DOI: 10.17117/na.2015.11.01.171

<http://ucom.ru/doc/na.2015.11.01.171.pdf>

Поступила (Received): 03.11.2015

Гладкова О.А. Мотивация и вознаграждение работников: существующие проблемы и подходы

Gladkova O.A.
Motivation and remuneration of workers:
the existing problems and approaches

В статье рассмотрены условия, при которых заработная плата может стать мотивирующим фактором к достижению высоких результатов и стратегических целей развития компании.

Раскрыты некоторые проблемы мотивации сотрудников, рассмотрены подходы к формированию конкурирующего социального пакета

Ключевые слова: вознаграждение персонала, заработная плата, социальный пакет

In article conditions under which the salary can become the motivating factor to achievement of good results and strategic objectives of development of the company are considered. Some problems of motivation of employees are opened, approaches to formation of the competing social package are considered

Key words: remuneration of the personnel, salary, social package

Гладкова Ольга Александровна

Аспирант

Новосибирский государственный университет экономики и управления

г. Новосибирск, ул. Каменская, 56

Gladkova Olga Aleksandrovna

Graduate

Novosibirsk state university of economy and management

Novosibirsk, Kamenskaya st., 56

Для устойчивого долгосрочного развития компании ключевое значение приобретает система вознаграждения персонала, которая должна быть ориентирована на реализацию трудового потенциала и усиление заинтересованности в высоких результатах труда.

Согласно Всеобщей Декларации прав человека «каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для него самого и его семьи, и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения» [6].

Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ, заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [1, с.88].

Заработная плата многофункциональна, одной из ключевых функций заработной платы является мотивирование работников к результативному

труду. При этом заработная плата может стать мотивирующим фактором, если зависима от результатов труда и реально увеличивает доход работника.

Следует отметить, что в международной практике категории «заработная плата» не существует, а используется термин «вознаграждения работникам», включающий следующие составляющие:

- краткосрочные вознаграждения работникам;
- долгосрочные вознаграждения работникам;
- вознаграждения по окончании трудовой деятельности;
- выходные пособия;
- компенсационные выплаты долевыми инструментами [2, с. 245].

Современные условия ведения бизнеса усиливают внимание к проблеме мотивации сотрудников, наиболее распространенным видом которой становится конкурирующий социальный пакет. В Трудовом кодексе РФ термин «социальный пакет» не определяется. В трактовке ведущими специалистами данного понятия также нет единства. Одни полагают, что это весь набор льгот, обеспечивающих сотруднику комфортные условия труда, другие к социальному пакету относят только те блага, которые не предусмотрены трудовым законодательством.

Социальный пакет призван обеспечивать конкурентоспособность компании, стимулируя ценных для нее сотрудников на долгосрочное сотрудничество и может стать действенным инструментом мотивации, если затраты на социальный пакет будут рассматриваться как инвестиции в собственное дело для обеспечения будущего компании.

Законодательством предоставлена возможность в каждом конкретном случае набор льгот социального пакета определять самой компанией, исходя из ее финансовых возможностей.

Можно отметить несколько существующих подходов к формированию социального пакета для сотрудников.

Один подход (западный) предполагает четкую структуру и разделение льгот для сотрудников. Перечень и объем льгот конкретному сотруднику устанавливаются в зависимости от занимаемой должности и стажа работы. Например, все сотрудники пользуются так называемым базовым пакетом льгот. Далее сотрудники разделяются на ряд категорий: чем выше должность и больше стаж, тем выше категория социального пакета с большим количеством разнообразных льгот. Высшая категория социального пакета может включать полную медицинскую страховку, оплату мобильного телефона, предоставление персонального автомобиля и т.д.

Другой подход – каждый сотрудник в течение года зарабатывает определенное количество баллов в зависимости от результативности работы. Льготы комбинируются в пределах заработанных баллов. Данный подход имеет ограниченное применение, т.к. не все льготы могут быть прямо зависимы от результатов работы.

И, наконец, еще один подход, при котором социальный пакет формируется по принципу «кафетерия»: сотрудник самостоятельно в пределах установленной суммы выбирает льготы, которые для него имеют значение в текущем году

(один предпочитает оплату обучения, другой – медицинское страхование членов семьи, третий – оплату занятий спортом).

Подобный подход также сопровождается некоторыми проблемами. Общая стоимость льгот повышается, поскольку возникают дополнительные административные накладные расходы. Кроме того, сотрудники многих российских предприятий еще не готовы к такому распределению льгот и необходимо разъяснение потенциальных возможностей подобного подхода в настоящий момент и в будущем [5].

Таким образом, очевидно, *подход к формированию конкурирующего социального пакета для каждой компании индивидуален*, определяется ее финансовыми возможностями и целями стратегического развития компании.

Список используемых источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. М. : Эксмо, 2015. 400 с.
2. МСФО: точка зрения КПМГ. Практическое руководство по международным стандартам финансовой отчетности. 2009/2010. М.: Альпина, Паблишерз, 2010.
3. Гладкова Т.Ю., Кизь В.В. Учет и аудит негосударственных финансовых институтов. Новосибирск: НГУЭУ, 2011. 224 с.
4. Хисамов А.М., Гладкова Т.Ю. Модель межотраслевых балансов для анализа деятельности холдинга // Российское предпринимательство. 2011. №2-2 С. 68-73
5. Модернизации и инновационному развитию экономики – достойные кадры: Коллективная монография. Новосибирск: НГУЭУ, 2011. 224 с.
6. http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml

© 2015, Гладкова О.А.

*Мотивация и вознаграждение работников:
существующие проблемы и подходы*

© 2015, Gladkova O.A.

*Motivation and remuneration of workers: the
existing problems and approaches*