

ФОРМУВАННЯ КОМПЕНСАЦІЙНОГО ПАКЕТУ ЯК НАПРЯМОК МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Дегтяренко О.О.

Сучасна економіка характеризується зростанням значимості людських ресурсів для успішного розвитку компанії. Це означає необхідність розробки все більш досконалих мотиваційних механізмів.

Виділяють два основних важелі впливу на персонал – матеріальну і нематеріальну мотивацію. Частіше застосовується матеріальне стимулювання, одним з найбільш важливих напрямків якого є правильне формування компенсаційного пакету.

Моделювання компенсаційного пакету являє собою окремий випадок організаційних змін, відмітною рисою якого є охоплення і рядових співробітників, і керівників.

Базова умова впровадження нової системи оплати праці полягає в тому, що чекання змін повинне не лякати працівника, а навпаки стимулювати до більш активної праці. Однак безконфліктне впровадження змін є скоріше виключенням. Для зменшення опору персоналу нововведенням потрібно реформувати компенсаційну політику на основі таких принципів: нововведення повинне бути економічно обґрунтованим, тобто задовольняти персонал та бути вигідним для власника; система оплати праці повинна стати важелем управління; модель оплати праці повинна бути диференційованою (це стосується розміру оплати праці, способу оплати тощо); необхідно забезпечити відкритість системи оплати праці.

Етапами формування компенсаційного пакету повинні бути, по-перше, аналіз роботи персоналу, кадровий аудит, необхідні для складання загального враження від роботи персоналу, виявлення ступеня його готовності до впровадження нововведень (зміни старого компенсаційного пакета або впровадженню нового). По-друге – розробка відповідно напрямку роботи підприємства і запитам персоналу структуру компенсаційного пакета.

Нова система оплати праці повинна бути документально оформлена. Будь-які організаційні зміни в сфері оплати праці повинні знайти своє відображення у внутрішній документації: колективному договорі, положенні про преміювання і т.п.