

Петрова Алена Юрьевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье автор проводит анализ понятия «общее вознаграждение персонала» и выявляет его взаимосвязи с понятиями «зарботная плата», «оплата труда», «компенсация» в рамках управления организацией.*

***Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, общее вознаграждение, персонал, организация.*

В настоящее время современные организации претерпевают существенные расходы, которые связаны с персоналом. Данные издержки включают в себя заработную плату за отработанное и не отработанное время, различные виды компенсационных выплат, установленные законодательно или по инициативе организации, поощрительные и социальные выплаты, расходы, которые не относятся к фонду зарплаты и социальным выплатам и другие виды затрат. В совокупности все эти и другие виды расходов составляют общее вознаграждение персонала организации. Часть денежных средств, которые направлены на вознаграждение персонала, представляют собой существенную долю всех расходов организации. Ко всему этому большинство расходов обременены налогами. На сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации нет единого взгляда. До недавнего времени в отечественной управленческой практике не принято было говорить об управлении оплатой труда, а только об ее организации [1, с. 9–10]. Как правило, только организационных мер недостаточно. Существует явная необходимость в обеспечении управления этим процессом, включая такие функции управления, как планирование, учет и контроль. Основной функ-

цией является целеполагание, которая пронизывает всю деятельность организации и считается именно управленческой функцией. Она предполагает наличие четкой и конкретной цели. Организация оплаты труда и даже более широкое понятие «управление оплатой труда» рассматриваются как процесс управления заработной платой – проектирование системы оплаты труда, организация учета заработной платы, анализ фонда оплаты труда и вознаграждения персонала в целом и т. д. В данном случае предметом управления является заработная плата и ее составляющие элементы – базовая (окладная) часть, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера

Компании, занимающиеся консалтинговой деятельностью, рассматривают: 1) различные виды систем стимулирования, включая в себя объем денежных выплат и принципы их начисления; 2) общую систему вознаграждения, систему оплаты труда, относя к ней также системы компенсаций и премирования. Сторонники американского подхода, который широко представлен в русскоязычном издании книги Р. Хендерсона [2], обобщающим понятием считают «компенсации» или «компенсационные системы», включающие фиксированную заработную плату (базовое вознаграждение) и премии (дополнительное вознаграждение).

Компенсация, как понятие в русском языке было использовано применительно только к техническим устройствам: в XIX в. «компенсаторъ» (от лат. уравниватель) – устройство при разных снарядах для устранения действия на них холода и жара, например, маятник часовой» [3, с. 148].

Итак, исходя из вышесказанного, можно выделить основные признаки понятия общего вознаграждения, которые отличают его от рассмотренных ранее понятий:

- общее вознаграждение персонала стоит принимать во внимание как неделимый предмет управления. Дело в том, что вознаграждение имеет устойчивую внутреннюю структуру и взаимосвязи между ее элементами;

- в состав общего вознаграждения персонала входят финансовые и нефинансовые вознаграждения, все те, элементы, которые представляют ценность

для сотрудников организации и также используются как инструмент воздействия на сотрудников и на их поведение;

– соотношения в структуре финансового вознаграждения персонала имеют устойчивый характер, который определяется рядом факторов (характеристик рабочего места и организации).

Именно такой взгляд на общее вознаграждение персонала позволяет рассматривать его как предмет управления, а значит, и проектировать систему вознаграждения персонала в контексте стратегического управления организацией как составляющую финансовой политики и политики в области управления персоналом.

Список литературы

1. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда в переходной экономике: Учеб. пособие. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 258 с.
2. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент / Под ред. Н.А. Горелова; пер. с англ. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
3. Сосновы А.П. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://consulting.msk.ru/materials/komp_pac.html