

УДК 331.101.3
ББК 65.291.66Е. А. Киселёва
Байкальский государственный университет экономики и права**КОМПЕНСАЦИОННЫЙ ПАКЕТ:
К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОНЯТИЯ***

Компенсационный пакет является одной из важнейших составляющих в системе вознаграждения работника. Разработка компенсационного пакета выступает как одна из основных стратегических задач в управлении человеческими ресурсами. В настоящее время отсутствует единый подход к определению понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Отсутствие однозначности в определении данных понятий приводит к проблемам развития теории и практики управления. В исследовании, во-первых, рассматриваются подходы различных авторов к определению сущности данных понятий; во-вторых, представлены подходы к соотношению понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». На основе проанализированного материала даются определения понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». В статье представлена сравнительная характеристика функций компенсационного пакета и социального пакета, раскрывается содержание функций компенсационного пакета. Компенсационный пакет организации выполняет ряд функций, например, воспроизводственную (компенсационную), стимулирующую (мотивационную), регулирующую, рекрутинговую, развивающую, социальную и функцию обеспечения кадровой безопасности.

Ключевые слова: компенсационный пакет; социальный пакет; функции компенсационного пакета; функции социального пакета.

E. A. Kiselyova
Baikal State University of Economics and Law

SALARY PACKAGE: TO DEFINITION TO THE TERM

Development of salary package as a key component of pay system is one of the main strategic tasks of HR management. Currently, there is no general approach to defining the terms «salary package» and «social package», which causes problems in the development of management theory and practices.

This article studies various authors' approaches to defining the essence of the concepts «salary package» and «social package», and discusses approaches to comparing these concepts. Basing on the analyzed data, the author gives definitions to the terms, compares functions of the two packages, and describes in detail the essence of the functions of salary package. These functions include remuneration (compensation), stimulation (motivation), regulation, recruitment, development, socialization and personnel security.

Keywords: salary package; social package; functions of salary package; functions of social package.

Подобно тому как в настоящее время понятие «вознаграждение» не имеет четкого определения в научной литературе [2], так и в толковании термина «компенсационный пакет» наблюдается неопределенность.

Анализ теоретических подходов к сущности и содержанию компенсационного пакета показывает, что, несмотря на то, что термин «компенсационный

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта ФБ-20 «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики» (номер регистрации в ФГНУ ЦИТиС 01201256020).

пакет» широко используется в науке, единое определение данного термина до сих пор отсутствует. В экономической литературе в настоящее время нет однозначности в использовании понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет», при этом термин «компенсационный пакет» в теории и практике управления часто отождествляют с понятием «социальный пакет».

При рассмотрении определений термина «компенсационный пакет» отечественных авторов можно выделить два подхода к пониманию компенсационного пакета в научной литературе. Сторонники первого подхода рассматривают компенсационный пакет в широком смысле. Причем, в рамках данного подхода одни авторы рассматривают компенсационный пакет как доход наемного работника в целом, который включает в себя доход от трудовой деятельности и доход от собственности (дивиденды). Другие авторы под компенсационным пакетом понимают материальное и нематериальное вознаграждение, получаемое работником (в данном случае компенсационный пакет включает в себя моральные поощрения, награждение работников грамотами, доска почета, присуждение звания «Лучший в номинации» и т. д.). Третьи рассматривают компенсационный пакет как трудовой доход работника (трудовое вознаграждение), который включает в себя постоянную и переменную части заработной платы, а также социальные льготы и выплаты.

При этом многие авторы (С. А. Бабин, С. И. Бабина, Л. С. Бабынина, Е. Лановенко, С. К. Мордовин, А. Н. Орлов, И. П. Поварич, Ю. Н. Талышева) отмечают, в первую очередь, воспроизводственную (компенсационную) функцию компенсационного пакета, т. е. возмещение работникам затрачиваемых ими в процессе работы времени, здоровья, знаний, а также полученных результатов работы. А. П. Левченко отмечает, что «основное назначение компенсационного пакета состоит в том, чтобы стимулировать персонал, направлять его деятельность на достижение стоящих перед организацией стратегических целей, а также компенсировать работнику затраты его труда в производственном процессе» [1, с. 195]. Таким образом, им подчеркивается как компенсационная, так и стимулирующая функции компенсационного пакета.

