

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

оригинальная статья

УДК 331.224

Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации

Ольга А. Камкина^{a, b, @}^a Консалтинговая группа «Бизнес-Технологии», 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Соборная, 8, 585^b Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6[@] kamkina_olga@bk.ru

Поступила в редакцию 14.01.2019. Принята к печати 05.02.2019

Аннотация: Раскрыта экономическая сущность компенсационного пакета и его структуры на основе затратного подхода, лежащего в основе обоснования стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Проведен анализ определений понятий *компенсация*, *компенсационный пакет*, данных авторами разных научных школ и направлений, рассмотрены принципы формирования компенсационного пакета и его функции. В большинстве анализируемых научных работ при рассмотрении сущности компенсационного пакета ученые акцентируют внимание лишь на его объемной составляющей, что не раскрывает экономическую природу данной категории.

Компенсационный пакет с позиции затратного подхода определен нами как превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором. Возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации персонала организации. Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул позволяет работодателю формировать структуру персонала организации исходя из ее стратегических целей и вытекающих из них текущих задач, привлекать и удерживать ценных работников, повышать лояльность персонала и мотивировать его к высокоэффективному труду.

Ключевые слова: компенсации, структура компенсационного пакета, функциональная роль компенсаций, вознаграждение, мотивация, управление персоналом

Для цитирования: Камкина О. А. Затратный подход к рассмотрению экономической сущности компенсационного пакета персонала организации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2019. Т. 4. № 1. С. 83–89. DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

Введение

Развитие экономики на современном этапе имеет ряд отличительных особенностей, обусловленных бурным развитием информационных и компьютерных технологий. На их основе создаются новые продукты и услуги, разрабатываются инновационные процессы управления компаниями и производством, общедоступной становится информация о материальных и финансовых ресурсах. Технологическая революция оказывает существенное влияние на трансформацию рынка труда, важными характеристиками которого становятся миграция рабочей силы, размывание национальных границ и создание международного рынка труда. В этих условиях предъявляются особые требования к уровню профессиональной подготовки работника, к наличию у него высокой трудовой мотивации, сформированных компетенций к самообучению и постоянному саморазвитию, способности к системному и креативному мышлению.

В условиях усиливающейся конкурентной борьбы на рынке труда за трудовые ресурсы возрастает роль технологий, которые используют работодатели в управле-

нии персоналом и, в первую очередь, систем материально-денежного вознаграждения и мотивации персонала. Универсальных методов и подходов к их организации не существует. Однажды созданная эффективная система вознаграждения не может быть таковой постоянно, т. к. меняются стратегические цели и задачи компании, ее финансовые возможности, внешнее окружение, внутренняя среда функционирования. В то же время появляются новые теории, методы и инструменты организации вознаграждения персонала организаций.

Одним из способов претворения в жизнь политики всестороннего развития, вовлеченности в процессы организации, мотивации сотрудников организации является разработка и использование компенсационного пакета, который, выступая средством мотивации персонала, демонстрирует политику работодателя в сфере вознаграждения, позиционирует организацию на рынке труда, определяет ее конкурентоспособность в борьбе за привлечение высококвалифицированных работников.

В настоящее время компенсационный пакет используется в системе вознаграждения многих организаций. Однако

специалисты по вознаграждениям и авторы научных работ неоднозначно подходят к определению понятия и структуры компенсационного пакета. В силу вышесказанного рассматриваемая проблема является чрезвычайно актуальной как для практики, так и для дальнейшего развития теории компенсационного менеджмента.

Содержание и структура компенсационного пакета

Цель исследования заключается в рассмотрении экономической сущности компенсационного пакета и его

структуры на основе затратного подхода. Данный подход лежит в основе обоснования стоимости и цены создаваемого продукта, составной частью которого являются затраты, связанные с трудом. Методология исследования базировалась также на системном и комплексном подходах. При обосновании структуры компенсационного пакета использован функциональный подход.

