой экономической системы, а большинство компаний в России уделяет данному направлению очень мало внимания, что негативно сказывается на уровне мотивации сотрудников, а значит, и на успешности компании в целом, как следствие состояние национальной экономики ухудшается, так как в двадцать первом веке человеческие ресурсы играют наиважнейшую роль в функционировании компании.

Для обоснования содержания компенсационной политики полно и комплексно, следует обратить внимание на понятие компенсационного менеджмента, который можно рассмотреть в двух формах:

- как наука это совокупность макро-, мезо- и микроэкономических теорий, концепций, принципов, стратегий и др. в сфере вознаграждения наемных работников, а также общенаучного и специального знания управления человеческими ресурсами, экономики и организации труда, трудовой мотивации, социально-трудовых правовых отношений и других;

- как вид управленческой деятельности состоит из функций и задач менеджмента, регламентированных в зависимости от уровня организационной системы[1].

В свою очередь *компенсационная политика* - это система внешних вознаграждений наемному работнику за результаты его труда на предприятии [2]., или это совокупность всех вознаграждений, используемых организацией. Внутри этой системы существует достаточно важное разделение на внутренние и внешние вознаграждения [3, с.69].

Далее мы можем выделить основные функции компенсационной политики, в которых выражаются интересы работодателя как субъекта управления, а также сотрудника как объекта управления. Мы можем предложить следующие функции компенсационной политики:

- воспроизводственная;

- кадровая;

- социальная.

Также мы рассмотрим принципы компенсационной политики, которые можно выразить через законы организации [4, с.118]. В качестве принципов компенсационной политики мы предлагаем выделить:

- примат цели;

Определяет суть компенсационной политики организации как планирование результата деятельности. Данный принцип требует от компенсационной политики постановку цели в качестве основной трудовой мотивации работников.

- соответствие;

Проявляется данный принцип в требовании соответствия целей бизнеса и стратегических целей компаний, а также соответствия деятельности бизнеса законам данного региона, в котором предприятие функционирует.

- целевую адаптацию;

В соответствии с этим принципом эффективная политика компенсаций строится и становится такой в силу использования всех принципов и методов, которые реализуются для достижения целей компании.

- системность;

Требует от организации компенсационной политики в качестве системной взаимосвязанности и совокупности всех её элементов.

- обратную связь;

Данный принцип позволяет построить благоприятную компенсационную политику с помощью обратной связи с сотрудниками, другими словами сотрудники будут отвечать, удовлетворяет ли их такая политика или же нет.

- оперативность и гибкость.

Заключается в изменении или корректировке компенсационной политики, системы вознаграждений в ответ на изменения внутренних и внешних факторов.

Конкретное выражение компенсационная политика находит в компенсационном пакете.

Компенсационный пакет - это прямые и косвенные компенсации или возмещение организацией затраченных сотрудниками физических и умственных усилий на деятельность и развитие компании [5]. Главная задача компенсационного пакета - это привлечение высококвалифицированных сотрудников.

Рассмотрим примеры компенсационной политики российских компаний, чтобы выяснить, с помощью каких средств и методов выстраиваются взаимоотношения между организацией и сотрудниками.

1. Компенсационная политика компании ОАО «РЖД»[1].

Основным элементом компенсационной политики ОАО «РЖД» является компенсируемый социальный пакет (КСП или "кафетерий") - это 11 видов услуг на выбор. КСП предоставляется только значимым категориям персонала, основные критерии при определении этих категорий - дефицит представителей данной профессии в регионе, текучесть кадров, укомплектованность штата.

Помимо компенсируемого социального пакета, в компании существует основной социальный пакет. В него входят такие компенсации как: бесплатный проезд железнодорожным транспортом, компенсация затрат на занятия физической культурой, обеспечение санитарно-курортного и реабилитационного лечения работников и членов их семей и другие.

2. Компенсационная политика ОАО «Газпром»[2].

Вся компенсационная политика компании представлена в генеральном коллективном договоре.

Приведем несколько примеров компенсаций и льгот, находящихся в коллективном договоре: улучшение жилищных условий работников, оплата стоимости обучения, медицин-

ское обеспечение, санаторно-курортное и восстановительное лечение членов семей работников.

***3.* Компенсационная политика компании ОАО «Лукойл»[3].**

В компании существует социальный кодекс, в котором изложена вся компенсационная и социальная политика. В данном кодексе существуют различные льготы и компенсации, связанные с жилищной политикой, оздоровлением, спортом, физкультурой и организацией отдыха, охраной здоровья, страхованием, пенсионерами и индивидами.

4. Компенсационный пакет компании «Abbott»[4].

«Abbott» - международная компания, деятельность которой направлена на улучшение жизни людей за счет разработки продукции и технологий в сфере здравоохранения. Своим сотрудникам они предлагают льготы и программы поощрения, которые включают: страхование жизни, несчастных случаев и заболеваний, предоставление служебных автомобилей для сотрудников высшего менеджмента, программы поощрений и награждений: поощрение лучших сотрудников продаж, маркетинга и офиса, награда за поддержание ценностей компании, награда за индивидуальные достижения.

5. Компенсационный пакет компании «Ситибанк»[5].

В качестве выражения компенсационной политики компании «Ситибанк» мы приведем её компенсационный пакет, который имеют сотрудники в данной организации: оплата транспортных расходов и мобильной связи, оплачиваемые отпуска и больничные листы, оплата дней отпуска на время сессии для студентов, добровольное медицинское страхование, возможность оформить дебетовую и кредитную карту Ситибанка на льготных условиях.

Анализ компенсационных пакетов крупнейших компаний, таких как ОАО «РЖД», ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», «Abbot», «Ситибанк» выявил, что в большинстве компаний существуют такие компенсации как: организация и частичная компенсация затрат на санаторно-курортное лечение, дополнительное медицинское страхование, а также компенсация затрат на занятия физической культурой. Безусловно, данные виды компенсаций помогут сохранить стабильность в компаниях и удержать высококвалифицированных работников в условиях экономической нестабильности. Структура компенсационного пакета зависит от стажа работника, его квалификации и возраста. В целом в Российских компаниях существует огромный потенциал к росту качества компенсационной политики. Сегодня данное направление обязано развиваться интенсивно, так как сложившаяся экономическая ситуация - это не повод для замешательства, а толчок для развития элементов экономики Российской Федерации.

[1] http://social.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5010

[2] http://www.vcgo.ru/NormBase/4.pdf

[3] http://www.lukoil.ru/static.asp?id=62

[4] http://www.abbott-russia.ru/career/compensation/

[5] https://www.citibank.ru/russia/citigroup/rus/vacancies_dsa.htm

Источники и литература

1) Горелов Н.А. Компенсационный менеджмент (наука о вознаграждении наемных работников) // Креативная экономика. — 2012. — № 7 (7). — с. 14-18.

2) Сосновый, А.А. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности созда-

ния [Текст] / А.А. Сосновый // Московский психологический журнал. - 2011. -№12

3) Щукин, В. «Пульсирующий» фонд оплаты труда, или почему будущее - не за твердыми окладами, а за компенсационными схемами [Текст] / В. Щукин // Человек и труд. - 2012. - № 18.
4) Латфуллин, Г.Ф., А.В. Райченко. Теория организации [Текст] / Г.Ф. Латфулин, А.В. Райченко. - Юрайт , 2013 . - 448 с.
5) Власова А. Управление компенсационным пакетом // HRD Отдел кадров – 2010. № 20.