

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

На сьогодні персонал підприємства, організації чи установи є їх стратегічним ресурсом, основною конкурентною перевагою та елементом успішного розвитку та процвітання. Персонал розглядається вже не як одне з головних джерел витрат, а як стратегічний фактор успіху суб'єкта господарювання, витрати на утримання якого набувають ролі довгострокових інвестицій, що дають надалі значний результат. Тому проблема формування компенсаційного пакета є однією з нагальних проблем теорії та практики управління.

Науковці в своїх працях наголошують на необхідність та доцільність використання компенсаційного пакету як одного з інструментів мотивації та стимулювання трудової діяльності працівника. У цьому більшість авторів відзначають насамперед мотиваційну (стимулюючу) функцію компенсаційного пакету. Найбільшою мірою ця функція проявляється тоді, коли роботодавець використовує диференційований підхід до формування компенсаційного пакету (розмір та структура компенсаційного пакету залежить від трудового вкладу працівника).

Озернікова Т. Г. зазначає, що компенсаційний пакет у вузькому сенсі надає, насамперед, непрямий мотивуючий вплив через задоволення потреб у безпеці, зміцнення лояльності працівників, формування почуття справедливості. У той самий час можна говорити, що й розмір і структура компенсаційного пакету працівника залежить від його результативності, внеску в досягнення спільних цілей підприємства, то компенсаційний пакет впливає на реальну трудову віддачу працівника. Крім непрямого мотивуючого впливу компенсаційний пакет у разі має ще й пряме мотиваційне значення.

Компенсаційний пакет – це система винагород, які використовуються в організації і включають в себе три елементи: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, соціальні виплати і пільги.

Що входить до складу компенсаційного пакету є дискусійним питанням для багатьох вчених. Проте, більшість з них підтримують визначення Цимбалюк С.О., що до компенсаційного пакета належать матеріальні (грошові й негрошові) та нематеріальні винагороди, а компенсації містять виплати, винагороди і блага соціального характеру (соціальний пакет).

Сам факт надання компенсаційного пакету, тобто комплексу додаткових пільг та виплат, не передбачених трудовим законодавством, вже виконує соціальну функцію: беручи на себе додаткові витрати щодо забезпечення додаткових соціальних пільг та виплат.

Розвиток ринкових відносин, високий рівень конкуренції призвели до того, що організації почали використовувати різні механізми формування компенсаційного пакету у боротьбі за залучення та утримання висококваліфікованих фахівців. На даний момент можна виділити декілька механізмів формування компенсаційного пакету: стандартний компенсаційний пакет для всіх працівників, структурований компенсаційний пакет для певної категорії працівників та "гнучкі" компенсаційні програми. Різноманітність механізмів формування компенсаційного пакету забезпечує його гнучкість, правила побудови з урахуванням специфічних особливостей організації, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на кадрову політику та кадрову стратегію організації в цілому, систему винагороди та компенсаційний пакет зокрема.

Слід врахувати, що який би механізм формування компенсаційного пакета не використала організація, необхідно визначити, яку мету має роботодавець, чи є і чи виконуються умови для її реалізації. Існують певні принципи, якими слід керуватися при формуванні компенсаційного пакету:

1. Принцип системності. Оскільки компенсаційний пакет є одним з елементів у системі винагороди, у рамках даного принципу необхідно вивчити та оцінити роль компенсаційного пакету в системі винагороди.

2. Принцип обґрунтованості спрямований на аргументацію надання тих чи інших компонентів у структурі компенсаційного пакету.

3. Принцип ефективності передбачає співвідношення витрат і результатів від надання компенсаційного пакету.

4. Принцип стратегічної відповідності передбачає відповідність компенсаційного пакету стратегії розвитку організації, а також її цілей.

5. Принцип прозорості означає повноту надання інформації про структуру компенсаційного пакету, порядок його отримання.

Варто зазначити, що під час формування компенсаційних пакетів необхідно врахувати не тільки специфіку підприємства і галузей ринку, у яких воно функціонує, але й специфіку окремих посад і навіть окремих спеціалістів з їх індивідуальними особливостями і потребами.