

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 005.95 (075.8)

И.Б. Адова**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ПРЕДМЕТА УПРАВЛЕНИЯ
В ОРГАНИЗАЦИИ**

Цель данной статьи – проведение дефиниционного анализа понятия «общее вознаграждение персонала» и выявление его взаимосвязи с понятиями «зарботная плата», «оплата труда», «компенсация» в рамках управления организацией. Автор обосновывает необходимость введения понятия «общее вознаграждение персонала» в управленческий оборот организации, рассматривая его в качестве предметной области управления.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, общее вознаграждение, персонал, организация.

Современные российские организации несут большие расходы, связанные с персоналом, – это и заработная плата за отработанное и не отработанное время, различные виды компенсационных выплат, установленные законодательно или по инициативе организации, поощрительные и социальные выплаты и др. Все они в совокупности составляют общее вознаграждение персоналу организации. Доля денежных средств, направляемых на вознаграждение персонала, представляет собой существенную часть совокупных расходов организации. Причем большая часть этих расходов обременена налогами.

На сущность вознаграждения персонала как предмета управления¹ в организации нет единства взглядов. До недавнего времени в отечественной управленческой практике не принято было говорить об управлении оплатой труда, а только об ее организации [1. С. 9–10]. Одних же организационных мер недостаточно. Необходимо обеспечить, как принято в мировой практике, именно управление этим процессом, включая помимо организации и иные функции управления – планирование, учет и контроль и др. В основу этого должна быть положена функция целеполагания, т.е. реализация процесса управления предполагает наличие четкой и конкретной цели. Организация оплаты труда и даже более широкое понятие «управление оплатой труда» рассматриваются как процесс управления заработной платой – проектирование системы оплаты труда, организация учета заработной платы, анализ фонда оплаты труда и вознаграждения персонала в целом и т.д. При таком подходе предметом управления является заработная плата и ее составляющие элементы – базовая (окладная) часть, доплаты и надбавки компенсационного

¹ Предметом управления можно считать все то, на что направлено управленческое воздействие. Это позволяет развести его с понятием объекта управления как места осуществления какой-либо деятельности.

и стимулирующего характера. По нашему мнению, предмет управления также должен быть расширен. Не только заработная плата (названные функции применительно к ней и раньше использовались, но не в комплексе), а именно общее вознаграждение персонала организации должно стать предметом управления как в текущий момент, так и в перспективе. Только такой подход реализует принцип комплексности, поскольку тогда поэлементные составляющие будут включать помимо названных еще и «незарплатные» элементы – налоги, относимые на выплаты персоналу, расходы организации на социальное развитие, кредиты, выданные персоналу, и др.

Кроме этого, по определению управление вознаграждением персонала предполагает обоснование управленческих решений в этой области, что означает возможности выбора оптимальных решений, руководствуясь различными критериями.

Анализ литературных источников по проблемам, связанным с вознаграждением персонала, показал, что использование термина «вознаграждение» в качестве предмета управления не является распространенным. В бизнес-коммуникациях и деловой литературе, касающихся различных инструментов управления вознаграждением персонала, имеет место несогласованность позиций и взглядов на этот процесс.

В одних публикациях используется термин «заработная плата», в других – «оплата труда», авторы третьих оперируют терминами «заработная плата» и «оплата труда» как синонимами, четвертые в оплату труда включают уровень заработной платы и стоимость льгот, отдельные авторы применяют понятия «компенсация», «вознаграждение», трактуя их и в узком, и в широком смысле.

Консалтинговые компании и некоторые российские организации различают:

- 1) системы различных видов стимулирования, включая размер денежных выплат и схемы их начисления;
- 2) общую систему вознаграждения, систему оплаты труда, включая системы премирования и компенсаций.

Сторонники американского подхода, представленного довольно обширно в русскоязычном издании книги Р. Хендерсона [2], обобщающим понятием считают «компенсации» или «компенсационные системы», включающие фиксированную заработную плату (базовое вознаграждение) и премии (дополнительное вознаграждение). В качестве аргумента приводится тот факт, что тем самым компенсируются трудозатраты работника. При этом в одних работах «компенсация» и связанные с ней термины («компенсационная политика», «компенсационный пакет», «компенсационная программа» и т.п.) рассматриваются как синоним «вознаграждения»: например, «компенсационная политика – это и есть система внешних вознаграждений наемному работнику за результаты его труда на предприятии. Когда мы можем оценить или измерить вознаграждение в денежном виде, то мы говорим о денежном вознаграждении или компенсационном пакете организации» [3].