Понятие и структура компенсационного пакета рассматриваются в работах многих авторов, представителей разных научных школ (таблица).

Таблица. Определение понятия и структуры компенсационного пакета
Table. Definition of the concept and structure of the compensation package

Автор, источник	Определение
Бадмаев А. В. [1]	Инструмент всестороннего развития персонала в организации, который включает в себя совокупность благ, предоставляемых сотруднику за счет компании. При этом он должен быть тесно связан со стратегией развития организации и решать различные бизнес-задачи
Бабина С. И. [2]	Набор компенсаций и отражает позицию работодателя по принятым на себя обязательствам в плане вознаграждения персонала. Он является в определённой мере идентификационным параметром организации в окружающей среде, в некотором смысле его визитной карточкой. Состав компенсационного пакета и его денежное выражение определяют преимущества организации на рынке труда по сравнению с конкурентами
Киселева Е. А. [3]	Под термином <i>компенсационный пакет</i> в широком смысле понимается вознаграждение, которое получает работник, а именно постоянная и переменная доли заработной платы, дополнительные выплаты и льготы, неденежные доходы и нематериальное стимулирование. В узком смысле <i>компенсационный пакет</i> является совокупностью социальных льгот и выплат, которые предоставляются работнику, сверх установленных законодательно, работодателем на основе добровольно взятых на себя обязательств
Данилюк А. А. [4]	Система используемых в организации вознаграждений, включающая три элемента – основная оплата (базовая зарплата и постоянная часть денежного вознаграждения), дополнительная оплата труда (побудительные выплаты, премии, бонусы и переменная часть денежного вознаграждения) и социальные льготы или выплаты, другими словами, бенефиты
Еремеев М. А. [5]	Совокупность материальных и нематериальных составляющих, которые направлены на поощрение сотрудников. Данные формы награждения достаточно ценны и привлекательны для стимулирования людей к повышению эффективности их работы, при этом нематериальная часть способна обеспечить признание, приобретающее для современных работников все большую значимость
Сосновы А. А. [6]	Денежное вознаграждение работнику за результаты его труда на предприятии, которое можно оценить или измерить
Левченко А. П. [7]	Совокупность материальных и нематериальных вознаграждений, которые сотрудник получает в качестве компенсации за предоставленное организации время, здоровье и возможность распоряжаться результатами труда. При этом к компенсациям относится основная (базовая) оплата и переменная часть заработка (комиссионные и групповые вознаграждения, премии, льготы, индивидуальные доплаты за компетенцию и опыт)
Иваненко Л. В. [8]	Внешние вознаграждения наемному работнику за результаты его труда на предприятии, оцененные или выраженные в денежном эквиваленте
Зеленская Л. М. [9]	Все формы внешнего вознаграждения, которые может предоставить организация персоналу. По способу воздействия на производственное поведение персонала он включает прямые и косвенные компенсации, социальный пакет
Савенок Е. С. [10]	Определенный набор средств материального и нематериального вознаграждения, который работник получает в качестве компенсации за предоставление организации своего времени, здоровья, знаний, усилий, результатов работы и т.д.

Как видно из приведенных определений, большинство авторов акцентируют внимание на том, что компенсационный пакет – это совокупность компенсаций или какой-то конкретный их набор, т.е. характеризуют

объемную составляющую пакета. При этом сущность компенсационного пакета как экономической категории не раскрывается. В этом заключается, с нашей точки зрения, главное объяснение того, почему среди авторов

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

научных публикаций и практиков по компенсациям нет единого понимания рассматриваемой категории.

Для раскрытия экономической сущности компенсационного пакета рассмотрим понятие *компенсации*, которое является ключевым в исследуемой категории.

В ст. 164 Трудового кодекса РФ компенсации трактуются как «денежные выплаты, которые установлены в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей»¹.

