

Компенсационная стратегия привлечения сотрудников в организацию

Джунельбаева Асель Куанышевна

*аспирантка факультета государственного управления
Московский Государственный Университет им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия*

E-mail: assel24@rambler.ru

Стратегия компенсации является логическим продолжением деловой стратегии организации, и вознаграждение может и должно оказывать значительное влияние на достижение поставленных целей организации и ее ожиданий от сотрудника. Компенсационный пакет определяется исходя из ключевых факторов, обозначенных организацией, таких как политика организации, ее стратегия, социальная структура, и др. Чаще всего компенсационное вознаграждение зависит от компетенции сотрудников, опыта работы, и их непосредственного вклада в развитие и достижение поставленных целей организации на занимаемой должности. На сегодняшний день система компенсации выходит на новый уровень – в качестве оплаты труда применяются не только зарплата и премии, но также и новые категории, такие как компенсационный пакет, включающий социальные программы кредитования, разработанные для сотрудников, медицинское страхование, оплачиваемые путевки в оздоровительные санатории и т.д. Подобный системный подход к организации вознаграждения выводит на новый уровень взаимоотношения работодателя и работника – это не только оплата труда, но также и привлечение сотрудников в организации, трудовое поведение, мотивация развития и стимулирование роста сотрудника. Компенсационный пакет можно обозначить как одно из важных составляющих стратегии мотивации персонала, который обычно включает следующее:

- Зарплата;
- Премии;
- Получение бонусных процентов от прибыли;
- Участие в акционерном капитале;
- Выплаты по снижению влияния инфляции;
- Оплата транспортных расходов;
- Субсидии на питание;
- Оплата образования;
- Предоставление жилья;
- Предоставление путевок в оздоровительные санатории;
- Льготное кредитование;
- Медицинское страхование и обслуживание.

Исходя из вышесказанного, мы можем сформулировать определение компенсационного пакета следующим образом: **компенсационный пакет** – все виды материальных доходов, получаемых сотрудником от непосредственной трудовой деятельности, компенсации, связанные с условиями труда, экологической обстановкой региона в котором расположена организация, выплаты по снижению инфляционных издержек, а также различные льготы и медицинское страхование. Компенсационная стратегия организации разрабатывается как одна из ключевых функций мотивации труда персонала, и является одним из важнейших инструментов при привлечении сотрудников на службу, его удержании в организации, эффективности кадровой политики, трудового поведения и соответствия трудовому законодательству. Для оптимального управления человеческими ресурсами руководству организации

необходимо определить приоритетность всех вышеперечисленных аспектов формирования компенсационной стратегии, которая зависит от:

- сферы деятельности;
- организационно-правовой формы;
- масштаба организации;
- целевых направлений деятельности организации;
- финансовой ресурсообеспеченности организации;
- ситуации на рынке труда и определенной необходимой квалификации потенциальных сотрудников.

Таким образом, разработка компенсационной стратегии позволяет конкурирующим между собой на рынке труда организациям привлечь квалифицированных сотрудников, способствуя их стимулированию на долгосрочный период деятельности, и направляя на достижение целей компании.

Литература

1. Шекшня С. В. (2000) Управление персоналом в современной организации. М.
2. Lawler III, Edward E. (2000) Rewarding excellence: Pay strategies for the New Economy. Jossey-Bass.
3. Milkovich, G., Newman, J. (2004) Compensation. McGraw-Hill/Irwin.
4. Martocchio, J. (2003) Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach (Third edition). Prentice Hall.