Другие не соглашаются с тем, что для персонала важны системы поощрительных выплат и денежные компенсации. В то же время утверждается, что «наилучшие планы компенсационных выплат удачно сочетают два элемента:

установление внутрикорпоративных отношений и оценку выполненных работ», и «компенсация является поощрением продавца за проявленную им способность убеждать» [4. С. 18, 26].

Мы считаем, что использование понятия «компенсации» здесь не вполне уместно. Если обратиться к авторитетным словарным источникам, то можно утверждать, что под компенсацией понимается «возмещение потерь, понесенных убытков, расходов, возврат долга» [5. С. 257].

Понятие «компенсации» в русском языке использовалось вначале лишь применительно к техническим устройствам: в XIX в. «компенсаторъ (от лат. *уравнитель*) – устройство при разных снарядах для устранения действия на них холода и жара, например, маятник часовой» [6. С. 148]. Логично полагать, что расширенная трактовка компенсаций применительно к социально-экономическим явлениям также должна быть связана с устранением воздействия каких-либо неблагоприятных факторов.

В Большой экономической словарь включено 10 статей по разновидностям компенсаций: внешнеторговая и номинальная, за обесцененные деньги и за предоставление помещения, – эти компенсации возмещаются по финансовым операциям и рыночным сделкам. К гражданско-правовым отношениям относится термин «компенсация морального вреда (ущерба)» как денежное возмещение понесенных гражданином физических или нравственных страданий вследствие действий или бездействий нарушителя [5. С. 257].

К персоналу организации могут относиться лишь две группы компенсаций. Первая – за неиспользованный отпуск как «денежное вознаграждение работника за неиспользованное им время отдыха, предусмотренное законодательством или договором найма» и «за отставку – выплата компанией денег директору, старшему менеджеру или консультанту, который вынужден покинуть компанию до истечения срока его контракта в связи со слиянием, поглощением или по какой-либо иной причине». И второе определение, привнесенное из англоязычной литературы, компенсация по принципу «кафетерия» – «это система компенсации, в соответствии с которой служащим позволяется выбирать в допустимых пределах пакет дополнительных вознаграждений, в наибольшей мере отвечающих их потребностям» [5. С. 257]. Так что логично, что в современных системах вознаграждения компенсируются, например, работа в неблагоприятных условиях.

Французский экономист Анри Файоль, основываясь преимущественно на собственном управленческом опыте, обобщил свои взгляды на менеджмент в концепции администрирования. В своей работе он сформулировал 15 принципов административной деятельности управленческого персонала, к числу которых он отнес и вознаграждение: «7. Вознаграждение персонала есть оплата исполненной работы. Она должна быть справедливой и по возможности удовлетворять и нанимателя, и служащего» [7. С. 85]. В трактовках современных ученых это означает, что «оплата должна отражать состояние организации и стимулировать рабочих на работу с отдачей» [8. С. 36]. Принцип вознаграждения в управлении организацией, по А. Файолю, подчеркивает две важные, на наш взгляд, характеристики трудового вознаграждения. Во-первых, двухсубъектность вознаграждения: удовлетворение интересов и ра-

ботодателя и работника посредством стимулирования производительной деятельности. Во-вторых, справедливость в отношении участников этого процесса, т. е. осуществление на законных и честных основаниях.

Как верно отмечают авторы учебного пособия по экономической теории труда С.Ю. Рошин и Т.О. Разумова, в области экономики труда в целом «пока еще не полностью решены проблемы идентификации понятий на английском и русском языках, адекватного перевода на русский язык англоязычных терминов» [9. С. 6]. Так, в переведенном под их научной редакцией пока единственным в России учебнике по экономической теории труда «Современная экономика труда. Теория и государственная политика» в разделе «Термины и понятия» вознаграждение и *Compensation* идентичны [10. С. 754]. Однако в тексте между ними указаны совершенно четкие различия. Авторы учебника отмечают, что общее вознаграждение состоит из заработка и пособий, включающих прямые неденежные выплаты (например, медицинское обслуживание) или платежи, запланированные на будущее (вносы в пенсионные фонды и социальное страхование) [10. С. 42–43]. Компенсационные выплаты работникам, по их мнению, «связаны с компенсационными различиями в заработной плате и служат целям индивидуального вознаграждения тех, кто соглашается работать в плохих и трудных условиях. *Компенсационные выплаты* являются той ценой, за которую покупаются благоприятные условия труда или за которую плохие условия труда продаются» [10. С. 278–279].