Сторонники второго подхода рассматривают компенсационный пакет в узком смысле, как совокупность льгот и выплат, которые работодатель предоставляет своим работникам, помимо оплаты их труда. Причем часть авторов, придерживающихся данного подхода, отмечают, что компенсационный пакет включает в себя только дополнительные (добровольно выплачиваемые работодателем) льготы и выплаты, которые не предусмотрены законодательством; другие — только обязательные льготы и выплаты, предусмотренные законодательством; третьи — как обязательные, так и дополнительные льготы и выплаты.

Разнообразие подходов к определению понятия «компенсационный пакет» представлено на рис. 1.

Таким образом, можно сделать вывод, что общепринятого определения понятия «компенсационный пакет» в современной экономической литературе нет. Для определения сущности и содержания данного понятия следует обратиться к его этимологии. Ключевым в словосочетании «компенсационный пакет» является прилагательное «компенсационный», происходящее от термина «компенсация». Понятие «компенсации» в литературе рассматривается в широком смысле слова, как «возмещение работнику затраченных в процессе выполнения определенного объема работ усилий, т. е. компенсации — гарантированная часть вознаграждения», и в узком смысле, как «возмещение работнику дополнительных усилий и затрат, а также не вполне благоприятных условий приложения труда» [4, с. 48]. Аналогично термин

«компенсационный пакет» можно рассматривать в широком смысле, как вознаграждение, получаемое работником, в том числе постоянная и переменная части заработной платы, дополнительные льготы и выплаты, нематериальное стимулирование, а также неденежные доходы. В узком смысле компенсационный пакет представляет собой совокупность социальных льгот и выплат, предоставляемых работодателем на основе добровольно взятых на себя обязательств по отношению к работникам сверх тех, которые установлены законодательно.



Рис. 1. Подходы к определению сущности понятия «компенсационный пакет»

Наряду с термином «компенсационный пакет» экономисты часто используют термин «социальный пакет». Причем, как и в случае с компенсационным пакетом, наблюдается расхождение мнений о том, что понимать под этим термином. Рассмотрим, что же понимают разные авторы под термином «социальный пакет» (рис. 2).

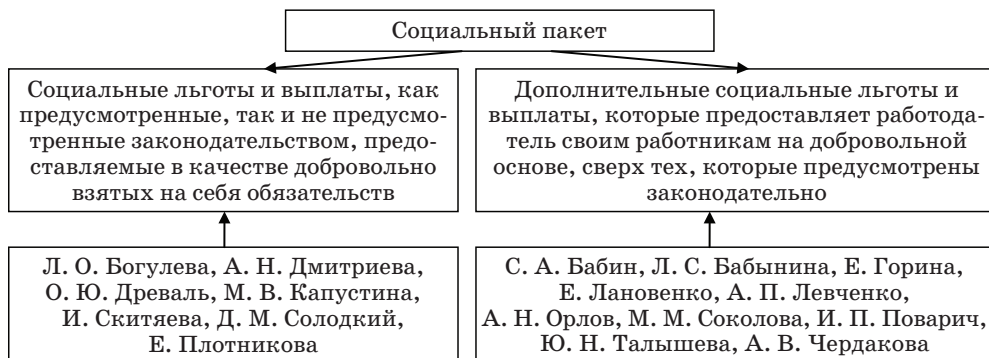


Рис. 2. Подходы к определению сущности понятия «социальный пакет»

Анализ определений понятия «социальный пакет» показывает, что, чаще всего, под данным термином понимаются дополнительные льготы и выплаты, которые работодатель предоставляет своим работникам в качестве добровольно взятых на себя обязательств. Ключевым в понятии «социальный пакет» является термин «социальный», который трактуется как «общественный, относящийся к жизни людей и их отношениям в обществе» [3, с. 752]. В соци-

альном обеспечении гарантом выполнения обязательств выступает государство. Следовательно, на наш взгляд, к социальному пакету относятся льготы и выплаты, которые гарантированы законодательно и которые работодатель обязан предоставить своим работникам.

