

УДК 331.2

А.А. Вилошкина

Студентка 3 курса

ФГБОУ «Санкт – Петербургский государственный экономический университет»

П.Ю. Сахно

Студентка 3 курса

ФГБОУ «Санкт – Петербургский государственный экономический университет»

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ПАКЕТОВ РАБОТНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация. Разработка действенной кадровой политики в компаниях любого масштаба не представляется возможным без формирования качественного компенсационного пакета, состав которого должен учитывать потребности сотрудников и соответствовать современным тенденциям. Каждая компания самостоятельно выбирает подход при составлении компенсаций, в зависимости от специфики деятельности, финансовых возможностей организации и состояния рынка труда. В данной статье был проведен анализ особенностей состава компенсационных пакетов в различных сферах трудовой деятельности с учетом факторов, влияющих на их формирование.

Ключевые слова: компенсация, компенсационный пакет, отрасль экономики, формирование компенсационного пакета, бенефит, влияние факторов, состав компенсационного пакета.

A.A. Viloshkina, P.U. Sakhno

St. Petersburg State University of Economics

THE FACTOR ANALYSIS OF FEATURES OF CREATION OF COMPENSATION PACKAGES IN VARIOUS SECTORS OF ECONOMY

Abstract. Developing an effective HR policy is impossible for a company of any size without creation of a high-quality compensation package, which should take the needs of staff into consideration and comply with the current trends. Every company independently chooses their own approach to forming a compensation package, depending on the specifics of the company's activity, financial capacity and the state of the labor market. This article analyzes the features of creation of compensation packages in various sectors of economy, taking into consideration all the factors affecting the formation.

Keywords: compensation, compensation package, sector of economy, creation of compensation packages, benefit, influence of factors, components of the compensation package.

Введение

В современном мире человеческие ресурсы стали стратегически важными для функционирования и развития успешной компании. Акио Морита, который является основателем транснациональной корпорации «Sony» сказал: «Никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать предприятие успешным: это могут сделать только люди». На своём примере многие бизнесмены показали важность вкладывания денег в персонал. Они устанавливают достойную оплату труда, вводят обучение, помогают развитию и личностному росту сотрудников, обеспечивают льготами и компенсациями. О компенсационных выплатах, входящих в состав компенсационных пакетов, предоставляемых компаниями, мы поговорим подробнее в этой статье, так как они являются основным звеном мотивационной системы любой организации [4].

Компенсация происходит от латинского *compensation* - возмещение, вознаграждение [2]. В Российской экономической практике под компенсацией понимается «возмещение». Такое значение термина прежде всего закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации, в соответствии с которым под компенсациями понимаются денежные выплаты, связанные с

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

исполнением трудовых договоров или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей [1; 3].

Однако в российских компаниях все чаще используется термин «компенсация» в значении «вознаграждение». Эту тенденцию можно объяснить несколькими факторами.

Зачастую это обусловлено тем, что отечественные компании ориентируются на новые подходы других стран в сфере мотивации и стимулирования персонала. Тем самым, изучение зарубежного опыта, как американского, так и европейского, в области регулирования управления компенсационными выплатами, способствует развитию организаций Российской Федерации. Помимо этого, перенимая опыт развитых стран, мы создаём лучшие условия для рынка труда внутри страны.

Ещё одним фактором является современность и инновационность систем стимулирования труда. Затрагивая вопрос о вознаграждении работников, мы прежде всего характеризуем данное понятие как предоставление дополнительных благ сотрудникам. На данный момент времени существует огромное разнообразие так называемых «бенефитов», к ним относят различные социальные выплаты, расходы, направленные на развитие персонала и иные компенсации перечень которых устанавливается на законодательном уровне.

Гипотеза

В различных отраслях экономики состав компенсационного пакета будет трансформироваться под влиянием определённых факторов, отражающих как специфику деятельности работников конкретной сферы, так и особенности функционирования рынка труда.

Методы

В ходе работы авторы отразили и проанализировали специфику формирования компенсационных пакетов работников на основании исследований, представленных информационным ресурсом Superjob.ru, в зависимости от отрасли и сферы деятельности предприятия. На основе анализа полученных данных сформировали вывод об отраслях, в которых развиты те или иные составляющие компенсационного пакета.

В процессе исследования были проанализированы компенсационные пакеты различных отраслей экономики Российской Федерации. Анализ показал, что существуют определенные факторы влияющие на специфику отрасли, в которой функционируют предприятия, тем самым придя к выводу, что для различных отраслей характерны определенные «бенефиты», способствующие повышению эффективности и производительности труда сотрудников предприятия.

