вознагради меня... за труд

компенсационный менеджмент (наука о вознаграждении наемных работников)

Окончание. Начало в № 2-3/2007 ***«кэ»***

Переход к рыночной экономике в России, изменение форм собственности, структурная перестройка, образование вертикально-интегрированных многоотраслевых комплексов, другие внутренние и внешние процессы социально-экономического развития (глобализация, вхождение в ВТО, мировой рынок труда и т.д.) – все это привело к пересмотру взглядов на философию оценки труда и вознаграждение работников. В частности, принципиально изменились стратегия мотивации персонала, формы и системы оплаты по конечному результату и участия рядовых работников в капитале, другие виды компенсации трудовой деятельности.

Горелов Н.А.
д-р экон. наук, проф., засл. деятель науки РФ, Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов

Сформировавшееся в последние годы в сознании российских бизнесменов представление о человеческом капитале как специфическом виде инвестиций в противоположность бытовавшей «концепции дешевой рабочей силы», является существенным шагом в достижении долгосрочного финансового процветания и наращивания стоимости акционерного капитала. Человеческий капитал постепенно приобретает в глазах менеджеров не меньшую важность, чем финансовый или физический, особенно с точки зрения стратегического развития компании.

«*Люди* — это не товар, который можно покупать на рынке и отправлять в утиль по своей воле, - пишет американский ученый Ричард Хендерсон, автор учебника «Компенсационный менеджмент». - Если работодатель принимает решение нанять какое-то лицо, то он автоматически принимает на себя определенные обязательства по обеспечению благополучия этого лица и, как правило, его

человеческий капитал постепенно приобретает в глазах российских менеджеров не меньшую важность, чем финансовый или физический

или ее иждивенцев, причем не только на период занятости, но и на определенный период после возможной смерти нанятого работника» [1]. Этого понимания, к сожалению, пока не достает нашим российским работодателям и либеральным политикам, которые часто в пример нам ссылаются на высокую производительность в США по сравнению с Россией, упуская из вида уровень организации использования производительных сил и компенсационную практику у них и у нас.

Поэтому мы надеемся, что рассмотрение российских проблем через призму передового опыта США и других экономически развитых стран поможет нашим читателям составить более полный взгляд на взаимосвязь факторов производства, на место и роль человека в системе производительных сил общества.

Глобальная цель курса состоит в систематизации знания и научно-методическом обеспечении системы компенсационного менеджмента в организации. Материал курса концентрируется на том, каким образом компании конструируют и реализуют свои программы вознаграждения труда для большинства работников. Организация должна не просто устанавливать компенсацию труда своей рабочей силы на конкурентном для своего географического региона уровне, но еще и варьировать виды и размер предлагаемых вознаграждений таким образом, чтобы они отражали различия в индивидуальном вкладе сотрудников.

Главными отличительными признаками индивидуального вклада являются знания и профессиональный опыт, которые наемный работник проявляет на рабочем месте, а также интерес, прилагаемые усилия и настрой на новатор-

---

[1] Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. 8-е издание / Перев. с англ, под ред. Горелова Н.А. - СПб.: Питер, 2004. с. 182-183.

ство, позволяющие ему наилучшим образом справляться с порученным делом. Система оплаты труда и дополнительных вознаграждений организации должна стимулировать достижение приемлемых уровней трудовых показателей всеми работающими по найму.

Кроме того, надо иметь в виду, что постановлением Правительства Российской Федерации от 06.03.98 №283 была утверждена Программа перехода на Международные стандарты по составлению и представлению финансовой отчетности предприятий (МСФО) с целью ее гармонизации во всем мире. Тем самым предполагается снизить затраты на привлечение капитала и облегчить доступ к международным рынкам капитала. Однако из-за неразработанности методологических основ компенсационной политики в Российской Федерации, отсутствия единых правил, регламентирующих учет и отражение в отчетности данных по оплате труда и пенсионному обеспечению и их несопоставимости с мировой практикой, обобщенной в международных стандартах финансовой отчетности, существенно замедляется выполнение указанного выше постановления Правительства Российской Федерации.

Учитывая объемный, многоплановый характер курса, отсутствие достаточного учебно-методического обеспечения, его преподавание рассчитано на использование активных методов, самостоятельную, творческую работу студента, постоянное взаимодействие в процессе обучения преподавателей и студентов с помощью прямых и обратных связей и др.

Активное обучение предполагает подробную профессиональную проработку каждой темы, подготовку тестовых заданий, в том числе в режиме on-line, процедуры проверки знаний в системе дифференцированного интернет-обучения ГЕКАДЕМ и др.

В программу закладывается принцип «меню»: формируется обширный перечень заданий, задач, форм аудиторной и внеаудиторной работы, позволяю-

люди — это не товар, который можно покупать на рынке и отправлять в утиль по своей воле

щих организовать полноценное обучение по данной дисциплине. Каждый студент до начала занятий получает календарно-тематический план работы по курсу с указанием форм организации учебного процесса, порядка работы и требований для успешного его усвоения. Модульное построение учебного курса предусматривает:

- постановку целей и задач каждого отдельного модуля, основных рассматриваемых вопросов;
- описание методологической и методической составляющей, информационного обучения, алгоритмов решения задач;
- выявление нерешенных проблем и возможных путей их разрешения, используя для этого эффективные методы творчества, такие как мозговая атака, дидактические и деловые игры, метод конкретных ситуаций, гобометод, метод инцидента и др.

Курс «Компенсационный менеджмент» имеет межотраслевой характер и тесно связан с другими дисциплинами: основами менеджмента, экономикой труда, управлением человеческими ресурсами, трудовым правом и др.

С основами менеджмента общими являются методология исследования организации и процесса управления, ключевые понятия системы, структуры, эффективности, ситуационного анализа, стратегического процесса, мотивации, системного подхода и др.

С экономикой труда связывает главное содержание курса, по существу вышедшего из ее недр, - это, прежде всего:

- теория взаимодействия субъектов рынка труда;
- система показателей измерения производительности;
- экономические основы формирования систем мотивации и трудового потенциала предприятия;
- экономическая природа трудового вознаграждения;
- планирование фонда заработной платы;

развитие трудового законодательства способствует эффективному решению проблем компенсационного менеджмента

- антикризисное управление трудом;
- аудит и анализ трудовых показателей и др.

С управлением человеческими ресурсами общим является объект исследования, включая стратегические аспекты управления персоналом и теорию развития интеллектуального капитала. Важное значение также имеют процессные вопросы управления вознаграждением, рассматриваемых в обоих курсах.

С трудовым правом связывает общая законодательно-нормативная база регулирования социально-трудовых отношений. Развитие трудового законодательства способствует эффективному решению проблем компенсационного менеджмента.

В конечном счете, взаимодействие с различными дисциплинами способствует развитию компенсационного менеджмента, что позволяет, не подменяя собственный предмет исследования, использовать весь арсенал смежных наук в качестве своего инструментария.

Курс «Компенсационный менеджмент» тесно связан с одноименным курсом, читаемым в университетах США, Англии, Франции и др. В Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов этот курс читается на всех экономических факультетах. Информационно-издательское агентство «ЛИК» (Санкт-Петербург) выпустило в свет новое учебное пособие по компенсационному менеджменту.

кэ