И. П. Поварич и С. А. Бабин определяют понятие *компенсации* как вознаграждение за качество рабочего капитала и эффективность его использования. Согласно их позиции, к компенсациям следует относить все вознаграждения, которые получает работник от работодателя в рамках существующих между ними социально-трудовых отношений, определенных трудовым договором [11].

Е. А. Киселева рассматривает категорию *компенсации* в широком и узком понимании. В первом случае под компенсациями понимаются все обязательные вознаграждения, гарантированные работнику трудовым законодательством и заключенным с работодателем договором. Во втором случае автор относит к данному понятию выплаты в связи с вредными условиями труда или полученными производственными травмами [3].

В научных работах употребляется также выражение *компенсационные выплаты*. Т. Н. Мартынова и О. В. Сгибнева отмечают, что понятия *компенсации* и *компенсационные выплаты* следует рассматривать как синонимичные понятия. К компенсациям они относят выплаты, связанные с возмещением работнику затрат, обусловленных выполнением трудовых обязанностей. К таковым следует отнести командировочные расходы, амортизацию автомобиля работника, используемого в производственных целях, компенсацию затрат работника в связи с его переездом на другую территорию исходя из служебной необходимости и др. [12].

Таким образом, по экономической сути компенсации представляют возмещение работодателем затрат работнику, которые он несет в процессе трудовой деятельности. Это затраты непосредственно рабочей силы, характеристики которой определяются качеством человеческого капитала, затраты на обучение, компенсации по страхованию социальных рисков, а также возмещение материальных и финансовых издержек, обусловленных выполнением трудовых обязанностей [13].

Совокупность всех вознаграждений в денежной оценке представляет компенсационный пакет, получаемый работником от работодателя в соответствии с трудовым договором. В эту совокупность, помимо заработной платы, входит большое количество других компенсаций, которые по правилам финансового учета и по методи-

ке Росстата не являются элементами заработной платы. Выплаты могут иметь разную форму (денежную, льгот, пособий, услуг, ценных бумаг, подарков). Для работника все виды компенсаций – это вознаграждение, а для работодателя – финансовые издержки. Часть выплат, например элементы заработной платы, относятся на затраты деятельности. Но большая часть компенсаций, инициируемых работодателем, финансируется из фондов, создаваемых из прибыли компании.

Для выборочных исследований Росстат использует методологию Международной организации труда (МОТ), согласно которой все затраты организации на рабочую силу можно классифицировать по 10 направлениям²:

- оплата за отработанное время;
- оплата за неотработанное время;
- единовременные поощрительные выплаты;
- оплата питания и проживания, включаемая в заработную плату;
- расходы организации по обеспечению работников жильем;
- расходы организации на социальную защиту работников;
- расходы на профессиональное обучение;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание;
- налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы;
- расходы, не отнесенные к ранее приведенным классификационным группам.

Учитывая, что компенсационный пакет формируется из выплат, компенсирующих различного вида затраты, которые несет работник, выполняя свои трудовые обязанности, можно дать следующее определение экономической сущности исследуемой категории. Компенсационный пакет – это превращенная форма стоимости (цены) всех затрат работника, понесенных им в процессе выполнения функциональных обязанностей в соответствии с трудовым договором.

Управленческая сущность компенсационного пакета проявляется в том, что в системе менеджмента персонала он выступает как вознаграждение работнику за качественные и количественные результаты его труда. Другими словами, возможность установления зависимости объема и структуры компенсационного пакета от качества человеческого капитала и результатов труда конкретного работника позволяет работодателю использовать его как мощный инструмент мотивации.

Значимыми характеристиками компенсационного пакета являются структура, набор компенсаций, денежная оценка пакета. Под структурой компенсационного пакета следует понимать долю каждой группы компенсаций в пакете и их соподчиненность. Очевидно, что в современных

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Режим доступа: <https://base.garant.ru/57746794/> (дата обращения: 07.09.2018).

