

Тема эссе: «Традиционная система компенсации»

Актуальность рассматриваемой темы обуславливается тем, что в процессе своего функционирования рабочая сила создает стоимость и добавочную стоимость, которую присваивается работодателем. По экономическим законам работник, продавший свой труд, должен получить от работодателя эквивалент стоимости рабочей силы, равный или приближающийся к ее цене, в противном случае он не сможет выполнять свои трудовые обязанности в будущем, так как рабочая сила не будет воспроизведена.

Традиционная система компенсации (вознаграждения) представляет собой систему материального и нематериального вознаграждения, получаемого сотрудниками организации, которая складывается из двух составляющих ее элементов - основного, состоящего из заработной платы, и дополнительного, состоящего из различного рода льгот, доплат, привилегий и остающейся постоянным в течение установленного, достаточно длительного промежутка времени.

Ю.Г. Одегов и П.В. Журавлев отмечают, что «под вознаграждением персонала понимают все расходы, которые несет работодатель в соответствии с заключенным трудовым соглашением» [2]. Но при этом, указанные авторы обозначают, что вознаграждение - это «все то, что человек считает ценным для себя» [2]. В связи с тем, что взгляд на ценности у каждого человека свой, то и оценка вознаграждения и его относительная ценность для каждого сотрудника организации различны.

Поэтому, с одной стороны, вознаграждение следует представить частью затрат организации-работодателя на персонал, с другой - все ценности, которые человек может считать для себя наиболее предпочтительными. Следует отметить, что приведенные определения немного противоречат друг другу: если подвергать анализу нематериальные способы вознаграждения (например, моральное поощрение), то они как правило не требуют от работодателя

больших затрат, но при этом очень часто представляют для работника большую ценность.

Другие авторы несколько по иному подходят к трактовке таких терминов как вознаграждение, компенсация и заработок. Например, Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик отождествляют термины «вознаграждение» и «компенсация» и употребляет именно понятие компенсации для отображения системы экономических вознаграждений [1]. Таким образом, представление о компенсации расширяется и включает все виды выплат, а также нематериальное вознаграждение, т.е. компенсация в широком смысле понимается как «внешнее вознаграждение». В то же время Т.Г. Озерникова в качестве заработной платы определяет денежное вознаграждение, которое периодически выплачивается организацией работнику за выполнение его профессиональных обязанностей [3]. При этом понятие «вознаграждение» не объединяется с понятием компенсации (как денежные средства, получаемой сотрудником от организации в обмен на свой труд). «Вознаграждение состоит из двух частей: основной (заработной платы или оклада) и дополнительной (льгот доплат, привилегий)» [3].

По моему мнению, компенсацию в широком смысле слова следует трактовать как возмещение работнику затраченных в процессе выполнения определенного объема работ усилий. Компенсация трудозатрат работника неотделима от исполнения им воспроизводственной функции заработной платы, которая заключается в осуществлении восстановления, поддержания и развития возможности работника осуществлять трудовую деятельность. В таком случае компенсация выступает как минимально возможная величина оплаты труда работника. При этом в узком смысле компенсация является возмещением работнику основных усилий и затрат на трудовую деятельность, а также за неблагоприятные условия труда и затрачиваемыми им усилия на выполнение своих трудовых функций.

Термин «вознаграждение» в узком значении объединен с реализацией мотивационной (стимулирующей) функции оплаты труда и часто отождеств-

ляется с понятием «поощрение». Вознаграждение в широком смысле слова является стимулом, представляющим основные формы внешних воздействий, которые заинтересовали или могут заинтересовать работника в приложении трудовых усилий, повышении производительности труда, соблюдении необходимых норм поведения и трудовой дисциплины. Поэтому О.В. Томина отмечает, что вознаграждение реализуется не только через заработную плату, премии, участие в прибылях, но и через продвижение по карьерной лестнице, нравственно-моральное поощрение и пр. [4] Термин для обозначения компенсационных доплат и надбавок к заработной плате используется именно в этом значении. То есть, под вознаграждением понимаются основные внешние стимулы, а под компенсацией - гарантированная часть вознаграждения.

На основе выше изложенного традиционную систему компенсации (вознаграждения) можно представить графически на рисунке.

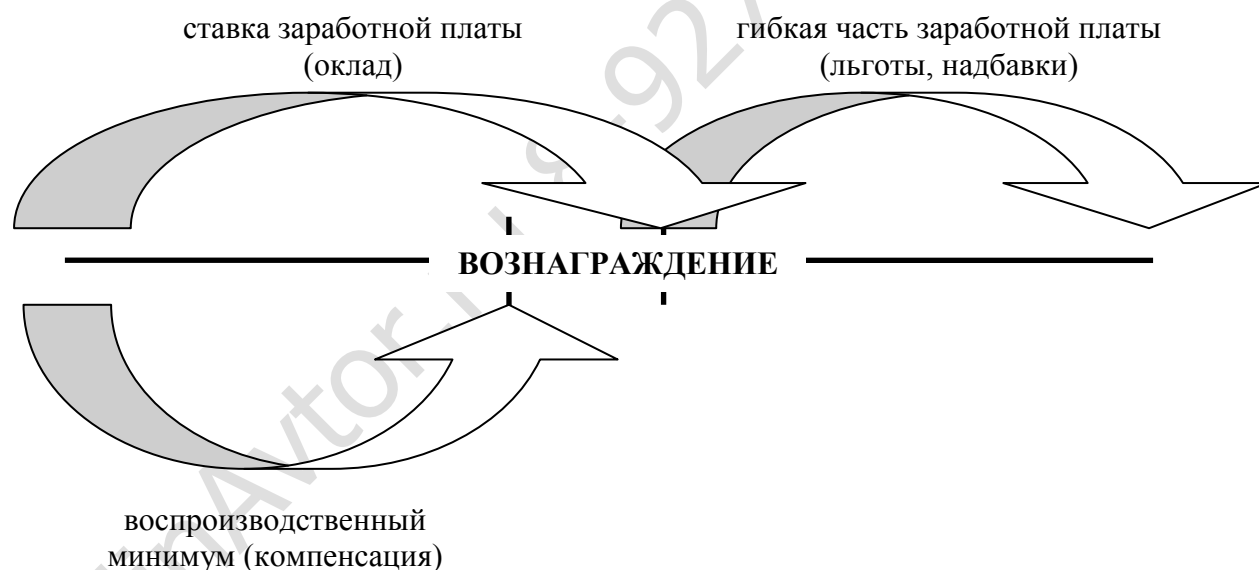


Рисунок - Традиционная система вознаграждения

Таким образом, под системой вознаграждения следует понимать вознаграждение, получаемое сотрудником за предоставление организации своего времени, здоровья и профессиональных знаний, навыков и опыта, которое включает в себя компенсацию трудовых затрат работника и дополнительные материальные и нематериальные стимулы трудовой деятельности.

Список использованных источников

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала. - М.: Инфра-М, 2009. - 896 с.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Н. Управление персоналом. - М.: Юрайт, 2014. - 532 с.
3. Озерникова Т.Г. Формирование системы вознаграждений в организации
URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sistemy-voznagrazhdeniy-v-organizatsii> (дата доступа: 06.06.2014)
4. Томина О.В. Человеческий капитал в системе инновационно-ориентированного производства: теоретические аспекты экономического вознаграждения // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2011. - № 9. - С. 90 - 92.