В Большом экономическом словаре 24 статьи посвящены раскрытию отдельных аспектов вознаграждения [5. С. 91–92]. Все эти термины условно можно разделить на группы:

1) общие понятия: вознаграждение, вознаграждение в менеджменте, вознаграждение за труд;

2) понятия, описывающие вид или форму вознаграждения: материальное и денежное, внешнее и внутреннее;

3) понятия, относящиеся к оплате определенных видов труда (авторское, агентское, аудиторское, брокерское, комиссионное) или к узкопрофессиональной деятельности (вознаграждение в страховании, по противоположным сделкам);

4) понятия, указывающие причину выплаты вознаграждения (за выслугу лет, по итогам работы за год¹, за изобретение, за инкассацию, за андеррайтинг, связанное с арендуемым активом и др.).

В самом широком смысле термин «вознаграждение» имеет два смысловых значения: 1) это достойная награда за что-нибудь и 2) это плата за труд. «Вознаграждение в менеджменте – это то, что человек считает для себя ценным» [11] – по сути получается, что это любая ценность для человека, «...которую умелый менеджер будет использовать с расчетом получения максимальной отдачи от человека». Но понятия ценности у людей специфичны, а следовательно, и различна оценка вознаграждения и его относительной ценности. «Вознаграждение за труд» – плата, поощрение за выполненную рабо-

¹ Этот вид выплат в практике заменяется термином «тринадцатая заработная плата», относящимся в словарных статьях к жаргонным.

ту, труд; выплачивается в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы. Формами вознаграждения за труд могут быть заработная плата, премии, доплаты и надбавки, а также поощрения в виде ценных подарков, ценных бумаг, предоставления жилья на льготных условиях и др. [5. С. 92]. Из последнего толкования следует важный вывод: внутреннее содержание термина «вознаграждение» находит отражение во внешних формах его проявления в качестве отдельных видов выплат и льгот.

Аналогично трактуется понятие «вознаграждение» в Большой экономической энциклопедии: «Вознаграждение денежное – материальная оплата труда работников, объемы которой зависят от количества и качества произведенных работ. Осуществляется в виде заработной платы и премиальных выплат. Формы денежного вознаграждения:

1) комиссионное вознаграждение. В данном случае оплата труда торговых работников зависит от денежного оборота, от денежной выручки при продаже товаров;

2) агентское вознаграждение, предусматривающее оплату услуг агентов-посредников при продаже, рекламе или покупке товара;

3) регрессивное вознаграждение – способ оплаты, при котором сумма вознаграждения посреднику находится в зависимости от объемов реализации;

4) линейное вознаграждение. Это система, при которой посредник в зависимости от объема реализации получает без каких-либо изменений определенный процент с оборота;

5) прогрессивное вознаграждение. Это способ оплаты, при котором в зависимости от роста объемов реализуемой продукции увеличивается процент вознаграждения» [12. С. 111].

Таким образом, Большая экономическая энциклопедия дает полное всестороннее толкование понятия «вознаграждение», показывает достаточно полный набор его значений. Представленная многозначность термина «вознаграждение» и объясняет, на наш взгляд, рассогласованность позиций в использовании понятий относительно стимулирования трудовой деятельности и производительного поведения персонала. В то же время проведенный нами анализ вышеперечисленных источников показал, что не всегда из текста ясно, в каком значении используется термин. Так, в Словаре по экономике и финансам и Энциклопедическом словаре-справочнике руководителя предприятия представлено еще одно из словарных толкований термина «вознаграждение», оно характеризует не стимулирующую, а оценочную функцию: «Вознаграждение труда – система оценки труда каждого работника и персонала в целом, включающая: материальные формы оплаты за определенное количество и качество труда и виды морального поощрения, общественного признания трудового вклада» [13].