² Об утверждении Методологических положений по проведению выборочного обследования организаций о составе затрат на рабочую силу. Постановление Росстата от 28.11.2005 № 88. Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/postanovlenie-rosstata-ot-28112005-n-88-ob/> (дата обращения: 07.09.2018).

условиях самую большую долю в компенсационном пакете имеет заработная плата. По данным Росстата она колеблется в большинстве компаний от 67 % до 72 %.

В свою очередь средняя тарифная составляющая в заработной плате у разных категорий персонала составляет 50–80 %. Компенсация социальных рисков (отчисления на медицинское, социальное и пенсионное страхование) устанавливается в процентах от начисленного фонда заработной платы и определена в настоящее время в 30 %.

Существенное влияние на формирование структуры компенсационного пакета оказывает финансовое состояние компании. Так, эффективно работающие компании создают за счет чистой прибыли фонды социального развития, из которых производятся выплаты дополнительных компенсаций различной функциональной направленности сверх законодательно установленных. Например, это могут быть частичное погашение процентов по жилищной ипотеке или суммы займа для покупки жилья; вознаграждения от отпуска в связи с праздниками и корпоративными событиями, материальная помощь работнику для организации отдыха детей и их обучения и мн. др.

Е. А. Киселева в выплатах социального характера, финансируемых за счет прибыли компании, выделяет 10 групп [14]:

- забота о здоровье;
- забота о материальном благополучии работников;
- забота о социальном благополучии работников;
- обучение и развитие;
- «возвратные выплаты»;
- предоставление ссуд, льгот, кредитов;
- развитие корпоративной культуры, развлечения и отдых;
- социальная поддержка семей работников;
- социальная поддержка работников, которые пострадали в несчастных случаях на производстве, а также их семей в случае гибели;
- социальная поддержка пенсионеров.

Ю. Н. Талышева и Л. С. Бабынина представляют структуру компенсационного пакета следующим образом [15]:

- постоянные выплаты – это тарифная составляющая заработной платы (оклад), доплаты постоянного характера, которые устанавливаются определенным категориям работников за вредные и тяжелые условия труда, а также надбавки за заслуги некоторым сотрудникам (за большой стаж работы, категорию, научное звание, совмещение функциональных обязанностей и др.);
- переменные выплаты – это премии, соответствующие результатам труда каждого сотрудника, его отдела, всей организации в целом, а также оплата переработки и дополнительные командировочные расходы;
- социальный пакет – дополнительные к установленным законодательством социальные выплаты и льготы.

А. А. Федченко в структуре компенсационного пакета выделяет три составляющие: постоянную (базовую)

часть вознаграждения, премию (переменную часть) и систему социальных льгот [16].

При формировании собственного представления о структуре компенсационного пакета мы исходили из целей и принципов его формирования и функций, которые возлагаются на разные виды компенсаций.

Как было отмечено выше, при формировании компенсационного пакета необходимо следовать определенным принципам. Основные из них следующие:

- принцип системности – в первую очередь, при формировании компенсационного пакета следует определиться со степенью значимости и его ролью в системе управления персоналом, т.к. он является одним из ее элементов;
- принцип целесообразности – в компенсационный пакет следует включать те виды вознаграждения, которые соответствуют потребностям работника;
- принцип эффективности – затраты работодателя на формирование компенсационного пакета должны соотноситься с получаемыми результатами;
- принцип стратегического соответствия – методы формирования тарифной заработной платы, премиальных и других выплат должны выбираться с учетом стратегической цели компенсационной политики, которая, в свою очередь, строится исходя из стратегии развития организации;
- принцип прозрачности – компенсационный пакет стимулирует сотрудников только в том случае, если сотрудники располагают информацией об элементах, входящих в его структуру, и способах формирования различных вознаграждений [7].

При разработке компенсационного пакета работодатель преследует следующие цели:

- повышение качества производственного поведения; рост производительности труда;
- формирование приверженности сотрудников к организации;
- привлечение новых высококвалифицированных сотрудников в организацию;
- управление издержками на рабочую силу;
- обеспечение административной эффективности и доступности [17].