Авторы в своей работе обработали блок фактической и статистической информации из отечественных источников, связанных с формированием компенсационных пакетов для сотрудников различных отраслей экономики.

Результаты обсуждения

Сейчас, некоторые российские компании для обозначения совокупности выплат в разных областях используют понятие «компенсационный пакет», заимствованное из практики американского и европейского менеджмента.

Компенсационный пакет можно определить как комбинацию внешних и внутренних денежных и неденежных выплат, предоставляемых помимо основного оклада, например, льгот. Эти льготы необходимы для привлечения и дальнейшего удержания квалифицированных сотрудников, оказания необходимого административного воздействия на них, и оптимизации затрат, направленных на персонал [6].

Сейчас в контексте «компенсаций» можно услышать также термин «бенефиты» от английского слова benefits - преимущества.

Каждая компания формирует компенсационный пакет с учётом своих финансовых возможностей, а также исходя из понимания руководством своей роли в мотивации труда работников.

Структура такого пакета включает в себя социальные льготы и денежные вознаграждения, при этом она постоянно развивается, особенно это касается социальных благ (бенефитов), которые предоставляет компания своим сотрудникам.

Вознаграждения в денежном выражении делятся на переменные и постоянные выплаты.

Постоянные выплаты характеризуются заработной платой в соответствии со штатным расписанием и надбавками, которые определяет работодатель для каждого сотрудника индивидуально в зависимости от условий труда и производительности. В качестве примера может выступать надбавка за выслугу лет и так далее.

Переменные выплаты прежде всего связаны с результатами деятельности организации и именно поощрения в виде премий являются стимулом к повышению трудовой деятельности сотрудников. В противном случае, их отсутствие является негативным или демотивирующим фактором.

Состав компенсационных пакетов для сотрудников зависит от отрасли, в которой они работают и может трансформироваться в зависимости от таких факторов как уровень конкуренции на рынке труда, специфические требования к квалификации и опыту, а также риски и потенциальная ответственность, связанные с профессиональной деятельностью. Помимо этого, важным фактором влияния на формирование компенсационных пакетов является происхождение компании, так предложения российских организаций могут отличаться от иностранных.

Портал Superjob.ru в 2022 году провел исследование, связанное с изменением состава компенсационных пакетов. В ходе опроса участвовали 1000 представителей компаний из различных округов страны. Таблица с результатами исследования представлена ниже [7].

Таблица. Результат опроса, проведенный порталом Superjob.ru в 2022 году

Вариант ответа	Все ответившие	Сфера деятельности компании					
		ИТ, интернет, телекоммуникации	Продажи	Производство	Строительство, эксплуатация, недвижимость	Логистика, транспорт	Услуги
Обучение за счёт компании	46%	65%	53%	41%	46%	36%	47%
Подарки к праздничным датам	44%	42%	49%	52%	44%	32%	41%
Корпоративные мероприятия	43%	65%	49%	39%	44%	45%	38%
Оплата мобильной связи/интернета	43%	42%	49%	45%	51%	45%	34%
Возможность приобретения со скидкой услуг или продукции компании	31%	12%	47%	26%	14%	5%	25%
Оплачиваемый полис ДМС (добровольного медицинского страхования)	21%	53%	14%	23%	25%	18%	10%
Предоставление служебного транспорта	21%	17%	20%	25%	28%	14%	13%
Бесплатное питание/компенсация на питание	20%	15%	22%	29%	16%	20%	9%
Дополнительно несколько дней отпуска в год	12%	7%	8%	10%	4%	8%	12%
Оплата проезда в общественном транспорте	9%	10%	5%	8%	14%	10%	8%

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Вариант ответа	Все ответившие	Сфера деятельности компании					
		ИТ, интернет, телекоммуникации	Продажи	Производство	Строительство, эксплуатация, недвижимость	Логистика, транспорт	Услуги
Оплата спортклуба, бассейна	9%	15%	8%	11%	5%	9%	9%
Предоставление льготных путевок, частичная оплата отпускных расходов	7%	7%	5%	9%	5%	9%	0%
Предоставление беспроцентной ссуды	6%	5%	3%	8%	7%	2%	3%

В данной таблице представлены ответы респондентов из таких сфер деятельности как ИТ, продажи, производство, строительство, логистика и услуги. Сотрудникам разных компаний задавали вопрос, касающийся состава их компенсационного пакета на данный момент времени. В приведённый перечень вариантов ответов включены компенсации, которые сейчас являются наиболее распространёнными в практике применения российских компаний.