Учитывая такую многозначность, хотелось бы обратиться к авторитетным словарным источникам. В частности, в Толковом словаре живого великорусского языка В.И. Даль так объясняет слово «вознаграждать»: жаловать по заслугам, награждать за труды или убытки, услугу, обиду, возмещать,

возмерять, воздавать, оказывать возмездие [14. С. 229]. В словаре С.И. Ожегова подчеркивается, как указывалось нами выше, справедливость этого процесса: в нем «вознаградить» означает «достойно наградить за что-нибудь» [15. С. 97], а «достойный», в свою очередь, – это «заслуживающий чего-нибудь, справедливый, заслуженный» [15. С. 180]. Близким по смыслу является словарный термин «поощрение», означающий позитивное воздействие на личность, воспринимаемое как положительный стимул, способствующее возникновению чувства удовлетворенности, самоуважения, гордости и т.д. [5. С. 474].

Таким образом, видим, что это скорее социально-психологический термин, а не экономический. Поэтому следует обратить внимание и на психологический аспект вознаграждения.

В основу гедонистической теории заработной платы Ш. Розена [16], согласно которой работник при выборе рабочего места стремится увеличить свою полезность, зависящую как от величины заработной платы, так и от различных позитивных и негативных характеристик рабочего места (так называемых «компенсационных различий»), положена античная теория гедонизма. Она базируется на допущении, что поведение регулируется наслаждением и страданием: «Мы стремимся делать то, что доставляет нам удовольствие, и стараемся избегать болезненных стимулов или ситуаций» [17. С. 87–88]. Сформулированный таким образом принцип «удовольствия – страдания» оказывается по своей сути мотивационным принципом. В терминах выдающихся психологов К. Хала и Б. Скиннера [18] вознаграждения – это «удовлетворители», трансформировавшиеся в «подкрепления» или «ослабители драйва». К. Хал определял подкрепление в терминах убывающих степеней воздействия драйва (или внутреннего побуждения). По мнению Б. Скиннера, термин «драйв» был слишком неопределенным и субъективным, и он заменил его термином «депривация». Согласно его теории в качестве подкрепления может использоваться все, что приводит к более устойчивому или быстрому выполнению деятельности, которая прежде возникала лишь случайно. К. Хал и Б. Скиннер также ввели понятие вторичного подкрепления. При этом предполагалось, что вторичное подкрепление приобретает свою подкрепляющую силу благодаря ассоциации с первичным подкреплением. Для закрепления и повышения устойчивости некоторого поведения рекомендуется почаще перемежать невознаграждаемые попытки вознаграждаемыми, однако не настолько часто, чтобы это могло привести к его «угашению» (ослаблению связей между стимулом и реакцией). Это так называемое «парциальное (частичное) подкрепление». Применение вознаграждения в настоящее время связывается психологами с областью контроля поведения, в которой они демонстрируют свою очевидную эффективность.

В самом общем виде Психологический словарь трактует вознаграждение как «любое событие или предмет, который приносит радость или удовлетворение и который получен, когда была выполнена некоторая поставленная задача» [19]. Сходство между этим понятием и тем, которое обо-

значается термином «подкрепление»¹, привело к тому, что некоторые авторы трактуют их как синонимы.

Для понимания составных терминов, в которых термин «вознаграждение» используется именно таким образом, можно проанализировать соответствующие термины, раскрывающие понятие «подкрепление»². Считаем нужным обратиться к семантическим пересечениям значений понятий «вознаграждение» и «подкрепление». Необходимость этого подтверждается также прикладным значением теории подкрепления Б. Скиннера, используемой в практике управления мотивацией персонала. Б. Скиннер продемонстрировал, что поведение можно эффективно изменять путем подкрепления желательных реакций и игнорирования нежелательных. Если человек редко или никогда не демонстрирует желательное поведение, может быть использован метод, получивший название «шейпинга». Суть метода состоит в том, что первоначально индивид получает подкрепление за любую реакцию, которая хоть чем-то сходна с желательной, или поощряется за те реакции, которые можно рассматривать как начальные в последовательности реакций, в конечном счете завершающейся желательным поведением. И только после этого подкрепление сужается до поощрения желательной реакции, вплоть до ее устойчивого освоения индивидом.

Б. Скиннер и его последователи обнаружили, что влияние подкрепления во многом зависит от интенсивности и временных характеристик подкрепления, получивших название «схемы подкрепления». Иными словами, поведение зависит как от определенной последовательности и повторяемости подкрепления, так и от интенсивности и временной близости подкрепления с желательной реакцией.

К экономическому пониманию сущности «вознаграждение» более близка трактовка, данная в другой статье вышеназванного словаря. В ней «вознаграждение» рассматривается как «результат попытки, выраженный в терминах стоимости и (или) выгоды, связанной с выбором определенного образа действия. Этот термин используется, прежде всего, в исследованиях поведения выбора, принятия решения, решения задач, обнаружения сигналов, игры и т.п., где он предпочитается термину «подкрепление» [20].