Перечислим основополагающие функции компенсаций, формирующих компенсационный пакет:

1) воспроизводственная – предполагает удовлетворение материальных потребностей работника, связанных с воспроизводством затраченной работником энергии в процессе выполнения трудовых обязанностей и обязанностью содержать нетрудоспособных членов своей семьи;

2) стимулирующая – заключается в мотивации сотрудника на улучшение результатов деятельности, самосовершенствование и саморазвитие, что способствует достижению стратегических целей организации;

3) развивающая – в структуру компенсационного пакета входят выплаты, возмещающие затраты на обучение

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

и развитие сотрудника, что позволяет развивать человеческий капитал организации;

4) кадровая – компенсационный пакет организации должен быть конкурентоспособным на рынке труда, способствовать формированию кадрового состава организации с учетом ее стратегических целей и текущих задач; формировать лояльность сотрудников к организации;

5) социальная – реализуется в финансовой поддержке работника в особых случаях;

6) возмещающая – предполагает возмещение материальных и денежных затрат работника, которые связаны с выполнением трудовых обязанностей [18].

Функции компенсационного пакета взаимосвязаны и дополняют друг друга, поэтому для реализации какой-то цели компенсационной политики могут быть использованы разные по функциональному назначению компенсации. Например, решая проблемы формирования и повышения лояльности персонала, работодатель включает в компенсационный пакет вознаграждения, которые реализуют социальную, развивающую и другие функции.

С нашей точки зрения, функциональная роль компенсаций, входящих в пакет, имеет преобладающее значение при формировании структуры компенсационного пакета. Именно структура компенсационного пакета, выстроенная на основе функционального подхода, позволяет сбалансировать совокупность всех компенсаций пакета с учетом стратегических целей компании, интересов работодателей и работников, что необходимо для повышения его стимулирующего и мотивационного воздействия. Поэтому мы разделяем точку зрения И. П. Поварича, С. А. Бабина, С. И. Бабиной, которые в своих работах по компенсационному менеджменту обосновывают функциональный подход к анализу и формированию структуры компенсационного пакета [2; 11; 17; 18].

В соответствии с функциональным подходом в структуре компенсационного пакета можно выделить пять групп компенсаций.

1. Базовые компенсации – обеспечивают воспроизводство рабочей силы, обеспечивая удовлетворение базовых потребностей работника и нетрудоспособных членов его семьи. Базовые компенсации формируют постоянную часть заработной платы; к ним относятся тарифная составляющая, доплаты и надбавки постоянно-го характера.

Литература

1. Бадамаев А. В. Компенсационный пакет как инструмент реализации политики всестороннего развития персонала // Мотивация и оплата труда. 2018. № 1. С. 10–20.
2. Бабина С. И. Компенсационная политика в новой парадигме управления человеческими ресурсами компании // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 2. С. 201–212.
3. Киселева Е. А. Компенсационный пакет: к вопросу об определении понятия // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2013. № 3. С. 19.
4. Данилюк А. А. Компенсационный менеджмент. Тюмень: Изд-во Тюменского гос. ун-та, 2015. 256 с.
5. Еремеев М. А. Исследование линейной зависимости составляющих компенсационного пакета // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2010. № 1. С. 83–86.

2. Компенсации за результаты труда – это переменная часть заработной платы, включающая премии за качественные и количественные показатели деятельности; выполняют стимулирующую функцию.

3. Компенсации социального характера – выполняют социальную функцию, их выплата не связана с результатами труда, а обусловлена фактом работы в организации. Выплаты данной группы призваны оказывать работникам определенную финансовую поддержку в определенных жизненных ситуациях.

4. Компенсации, направленные на развитие человеческого капитала – выполняют развивающую функцию. К ним относятся компенсации затрат на обучение и повышение квалификации, оплата услуг спортивных и культурных учреждений.

