

Компенсаційний пакет в системі мотивації персоналу

Умови ведення сучасного бізнесу вимагають вдосконалення системи мотивації персоналу. Ринок праці стає все більш конкурентним, а залучення та утримання талантів вимагає нових підходів. Зміни в економічній та соціальній сфері, такі як інфляція та зростання соціальних потреб працівників, зумовлюють необхідність перегляду компенсаційних пакетів. Компенсаційний пакет є ключовим інструментом мотивації співробітників до підвищення продуктивності та задоволеності роботою. Актуальність даної теми обумовлена необхідністю залучення та утримання кваліфікованих працівників, мотивації їх для досягнення цілей компанії та підвищення продуктивності праці. Пандемія COVID-19 суттєво змінила умови праці та підвищила важливість компенсаційних пакетів у системах мотивації людей. Актуальними проблемами стали зміна способів роботи, підвищення ризиків для співробітників і необхідність підтримувати фінансове благополуччя. Розширення глобальних комунікаційних технологій створило умови для дистанційної роботи та глобального конкурентного середовища, що ставить питання ефективної мотивації працівників у розподіленому робочому середовищі.

Основні цілі цього дослідження полягають у дослідженні та аналізі компенсаційного пакету як інструменту мотивації, оцінці його впливу на продуктивність праці працівників і визначенні найкращих методів створення та управління корпоративними системами винагороди.

Мотивація персоналу – це процес спонукання працівників до досягнення певних цілей і завдань в організації. Мотивація включає різноманітні психологічні та матеріальні чинники, які спонукують працівників виконувати свої обов'язки на високому рівні. Ключові фактори мотивації включають винагороди, визнання, можливості розвитку та особистісного зростання. Мотивація персоналу може бути внутрішньою і зовнішньою. Внутрішня мотивація базується на особистих цілях і цінностях працівника, тоді як зовнішня мотивація використовує такі засоби, як фінансові винагороди, бонуси та кар'єрний ріст. Методи мотивації можуть включати навчання та розвиток, систему винагороди, створення комфортних умов праці, а також розробку планів кар'єри та можливості самореалізації працівників.

Розробка і впровадження мотиваційної системи складається з наступних ключових кроків:

1. Визначення проблем компанії, що виникають через брак мотивації. Найчастіше це низька ефективність праці, плинність кадрів, погана атмосфера всередині колективу і авральний режим роботи.
2. Складання списку ключових завдань, на основі першого пункту (підвищення продуктивності, підняття командного духу, формування згуртованої команди).
3. Проведення соціальної діагностики. Для цього можна використовувати опитувальники, інтерв'ю або анкети. В результаті визначаються ключові фінансові та нефінансові стимули, в яких потребує колектив, і кожен співробітник зокрема.
4. Розробка системи мотивації на основі отриманих даних. Вибір конкретних методів та встановлення їх послідовності і періодичності.
5. Розрахунок фінансових витрат на впровадження системи.
6. Детальне інформування персоналу про прийдешні зміни. Якщо система багаторівнева і складна для швидкого сприйняття, то краще роздати детальні інструкції, де будуть описані параметри оцінювання та способи нарахування бонусів і штрафів.
7. Запуск і тестування системи. По закінченню пробного періоду підбиваються перші результати шляхом зіставлення витрат і отриманого прибутку [1].

Компенсаційний пакет є ключовим елементом системи мотивації персоналу. Це соціально-економічна категорія, яка є значимою не лише для найманого працівника, а й для роботодавця, який надає найманому працівникові пакет компенсацій за долучення його до процесу праці і розпорядження результатами його праці. Для найманого працівника компенсаційний пакет – це набір усіх компенсацій, зокрема матеріальних виплат і винагород, нематеріальних благ і послуг, які він отримує за виконання певної трудової функції на конкретному підприємстві та досягнуті результати праці, одержані у процесі застосування робочої сили. Для роботодавця компенсаційний пакет – це сукупність усіх компенсацій, які він надає найманому працівникові за долучення його до процесу праці і розпорядження його результатами праці. Для роботодавця компенсації є витратами, які він здійснює для того, щоб залучити найманого працівника, сформувати в нього відданість і лояльність, закріпити на підприємстві, мотивувати до виконання певних робіт і досягнення відповідних результатів [2]. Компенсаційний пакет включає в себе всі види компенсацій, які пропонуються працівникам: зарплата, бонуси, соціальні пакети, медичне страхування, акції та опції на акції компанії, пенсійні внески та інші фінансові та нематеріальні вигоди. Його структуру можна налаштувати для кожного працівника індивідуально залежно від його ролі та внеску в компанію. Компенсаційні пакети можуть спричинити проблеми у системі мотивації, зокрема відсутність фінансових ресурсів для високих виплат, невідповідна структура компенсаційних пакетів, нерівність в оплаті праці, несумісність інтересів роботодавців тощо.