В контексте вышерассмотренных толкований понятий и определений следует отметить, что все они привносят психологическую трактовку в понимание сущностных характеристик вознаграждения. Ее же сохраняют и Большая экономическая энциклопедия, и Большой экономический словарь. В психологических трактовках вознаграждения также обращает на себя внимание такой аспект, как возможность выбора определенного поведения самими работниками. Например, работники осуществляют гибкий выбор траектории

¹ Подкрепление – в физиологии – действие второго по порядку стимула, благодаря которому первый стимул приобретает способность вызывать ранее не свойственную ему реакцию. Отмена подкрепления ведет к торможению и угасанию условного рефлекса, хотя возникающая нервная связь между ассоциированными стимулами сохраняется неопределенно долго.

² Как иллюстрирует названная статья Психологического словаря, большинство предпочитает различать «вознаграждение» и «подкрепление» таким образом, который лучше всего выражается следующим примером: «Для детей, что-то изучающих, вознаграждение в 1 пенни служит подкреплением каждой правильной реакции».

профессионального развития, участвуют в доходах и капитале организаций и т.п. В концепции управления человеческими ресурсами, суть которой состоит в разработке рабочих заданий в соответствии с теориями мотивации, работники получают возможность полностью реализовать свой потенциал. Это позволяет им достичь цели удовлетворения своих потребностей [21. С. 61].

Истоки идентификации понятий «компенсация» и «вознаграждение» работникам как совокупности различных выплат, причитающихся за выполнение трудовых обязанностей, видятся нам в том, что сторонники первого подхода разделяют концептуальные предположения теории *X*, а второго подхода – теории *Y*. Названные теории предложены Д. Макгрегором [22] в 1960-е гг.: действительно, в теории *X* работник старается избегать работы и требует соответствующей компенсации своих усилий, а в теории *Y*, наоборот, работник стремится к «самопобуждению к деятельности для интересов организации, а ответственность и обязательства по отношению к целям организации зависят от вознаграждения, получаемого за результаты труда» [8. С. 34]. Далее Д. Макгрегор сделал вывод о том, что управление типа «*Y*» гораздо более эффективно при создании условий, при которых работник, затрачивая усилия для достижения целей организации, одновременно наилучшим образом достигает своих личных целей. Идеи Д. Макгрегора развил У. Оучи, изучивший японский опыт управления и предложивший теорию *Z*, согласно которой человек – это основа любой организации и от него в первую очередь зависит успех ее функционирования.

Иллюстрацией анализа дефиниций «заработная плата», «оплата труда», «компенсация», «вознаграждение» и выявлением соотношений между ними служат так называемые формулы слов, генерируемые в интернет-проекте *glossary.ru*. Формулы наглядно представляют ближайшее окружение глоссария: составляющие его статьи и под-глоссарии, а также его вхождения в глоссарии более высокого ранга. Здесь же представлены «глоссарии-соседи», контактирующие с основным глоссарием по той или иной составляющей. Результаты количественного анализа глоссария рассмотренных выше понятий, отраженные в таблице, позволяют нам сделать следующие выводы.

Анализ формул словарных статей в проекте *www.glossary.ru*

Параметры слов и их взаимосвязей	Анализируемые понятия		
	«Заработная плата»	«Оплата труда»	«Компенсация»
Понятийный «прямоугольник связей»	121 * 410	59 * 154	96 * 138
Включенность в родовое понятие	1	0	1
Включение подвидов, всего	6	0	3
В том числе собственных	4	0	1
Оперирование терминами, всего,	23	7	6
в том числе собственными	11	4	3
Использование в других понятиях	2	2	1
Пересечение с другими понятиями	14	5	5
Общая формула понятия	$1 + 6_4 + 23_{11} + 2 + 14$	$0 + 0 + 7_4 + 2 + 5$	$1 + 3_1 + 6_3 + 1 + 5$

В современной русской деловой речи происходит не только расширение значений слов и семантический сдвиг, но и переосмысление отдельных поня-

тий. Исходным родовым понятием является «оплата труда» как «вознаграждение в денежной или натуральной форме, которое должно быть выплачено работодателем наемному работнику за работу, без вычета налогов и других удержаний. Оплата труда есть основной мотив трудовой деятельности и денежный измеритель стоимости рабочей силы. Оплата труда обеспечивает связь между результатами труда и его процессом и отражает количество и сложность труда работников различной квалификации». Не менее значимым является понятие «заработная плата».