5. Компенсации затрат, которые обусловлены трудовой деятельностью – возникают в результате трудовой деятельности, но не связаны с ее результатами. К ним относят командировочные выплаты, единовременные пособия и возмещение стоимости найма жилья при смене места проживания в связи с производственной необходимостью; оплата износа личных технических средств работника, используемых в деятельности компании.

Заключение

В заключение еще раз отметим, что в большинстве случаев при рассмотрении сущности компенсационного пакета ученые акцентируют внимание лишь на его объемной составляющей, что не раскрывает экономическую природу данной категории. Выявление сути последней на основе затратного подхода, а также использование специалистами по вознаграждениям функционального подхода при формировании структуры пакета будет способствовать, с нашей точки зрения, дальнейшему развитию практики компенсационного менеджмента.

Компенсационный пакет как комплексный полифункциональный стимул позволяет работодателю формировать структуру персонала организации исходя из ее стратегических целей и вытекающих из них текущих задач, привлекать и удерживать ценных работников; повышать лояльность персонала и мотивировать его к высокоэффективному труду.

6. Сосновы А. А. Компенсационный пакет: содержание, структура, особенности создания // Московский психологический журнал. 2004. № 8. С. 61–67.
7. Левченко А. П. Социальный и компенсационный пакеты: соотношение инструментов социальной политики предприятия // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009. Т. 3. № 1. С. 194–200.
8. Иваненко Л. В., Панина Е. С. Закономерности определения основных параметров компенсационной политики организации // Основы экономики, управления и права. 2012. № 6. С. 117–124.
9. Зеленская Л. М. Сравнительный анализ форм и систем заработной платы // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 2. С. 29–33.
10. Савенок Е. С. Роль нематериального стимулирования в структуре компенсационного пакета организации // Факторы развития экономики России: сб. тр. IX Междунар. научн.-практ. конф. Тверь: Изд-во Тверского гос. ун-та, 2017. С. 68–71.
11. Поварич И. П., Бабин С. А. Основные понятия и структура компенсационной политики организации // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 334. С. 119–124.
12. Мартынова Т. Н., Сгибнева О. В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве Российской Федерации: проблемы терминологии // Вестник Костромского государственного университета им Н. А. Некрасова. 2016. Т. 22. № 3. С. 241–244.
13. Бабина С. И. Управление компенсационной политикой современной организации // Управление изменениями в современных компаниях / ред. Р. М. Нижегородцев, С. Д. Резник. М.: ИНФРА-М, 2018. С. 76–93.
14. Киселева Е. А. Сравнительный анализ структуры компенсационного и социального пакетов // Известия Уральского государственного экономического университета. 2015. № 2. С. 127–135.
15. Тальшешев Ю. Н., Бабынина Л. С. Компенсационный пакет: структура и мотивация в кризисных условиях // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2009. № 1. С. 53–57.
16. Федченко А. А. Компенсационный пакет организации: подходы к формированию // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2008. № 1. С. 114–122.
17. Поварич И. П., Бабин С. А., Бабина С. И. Разработка и реализация компенсационной политики организации // Международный журнал экспериментального образования. 2011. № 9. С. 86–87.
18. Бабина С. И. Структурно-логические взаимосвязи базовых категорий в теории вознаграждения // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1. С. 914–920.

A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package of Organization Personnel

Olga A. Kamkina ^{a, b, @}

^a Consulting group "Business Technologies", 585, 8, Sobornaya St., Kemerovo, Russia, 650000

^b Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@kamkina_olga@bk.ru

Received 14.01.2019. Accepted 05.02.2019.

Abstract: The author reveals the economic essence of the compensation package and its structure on the basis of the cost approach, which underlies the justification of the cost and the price of the created product. Costs associated with labor are its integral part. The article analyzes the definitions of such concepts as "compensation" and "compensation package" given by the authors of different scientific schools and directions. It also features the principles of formation of compensation package and its functions. When examining the essence of the compensation package, most scientists focus only on its volume component, which does not reveal the economic nature of this category.

