- Интеграция необходимых баз данных для получения единого файла со всей информацией для выполнения возврата;
- Изменение модели бизнес-процесса, в том числе добавление специалисту казначейства функции подачи заявки компании-подрядчику для осуществления возвратов по ОФД (рисунок 5).

Рисунок 5 - Модель целевого состояния бизнес-процесса возврата денежных средств в методологии EPC

Таким образом, при корректном планировании и реализации проекта возможными результатами оптимизации бизнес-процесса возвратов денежных средств гостям ресторана по эквайрингу для казначейства могут стать:

- Уменьшение трудозатрат и временных ресурсов на обработку одной заявки на возврат;
- Уменьшение финансовых рисков, связанных с попаданием суммы, осуществленного возврата в расчеты на прибыль и налоги;

1. Первухин Д. В., Исаев Е. А., Рытиков Г. О., Филюгина Е. К., Айрапетян Д. А. Анализ положительного эффекта от внедрения ИТ решения, основанный на оценке риска // Приборы и системы. Управление, контроль, диагностика. 2019. № 7. С. 45-54. URL: <https://publications.hse.ru/articles/287842868>.
2. Скворцова Н.А., Лебедева О.А., Сотникова Е.А. Влияние информационных технологий на развитие бизнеса // Теоретическая и прикладная экономика.: 2018. № 1. С.42-50. URL: http://e-notabene.ru/etc/article_25189.html.
3. Dr. Heinrich Degenhart The Functions of Corporate Treasury, 2008. URL: <https://treasury-management.com/article/4/121/1053/the-functions-of-a-corporate-treasury.html>
4. Недоспасова Ольга Павловна, Борисюк Игорь Анатольевич Корпоративные казначейства: новые возможности для повышения эффективности финансовых потоков // Journal of new economy. 2011. №1 (33). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnye-kaznacheystva-novye-vozmozhnosti-dlya-povysheniya-effektivnosti-finansovyh-potokov>
5. IT SPENDING AND STAFFING BENCHMARKS// 2019-2020. URL:<https://www.computereconomics.com/temp/ISS2019Ch01ExecSum78321.pdf>.
6. Lauren Morley// Article 'How much should a company spend on IT?'// Techvera Blog. 2019. URL: <https://blog.techvera.com/company-it-spend>

Хойна М.Н., Буренина Н.Б.

**Формирование структуры компенсационного пакета как важнейшего
мотивационного стимула к труду**

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»
(Россия, Симферополь)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-06-2020-10

idsp: sciencepublic-08-06-2020-10

Аннотация

В статье рассматривается необходимость использования пакета компенсаций для эффективного управления сотрудниками организации и обеспечения мотивации в

достижении высоких результатов в трудовой деятельности, что способствует повышению результативности деятельности предприятия.

Ключевые слова: компенсационный пакет, система вознаграждений, компенсации, управление персоналом, социальные льготы.

В настоящее время в условиях усиливающейся конкурентной борьбы развитие бизнеса требует от деятельности организаций все больших усилий и создает более сложные условия для их функционирования. Главным преимуществом перед конкурентами становится персонал организации.

Управление персоналом является достаточно сложным процессом, который включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом. Среди методов управления наибольшее значение имеют системы материально-денежного вознаграждения и мотивации сотрудников. Одним из способов развития, вовлеченности в процессы организации и стимулирования персонала предприятия является разработка и использование компенсационного пакета, который привлекает высококвалифицированных сотрудников, мотивирует работников на высокие результаты деятельности и к достижению целей предприятия, а также формирует положительный имидж и деловую репутацию организации как работодателя.

Согласно ст. 164 Трудового кодекса РФ, компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами [1].

В свою очередь, компенсационный пакет или система вознаграждений представляет собой более объемное понятие. В его структуру включено, как денежное вознаграждение персонала в виде постоянных и переменных выплат, так и набор социальных льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации и самой организацией. То есть, любое вознаграждение за труд, в том числе заработная плата, и есть компенсация за предоставление своего времени, здоровья и результатов трудовой деятельности [2].

Компенсационный пакет является важной составляющей мотивации персонала, поскольку для привлечения и удержания на предприятии высококвалифицированных специалистов недостаточно предложить им конкурентоспособный уровень заработной платы. Дополнительные социальные льготы, возможность культурного и физического развития, различные премии и хорошие условия труда оказываются привлекательнее и имеют при выборе места работы решающее значение.