В связи с трансформацией социально-экономических отношений в обществе границы использования понятия «заработная плата» значительно расширены. Так, в Большой советской энциклопедии было размещено лишь две статьи, толкующие понятие «заработная плата», а сам термин использовался в 404 статьях. В современных словарях таких статей значительно больше: Большой экономический словарь дает 13 трактовок понятия «заработная плата» [5], а поиск словарных статей в интернет-ресурсах указывает на использование понятия «заработная плата» в определениях уже 936 статей.

В литературе встречается точка зрения на идентичность понятий «заработная плата» и «оплата труда», поскольку и то, и другое характеризует вознаграждение работнику. Мы считаем, что они не являются синонимами: заработная плата – это сумма выплат, причитающаяся работнику, а оплата труда отражает процесс и результат этих выплат.

Анализ словарных дефиниций показал, что самым широким понятием является, безусловно, «заработная плата», что подтверждается значительным понятийным «прямоугольником связей» среди всех рассматриваемых понятий. В качестве синонимов в словаре указываются «полученный доход», «заработанный доход». Многие экономисты и практики настойчиво доказывают, что вместо понятия «зарплата» следует также употреблять понятие «трудовой доход». В рамках нашего исследования мы считаем уместным использовать понятие «вознаграждение», поскольку противоположное «трудовому доходу» понятие «нетрудовой доход» в социалистическом обществе характеризовало незаконность его получения и лица, его имевшие, преследовались по закону. Кроме того, вознаграждение – более общее социально-экономическое понятие, позволяющее с практической точки зрения рассматривать его как предмет управления посредством учета персональных характеристик работника, тогда как управление доходом связано прежде всего с результативностью деятельности экономического субъекта.

Оценка формул словарных статей дает также значительный «прямоугольник связей» с понятием «компенсация». Это обусловлено пространностью его толкования не только в поле социально-экономических категорий, но и в инженерно-техническом и юридическом полях. Как следует из иллюстрации понятия «компенсации», оно в словарных статьях рассматривается и в самом широком смысле как «общие издержки предприятия, необходимые для оплаты работника» («компенсация = заработная плата + дополнительные выплаты»), и в узком значении: «компенсирующая надбавка – надбавка к заработной плате, выплачиваемая рабочим в целях компенсации за тяжелые условия труда. Компенсирующая надбавка выравнивает условия труда, по-

вышенный риск потерять работу и т.д. Косвенные компенсации – выплаты работникам в форме наградений и премий»¹. Отметим, что глоссарий включает и официальные законодательно закреплённые понятия: «компенсационные выплаты»² и «компенсация в случае потери работы»³.

Поскольку названный виртуальный проект ещё находится в стадии отработки, формула понятия «вознаграждение», к сожалению, ещё не сгенерирована.

Опыт последних лет свидетельствует об отсутствии детально разработанной методологии построения экономически обоснованных систем стимулирования труда работников российских организаций, что объясняется сложностью сочетания интересов собственника, руководителя и конкретного работника, обеспечения эффективного сотрудничества всех участников организации. Важным известным принципом стимулирования труда является то, что мотивирующая роль заработной платы ослабевает, если в её структуре отсутствуют переменные факторы, отражающие функциональную значимость и другие индивидуальные характеристики работников организации.

В то же время изучение литературных источников и электронного глоссария привело нас к заключению о необходимости введения экономической категории «общее вознаграждение персонала» как предмета управления в организации. Развивая взгляды российских трудовиков, под «общим вознаграждением персонала» будем понимать совокупность материальных и иных благ, получаемых работником вследствие его участия в процессе труда. Как элемент системы мотивации и стимулирования труда персонала общее вознаграждение включает все то, что представляет для работника ценность или может казаться ему ценным.

Таким образом, можно выделить следующие существенные признаки общего вознаграждения персонала, отличающие его от рассмотренных выше понятий:

- общее вознаграждение персонала следует рассматривать как целостный предмет управления; это обусловлено тем, что оно характеризуется устойчивостью внутренней структуры и соотношений между ее элементами;
- в состав общего вознаграждения персонала входят финансовые и нефинансовые вознаграждения, все то, что представляет ценность для каждого сотрудника и используется менеджментом организации в качестве инструмента воздействия на его поведение;
- соотношения в структуре финансового вознаграждения персонала имеют устойчивый характер, который определяется рядом факторов (характеристик рабочего места и организации);

¹ Более корректно было бы говорить об оплате труда работника, а не его самого.