Анализируя данные таблицы, мы выявили 5 самых часто встречающихся компенсаций в каждой отрасли. Результаты приведены на рисунке.

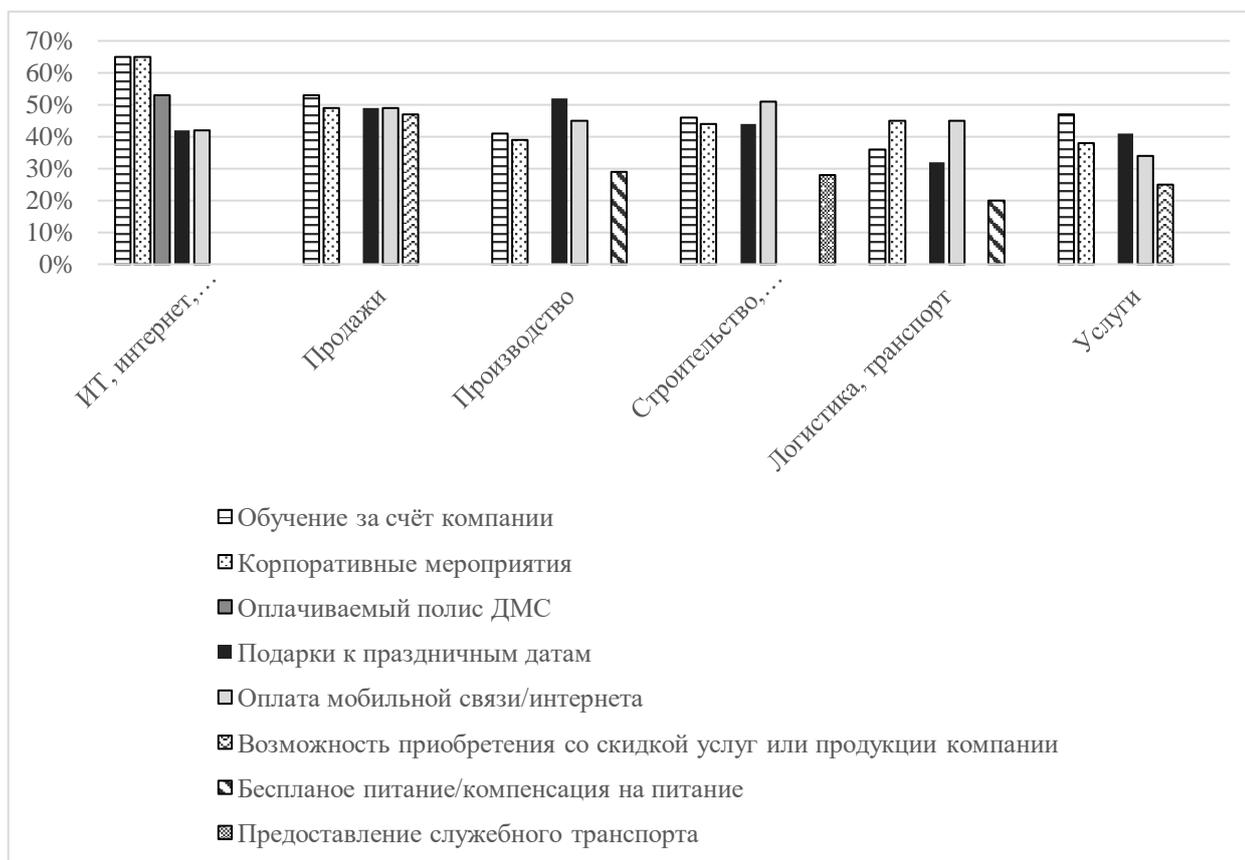


Рисунок. Самые распространённые компенсации в каждой отрасли

Можно заметить, что в различных отраслях применяются разнообразные формы компенсаций, такие как финансирование обучения персонала за счет компании, организация и проведение корпоративных мероприятий, подготовка подарков для

сотрудников в связи с праздниками и важными событиями, а также оплата счетов за мобильную связь и интернет.

Теперь перейдём к обсуждению различных составляющих компенсационного пакета в разрезе представленных в таблице отраслей.