Формирование системы вознаграждений должно производиться в соответствии с текущими и стратегическими целями организации, ее организационной структурой, потенциалом и резервом, и быть направлено на привлечение конкурентоспособных сотрудников, улучшать морально-психологический климат в коллективе и усиливать взаимосвязь повышения базовой заработной платы со сложностью и ответственностью выполняемой работы [3].

Тем самым, основное значение системы компенсаций заключается в том, чтобы стимулировать организационные действия персонала, нацелив сотрудников на качественное и результативное выполнение трудовых обязанностей, что позволит достичь стратегических задач предприятия, т.е. соединить материальные интересы сотрудников со стратегическими задачами организации.

Система вознаграждений, которая используется на предприятии, складывается из трех элементов – основная оплата труда, дополнительная оплата и социальные выплаты (бенефиты).

Основная оплата труда предусматривает гарантированную компенсацию сотруднику за его трудовую деятельность в организации на определенной должности. То есть, это базовая заработная плата, которая состоит из базового должностного оклада и надбавок, введенных для учета индивидуальных особенностей сотрудника [4].

Дополнительная оплата труда чаще всего связана с вознаграждением за результативность работы сотрудника, к которому относятся премии за выполнение плана, единовременное вознаграждение, акции и прочее.

Бенефиты представляют собой вознаграждения, не связанные с качеством и количеством выполненных трудовых задач. С помощью данных благ персонал предприятия имеет возможность повышать качество трудовой жизни, здоровье и благосостояние. При этом часть социальных льгот предусмотрено законодательством Российской Федерации, к которым относятся основные и дополнительные отпуска, оплата временной нетрудоспособности и т.д. Остальную же часть бенефитов предоставляет организация, в соответствии со своими возможностями и желанием улучшить жизнь своих сотрудников. Данные вознаграждения закреплены во внутренних документах организации: положениях, указах, штатных расписаниях [3; 5].

Структура компенсационного пакета на предприятиях всегда должна находиться в непрерывном развитии. Ведь любая компенсационная система устаревает, и для ее эффективного функционирования необходима информация о потребностях, интересах и желаниях персонала, а также о появлении новых тенденций на рынках труда. Своевременное совершенствование пакета компенсаций позволит не только улучшить условия работникам и добавить дополнительные выплаты, но и повлияет на их производительность труда, как мотивационный стимул.

При этом при формировании компенсационного пакета организация должна придерживаться определенных правил. Во-первых, система компенсации должна быть связана с показателями деятельности предприятия (прибыль, выполнение плана, объем продаж и т.д.) и самого работника. Во-вторых, компенсации должны выступать не только как способ стимулирования, но и как средство управления, с помощью которого руководитель может воздействовать на работника. И в-третьих, каждый сотрудник организации должен быть ознакомлен с системой компенсаций как при приеме на работу, так и при последующем ее изменении [6].

Таким образом, компенсационный пакет играет важную роль в управлении сотрудниками организации и имеет четко выраженную социальную эффективность, позволяя привлечь высококвалифицированных сотрудников, сформировать лояльность персонала, повысить уровень мотивации персонала организации и уменьшить текучесть кадров.

1. ТК РФ Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/76b6618d8df8a2dee39d97568704a639b442c608/ (Дата обращения: 12.05.2020).
2. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания [Электронный ресурс] // HR 100%. – Режим доступа: <http://www.hr100.ru/wmc/info/article/article06/?id=1154954369> (Дата обращения: 13.05.2020).
3. Мовчанюк, С.Н. Совершенствования процесса разработки компенсационного пакета в организации / С.Н. Мовчанюк // Аллея науки. – 2017. – №9. – С. 123-126
4. Что такое компенсационный пакет? [Электронный ресурс] // Справочник «На все случаи жизни». – Режим доступа: <http://www.mesport.ru/index.php/business-and-economy/287-chto-takoe-kompensatsionny-paket> (Дата обращения: 13.05.2020).
5. Бабина, С.И. Структура компенсационного пакета топ-менеджеров: анализ российской практики / С.И. Бабина, С.А. Бабин // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: политические, социологические и экономические науки. – 2016. – №2. – С. 47-54
6. Белова, А.А. Анализ современных подходов к построению компенсационных пакетов на предприятиях / А.А. Белова / Материалы ивановских чтений. – 2018. – №4(22). – С. 8-17