² Компенсационные выплаты – это форма возмещения расходов, которые несет работник при выполнении своих трудовых функций; это выплаты в связи со служебными командировками и единовременные пособия; они производятся либо в размере фактически понесенных расходов, либо в твердых размерах, независимо от фактических затрат.

³ Компенсация в случае потери работы – это гарантии и денежные выплаты гражданам, с которыми расторгнут трудовой договор, включающие выплату пособий по безработице, стипендий на период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации; возможность участия в оплачиваемых общественных работах; компенсацию затрат в связи с добровольным переездом в другую местность по предложению службы занятости.

- топ-менеджмент оказывает существенное влияние на уровень общего вознаграждения персонала, специалисты в области проектирования вознаграждениями – на его состав, а линейный менеджмент – на текущие соотношения (структуру) в системе оплаты труда;

- проектирование общего вознаграждения персонала осуществляется в рамках стратегического управления и включает разработку политики вознаграждения персонала, ее нормативно-правовое и информационное обеспечение посредством постановки системы управленческого, финансового и налогового учета, статистической отчетности, изучения факторов вознаграждения: от внешних (рыночных и институциональных) до микрофакторов, персонализирующих значимость отдельных элементов вознаграждения;

- общему вознаграждению персонала присуща поэлементная обособленность условного и безусловного характера, имеющая субъективно-объективную природу;

- общее вознаграждение персонала имеет единую организационно-ценностную, экономическую и технико-технологическую основу, уникальную для каждой отдельной организации, в то же время учитывается и конкурентная основа социально-трудовых отношений в масштабах интернализации и глобализации.

Именно такой взгляд на общее вознаграждение персонала позволяет рассматривать его как предмет управления, а значит, и проектировать систему вознаграждения персонала в контексте стратегического управления организацией как составляющую финансовой политики и политики в области управления персоналом.

Литература

1. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда в переходной экономике: Учеб. пособие. М.: Финансы и статистика. 2001. 258 с.
2. Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. 8-е изд.: Пер. с англ.; Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 880 с.
3. Сосновыи А.П. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://consulting.msk.ru/materials/komp_pac.html
4. Сичелли Д. Компенсации сбытовому персоналу: Практ. руководство по разработке эффективных компенсационных программ: Пер с англ. А.А. Лиманова. М.: Издательский дом Гребенникова, 2005. 232 с.
5. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
6. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1955. Т. 2.
7. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление – это наука и искусство: Пер с англ. М.: Республика, 1992. 352 с.
8. Виханский О.С., Наумов А.Н. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: Учебник, 2-е изд. М.: Фирма «Гардарика», 1996. 416 с.
9. Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (Экономическая теория труда): Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2000. 400 с.
10. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер. с англ. М.: Изд-во МГУ, 1996. 800 с.
11. Служба тематических толковых словарей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.glossary.ru>

12. Большая экономическая энциклопедия / В.И. Галь, И.И. Куропяткин, Д.Г. Ротман. М.: Эксмо, 2007. 816 с.
13. Электронная библиотека справочной литературы: Словари [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/>
14. *Даль В.И.* Толковый словарь живого великорусского языка. М.: Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1955. Т. 1.
15. *Ожегов С.И.* Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. 23-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1990. 917 с.
16. *Rosen S.* Hedonic Prices and Implicit Market: Product Differentiation in Pure Competition // *Journal of Political Economy*. 1974. № 82. P. 34–55.
17. *Бугельски Б.Р.* Вознаграждения // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / Под ред. Р. Корсина, А. Ауэрбаха. СПб.: Питер, 2006. 1096 с.
18. *Skinner B.F.* Whatever Happened to Psychology and the Science of Behavior // *American Psychologist*. 1987. August. P.780–786.
19. Психологический словарь [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://mirslovari.com/content_psy/VOZNAGRAZHDENIE-33416.html
20. Энциклопедия «Кругосвет» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/krugosvet/article/krugosvet/>
21. *Дафт Р.Л.* Менеджмент: Учебник. 6-е изд.: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 864 с.
22. *McGregor D.* The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill, 1960. P. 33–48.