Например, рассматривая отрасль IT - технологий, помимо одинаковых компенсаций на обучение персонала и оплаты связи, эта единственная сфера деятельности, в которой оплачиваемый ДМС вошел в список самых распространённых. Так как специалисты по IT востребованы на рынке труда, работодатели стараются обеспечить максимальный комфорт своим сотрудникам, помимо этого в данной отрасли имеется достаточно устойчивая финансовая база работодателя, которая позволяет вкладывать деньги в такую важную компенсацию как поддержка здоровья сотрудников.

Помимо этого, немаловажным фактором служит конкуренция на рынке труда, поскольку компании в борьбе за талантливых и перспективных сотрудников готовы предлагать для их привлечения и удержания более привлекательные условия работы, поэтому все больше внимания уделяется полисам медицинского страхования, которые способны обеспечить высокую лояльность со стороны сотрудников.

Нет компенсационного пакета у каждой десятой компании: работодатели предоставляют персоналу только соцпакет, гарантированный ТК РФ [1]. Есть много мнений насчёт схожести и различий социальных и компенсационных пакетов. Мы придерживаемся точки зрения, что социальные льготы — это составная часть компенсационных пакетов, так как они включают в себя все виды предоставляемых работнику вознаграждений за трудовую деятельность [5].

Согласно анализу, представленному на портале Superjob.ru, самыми объемными компенсационными пакетами обладают IT-компании [7].

В сфере продаж и услуг возможность приобретения товаров компании с выгодой для сотрудника является наиболее распространенным видом компенсации. Обусловлено это спецификой деятельности, организации предоставляя возможность своим сотрудникам пользоваться услугами или получать товары по сниженной цене не только поднимают лояльность персонала компании, но и приобретают в их лице покупателей и потребителей — эта компенсация работает по стратегии win-win, от чего извлекает пользу как работодатель, так и сотрудник.

В отраслях, которые занимаются производством и логистикой одной из популярных компенсаций является предоставление работникам бесплатного питания, либо его частичная оплата, что обусловлено спецификой отрасли, в которой часто используется тяжелый труд. В данной сфере работодателю важно сохранять работоспособность своих сотрудников в течение рабочего дня, именно поэтому включение питания в компенсационный пакет является важным и даже необходимым, чтобы удовлетворить базовые физиологические потребности по теории Маслоу [8].

Для работников, занятых в сфере строительства чаще всего, работодателями предлагается обеспечение корпоративным транспортом, который обеспечивает сотрудникам трансфер от дома до работы и обратно. Немаловажным фактором, который влияет на широкое применение компенсации на транспорт в данной отрасли, является удаленность многих объектов из-за чего сотрудники могут испытывать неудобства.

Таким образом, обобщая всю проанализированную в данной статье информацию можно сделать вывод, что состав компенсационных пакетов имеет множество вариантов для сотрудников различных компаний, и в значительной мере может различаться в зависимости от отраслевой специфики. Работодатели прилагают большие усилия для разработки компенсационных программ, учитывая потребности своих сотрудников, стараясь обеспечить свой персонал лучшими стимулирующими «бенефитами».

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с изм. и доп.
1. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С.И. Ожегов - 26-е изд., перераб и доп. - М.: ООО «Издательство Оникс», 2016. - С. 242; Словарь иностранных слов / Отв. редакторы В.В. Бурцева, Н.М.Семенова. - 2-е изд. - М.: Рус. яз. - Медиа, 2016. - С. 325.
2. Пиляева, В.В. Трудовой кодекс РФ: словарь-справочник [Текст] / В.В. Пиляева. - М.: АСТ: Астрель: Хранитель, 2017. - С. 105.
3. Мескон, М.Х. Основы менеджмента [Текст]: [перевод с английского] / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - 3-е изд. - Москва; Санкт-Петербург: Диалектика, 2019. - 665 с.
4. Тихонов А.И. Отношение соискателей на российском рынке труда к социальному пакету // вестник алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 4-1. – с. 134-140.
5. Научная электронная библиотека: сайт. – URL: <https://monographies.ru/ru/book/section?id=3738> (дата обращения: 10.03.2023).
6. SuperJob: сайт. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/113777/sostav-kompensacionnyh-paketov-za-polgoda-izmenilsya-neznachitelno/> (дата обращения: 10.03.2023).
7. HR-Portal: сайт. – URL: <https://hr-portal.ru/article/razrabotka-kompensacionnogo-paketa-kompanii> (дата обращения: 10.03.2023).