Страхування працівників на виробництві є важливим компонентом компенсаційного пакету, оскільки воно забезпечує фінансовий захист працівників у разі нещасного випадку або хвороби [3]. Його також можна використовувати для заохочення працівників звертати увагу на безпеку на робочому місці та уникати ризиків. Страхування включає страхування від нещасних випадків, медичне страхування та інші заходи захисту працівників (рис. 1). Страхування від нещасних випадків забезпечує фінансовий захист, якщо працівник стикається з нещасним випадком на роботі, наприклад травмою. У цьому випадку страхова компанія виплатить компенсацію працівнику. Медичне страхування покриває витрати на лікування, консультації лікарів та інші медичні послуги. Програми

страхування доступні, щоб заохотити працівників дотримуватись правил техніки безпеки та уникати ризиків на робочому місці. Наприклад, нагороди за безаварійну роботу або участь в інструктажі з техніки безпеки. Страхування працівників може дати їм відчуття безпеки та впевненості у своєму майбутньому, що може позитивно вплинути на продуктивність і задоволеність роботою.



Рис. 1. Види програм соціального страхування [3, с. 224].

У системі мотивації персоналу можуть виникати проблеми, такі як незбалансованість системи оплати праці, низька ефективність заходів стимулювання, зниження мотивації працівників. Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Дослідження Ельтона Мейо в рамках Чиказької школи підкреслили важливість соціальних аспектів на робочому місці і взаємозв'язку між задоволеністю працівників та їх продуктивністю. Абрахам Маслоу розробив «ієрархію потреб», де була виокремлена ієрархічна послідовність фізіологічних, психологічних та соціальних потреб, які впливають на мотивацію людей. Дуглас Мак-Грегор вніс вклад у розвиток теорії «Х та Y», де розглядав підходи до управління та мотивації працівників. Фредерік Герцберг, відомий за «теорією двоїстості» або «теорією мотивації та гігієни», яка визначала фактори, що впливають на задоволеність та незадоволеність на робочому місці та ін. [4]. Питання мотивації залишається актуальним і продовжує вивчатися сучасними дослідниками з урахуванням сучасних тенденцій і потреб ринку.

Отже, ефективна система мотивації персоналу з використанням компенсаційного пакету є важливим інструментом для досягнення успіху в сучасному бізнесі. Вона допомагає залучити та утримувати талановитих працівників, підвищити їх продуктивність тощо. Дослідження та удосконалення системи мотивації через компенсаційний пакет варто розглядати як невід'ємну частину стратегії управління персоналом. Для реалізації цієї стратегії важливо постійно аналізувати та вдосконалювати компенсаційний пакет з урахуванням індивідуальних потреб працівників та змін в суспільному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Як ефективно впровадити систему мотивації для персоналу [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://blog.agrokebety.com/yak-efektyvno-vprovadyty-systemu-motyvaty-siyi-dlya-personalu#submenu:language>.
2. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. К.: КНЕУ, 2014. С. 67-85. Режим доступу: https://posibniki.com.ua/post-kompensaciinii-paket-yak-osnova-kompensaciinoyi-modeli-vinagorodi-za_1.
3. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : практикум [Електронний ресурс]. К. : КНЕУ, 2013. 348 с. Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/6a74ca25-c2d1-4829-8945-fa2330d6ca75/content>.
4. Кононюк К.Є. Сучасні підходи до мотивації працівників підприємства. Тези Всеукраїнської науково-практичної on-line конференції аспірантів, молодих учених та студентів, присвяченої Дню науки (10–12 травня 2017 року). Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/213.pdf>