

## **Разработка системы льгот и компенсаций в организации**

Экономическое развитие государства определяется экономическим ростом ее субъектов, среди которых не последнее место занимают организации. Устойчивое и стабильное развитие организаций зависит от трудовых ресурсов, эффективности их работы, отношения к выполнению трудовых ресурсов и заинтересованности в общих результатах работы организации в целом.

В связи с этим, должностные лица любой организации одной из целей своей деятельности должны ставить необходимость создания условий для производительного труда персонала.

Основной предпосылкой достижения поставленной цели является эффективная мотивация трудовой деятельности работников. Одним из эффективных рычагов мотивации является предоставление разнообразных льгот и компенсаций.

Система льгот и компенсаций впервые появилась в крупных американских и несколько позже, европейских корпорациях, в связи с растущей необходимостью привлечения и удержания квалифицированного персонала.

Руководители организаций и сегодня активно вводят для работников системы льгот и компенсаций, которые с одной стороны являются одной из форм вознаграждения за труд, с другой, предоставляют организациям дополнительные конкурентные преимущества в борьбе за высококвалифицированных работников.

Такая практика распространена в западных компаниях, но совершенно не востребована в российских организациях.

Актуальность исследования заключается в том, что эффективная система льгот и компенсаций позволяет привлекать наиболее эффективных

талантливых работников, удерживать уже работающих и получать высокие показатели производительности труда.

Цель – изучить и проанализировать систему льгот и компенсаций в автономном учреждении Республики Бурятия «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

Задачи:

- изучить сущность, цели и значение системы льгот и компенсаций;
- описать виды и содержание льгот и компенсаций в современной организации;
- изучить зарубежный опыт использования системы льгот и компенсаций с целью повышения эффективности мотивации персонала;
- провести анализ системы управления и системы льгот и компенсаций в автономном учреждении Республики Бурятия «Забайкальская база авиационной охраны лесов»;
- дать общую характеристику организации;
- провести анализ численности персонала организации;
- Изучить особенности системы льгот и компенсаций в АУ Республики Бурятия «Забайкальская база авиационной охраны лесов»;
- предложить рекомендации по совершенствованию системы льгот и компенсаций в организации.

Объектом исследования является система льгот и компенсаций в АУ Республики Бурятия «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

Предметом работы – особенности разработки системы льгот и компенсаций в АУ Республики Бурятия «Забайкальской базе авиационной охраны лесов». Анализ исследования проведен за 2013-2015 гг.

Информационную базу исследования составили материалы, опубликованные в научной литературе и периодической печати, а также материалы собранные автором непосредственно в АУ РБ «Забайкальская база авиационной охраны лесов».

При решении задач исследования, было установлено, что:

Во-первых, под компенсациями понимаются денежные выплаты, устанавливаемые в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством или другими федеральными законами.

Во-вторых, основным значением системы компенсации является стимулирование производственного поведения сотрудников организации, тем самым организация направляет их на достижение стоящих стратегических задач, таким образом, соединив материальные интересы работников с задачами организации.

Во-третьих, АУ РБ «Авиалесоохрана» имеет свои особенности в системе льгот и компенсаций, так, например, только в таком учреждении, выплачиваются компенсационные выплаты за выполнение прыжков с парашютом и спусков на спусковых устройствах и т.п.

Во-четвертых, в автономном учреждении осуществляются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а при наличии финансовых возможностей, могут предусматриваться дополнительные льготы, как для работающих мужчин, так и для женщин.

Во-пятых, как и в любой организации, имеются свои недостатки и проблемы.

Так, в ходе проведенного исследования были выявлены следующие проблемы:

- опасные и тяжелые условия труда;
- низкая заработная плата;
- отсутствие должности менеджера по компенсациям и льготам.

Во-шестых, для разрешения выявленных проблем, мы предлагаем провести следующие мероприятия:

С проблемой опасных и вредных условий труда можно справиться путем повышенных тарифных ставок и дополнительных доплат. Дополнительные доплаты предлагаем выплачивать за следующие мероприятия:

- проводить раз в квартал или раз в месяц соревнования на звание лучший десантник-пожарный и парашютист пожарный месяца, лучший инструктор и т.п.

Для этого, необходимо разработать специальные задания или требования, по которым будут оцениваться сотрудники. Тем более что такой конкурс проводится на федеральном уровне в г. Пушкино, где участвуют работники, прошедшие региональный конкурс, а мы предлагаем, проводить такие соревнования не в рамках подготовки к региональному конкурсу и последующему федеральному, а на уровне организации.

За победу в соревновании, назначать дополнительное денежное вознаграждение в размере месячного оклада или разработать специальную систему вознаграждения. Проведение соревнований будет стимулировать работников получить дополнительную надбавку, а также это приведет к повышению качества выполнения должностных обязанностей.

- Ввести должность менеджера по компенсациям и льготам. Появление в организации менеджера по компенсациям и льготам, позволит:

- разработать стратегию и политику организации в области компенсации и льгот;

- разработать бонусную систему для различных категорий персонала;

- осуществлять контроль по соблюдению процедуры оплаты компенсаций и льгот, и вести контроль фактических выплат;

- разработать краткосрочные и долгосрочные программы по мотивации и удержанию работников, в связи с недостаточно высокой заработной платой;

- разработать и скорректировать тарифные сетки.

В-седьмых, приведенные предложения являются только прогнозными данными, как в экономической, так и неэкономической эффективности, мы не можем точно сказать, как предложенные нами мероприятия, в дальнейшем, окажут влияние на деятельность организации.

Кроме того, не стоит что-то вводить сразу и кардинально менять, любые изменения вносятся постепенно, происходит их оценка и влияние на деятельность организации как положительная, так и отрицательная.