Таким образом, в литературе можно выделить два подхода к соотношению понятий «компенсационный пакет» и «социальный пакет». Одни исследователи (И. С. Лучшева, Л. С. Морозова, Ю. В. Мурашова, А. Скакодуб, Е. Тяжелникова) отождествляют понятия «компенсационный пакет» и «социальный пакет» ($КП = СП$). Другие (Л. С. Бабынина, Е. Лановенко, А. П. Левченко, Ю. Н. Талышева) считают, что понятие «компенсационный пакет» шире, чем понятие «социальный пакет» ($КП > СП$). На наш взгляд, если рассматривать компенсационный пакет в широком смысле, то данное понятие шире по сравнению с понятием «социальный пакет» и включает в себя социальный пакет (льготы и выплаты, которые работодатель обязан предоставить своим работникам согласно законодательству). Компенсационный пакет в узком смысле и социальный пакет — это самостоятельные нетождественные понятия.

Сущность компенсационного пакета проявляется в его функциях: воспроизводственной (компенсационной), стимулирующей (мотивационной), развивающей, рекрутинговой, социальной, регулирующей, функции обеспечения кадровой безопасности.

Воспроизводственная (компенсационная) функция выражается в возмещении работникам средств на восстановление затрачиваемых ими в процессе трудовой деятельности времени, здоровья, усилий, осуществлении «возвратных выплат». Данная функция проявляется в том, что работодатель, предоставляя своим работникам компенсационный пакет, способствует удовлетворению потребностей работников.

Удовлетворяя существующие у работников потребности, компенсационный пакет выполняет стимулирующую (мотивационную) функцию. Данная функция реализуется в том, что компенсационный пакет мотивирует работников на высокие результаты деятельности, развитие человеческого капитала, саморазвитие, самосовершенствование и самореализацию работников, тем самым способствует достижению поставленных целей компании. Если рассматривать компенсационный пакет в широком смысле, то данная функция проявляется в том, что переменная часть заработной платы зависит от результативности труда работников, качества выполняемой работы. В последнее время аналогичная ситуация наблюдается при формировании компенсационного пакета в узком смысле (совокупности дополнительных льгот и выплат): нередко в организациях возможность получения дополнительных социальных льгот и выплат ставится в зависимость от результативности работника. Таким образом, чем лучше работает сотрудник, тем больше размер компенсационного пакета, шире его структура.

В структуре компенсационного пакета присутствуют компоненты, направленные на развитие и обучение сотрудников, что способствует развитию человеческого капитала организации. Решение данных задач реализуется через развивающую функцию.

Рекрутинговая функция (функция обеспечения конкурентоспособности компании) находит свое отражение через использование компенсационного пакета, как средства для привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, уменьшения уровня текучести, формирования положительного имиджа и деловой репутации компании, как работодателя.

Социальная функция выражается в том, что, получая компенсационный пакет, работники чувствуют заботу о себе со стороны руководства; тем самым

формируется и повышается лояльность со стороны персонала к компании, укрепляется корпоративная культура, создается благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

В рамках действия функции обеспечения кадровой безопасности компенсационный пакет позволяет решить проблемы удержания высококвалифицированных специалистов, снижения уровня текучести, формирования и повышения лояльности персонала, снижения рисков для компании, связанных с персоналом.

Регулирующая функция наиболее характерна для компенсационного пакета в широком смысле, когда компенсационный пакет оказывает влияние на соотношение спроса и предложения на рынке труда. Хотя в последнее время весьма распространенной стала практика, когда размер дополнительных льгот и выплат может дифференцироваться в зависимости от категории персонала, профиля деятельности специалиста. Так, для руководителей высшего звена, «ключевых» и узкопрофильных специалистов размер компенсационного пакета может быть больше, а его структура шире. Кроме этого размер и структура компенсационного пакета различаются в зависимости от сферы деятельности организации (например, компенсационный пакет работников банковского сектора, организаций нефтегазодобывающей отрасли более разнообразный, по сравнению с компенсационным пакетом организаций других отраслей). Таким образом, компенсационный пакет оказывает влияние на привлекательность для работников организации той или иной отрасли.

Все функции, выполняемые компенсационным пакетом, взаимосвязаны друг с другом. Так, одна задача может способствовать выполнению нескольких функций. Например, решение проблемы формирования и повышения лояльности персонала реализуется через социальную функцию и функцию обеспечения кадровой безопасности. В таблице представлены функции, выполняемые компенсационным пакетом и социальным пакетом.

Функции компенсационного пакета и социального пакета

| Функция | Компенсационный пакет | | Социальный пакет |
|---|-----------------------|----------------|------------------|
| | в широком смысле | в узком смысле | |
| Воспроизводственная (компенсационная) | + | + | + |
| Стимулирующая (мотивационная) | + | + | – |
| Развивающая | + | + | – |
| Регулирующая | + | + | – |
| Рекрутинговая (функция обеспечения конкурентоспособности) | + | + | – |
| Социальная | + | + | – |
| Обеспечения кадровой безопасности | + | + | + |

В настоящее время существуют организации, которые уклоняются от предоставления своим работникам социального пакета. Поэтому, можно предположить, что если организация предоставляет своим работникам социальный пакет, то она является более предпочтительной на рынке. В связи с этим проявляется рекрутинговая функция. Но это не так. Поскольку социальный пакет включает в себя те льготы и выплаты, которые предусмотрены законодательством, следовательно, работодатели обязаны их предоставлять своим работникам. Таким образом, о том, что социальный пакет выполняет рекрутинговую функцию, не может быть и речи.

На рис. 3 представлены задачи, которые реализуются в рамках функций компенсационного пакета.



Рис. 3. Функции и задачи компенсационного пакета

Для того чтобы компенсационный пакет в организации выполнял свои функции, необходимо постоянно следить за изменениями, происходящими во внешней и внутренней среде организации. Это поможет вовремя принимать необходимые решения для изменения ситуации в лучшую сторону.

Список использованной литературы

1. Левченко А. П. Социальный и компенсационный пакеты: соотношение инструментов социальной политики предприятия / А. П. Левченко // Вестник Саратовского государственного технического университета. — 2009. — Т. 3. — № 1. — С. 194–200.
2. Озерникова Т. Г. Развитие теоретических основ аудита вознаграждений / Т. Г. Озерникова, Т. А. Беркович // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2011. — № 6. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=14025>.
3. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М. : Азбуковник, 1999. — 944 с.
4. Озерникова Т. Г. Формирование системы вознаграждений в организации / Т. Г. Озерникова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2003. — № 2 (35). — С. 47–53.

References

1. Levchenko A. P. Social and compensational packages: correlation of instruments of enterprise's social policy. *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo*

universiteta – *The Journal of Saratov State Technical University*, 2009, vol. 3, no. 1, pp. 194–200 (in Russian).

2. Ozernikova T. G., Berkovich T. A. Development of theoretical basis of rewards audit. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava) (elektronnyy zhurnal)* – *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law) (on-line journal)*, 2011, no. 6. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=14025> (in Russian).

3. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazheniy* [Explanatory Dictionary of the Russian Language: 80 000 words and phraseological units]. Moscow, Azbukovnik Publ., 1999. 944 p.

4. Ozernikova T. G. Forming rewarding mechanism in organization. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii* – *Izvestiya of Irkutsk State Economic Academy*, 2003, no. 2 (35), pp. 47–53 (in Russian).

Информация об авторе

Киселёва Екатерина Андреевна — аспирант, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: kiselyova_ea@mail.ru.

Author

Kiselyova Ekaterina Andreevna — PhD student, Dep-t of Labour Economics and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin st., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: kiselyova_ea@mail.ru.