The compensation package from the position of the cost approach is defined as the converted form of cost (price) of all expenses of the employee incurred by him or her in the course of performance of functional duties according to the employment contract. The possibility of establishing the dependence of the volume and structure of the compensation package on the quality of human capital and the labor results of a specific employee allows the employer to use it as a powerful tool for motivating the personnel of the organization. The compensation package, as a complex multifunctional incentive, makes it possible for the employer to form the structure of the organization's personnel based on its strategic goals and the current tasks arising from them, to attract and retain valuable employees, as well as to increase the loyalty of the staff and motivate them to highly effective work.

DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

Keywords: compensation, compensation package structure, the functional role of compensation, remuneration, motivation, personnel management

For citation: Kamkina O. A. A Cost Approach to the Economic Essence of the Compensation Package of Organization Personnel. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2019, 4(1): 83–89. (In Russ.) DOI: 10.21603/2500-3372-2019-4-1-83-89

References

1. Badmaev A. V. Compensation package as a tool for the implementation of a comprehensive staff development policy. *Motivatsiia i oplata truda*, 2018, (1): 10–20. (In Russ.)
2. Babina S. I. Compensation policy in a new paradigm of human resources management of the company. *Journal of Creative Economy*, 2017, 11(2): 201–212. (In Russ.)
3. Kiselyova E. A. Salary package: to definition to the term. *Izvestiia Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii*, 2013, (3): 19. (In Russ.)
4. Daniliuk A. A. *Compensation management*. Tyumen: Izd-vo Tiimenskogo gos. un-ta, 2015, 256. (In Russ.)
5. Ereemeev M. A. Study of linear dependence of compensation package components. *Vestnik of Saratov State Socio-Economic University*, 2010, (1): 83–86. (In Russ.)
6. Sosnovyi A. A. Compensation package: content, structure, features of creation. *Moskovskii psikhologicheskii zhurnal*, 2004, (8): 61–67. (In Russ.)
7. Levchenko A. P. Social and compensational packages: correlation of instruments of enterprise's social policy. *Vestnik of Saratov State Technical University*, 2009, 3(1): 194–200. (In Russ.)
8. Ivanenko L. V., Panina E. S. Regularities of definition of basic parameters of compensating policy of an organization. *Osnovy ekonomiki upravleniia i prava*, 2012, (6): 117–124. (In Russ.)
9. Zelenskaia L. M. Comparative analysis of forms and systems of wages. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2010, (2): 29–33. (In Russ.)
10. Savenok E. S. The role of non-material incentives in the structure of the compensation package of the organization. *Factors of development of the Russian economy: Proc. IX Intern. Sci.-Prac. Conf. Tver: Izd-vo Tverskogo gos. un-ta*, 2017, 68–71. (In Russ.)
11. Povarich I. P., Babin S. A. Main concepts and structure of enterprise's compensation policy. *Tomsk State University Journal*, 2010, (334): 119–124. (In Russ.)
12. Martynova T. N., Sgibneva O. V. Guarantee and compensation payments to employees in labour law of the Russian Federation: the problems of terminology. *Vestnik of Kostroma State University*, 2016, 22(3): 241–244. (In Russ.)
13. Babina S. I. Management of the compensation policy of the modern organization. *Managing change in modern companies*, eds. Nizhegorodtsev R. M., Reznik S. D. Moscow: INFRA-M, 2018, 76–93. (In Russ.)
14. Kiselyova E. A. Comparative analysis of structures of benefits and guaranteed benefits packages. *Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta*, 2015, (2): 127–135. (In Russ.)
15. Talisheva J. N., Babynina L. S. Compensation package: structure and motivation during the crisis. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management Communication*, 2009, (1): 53–57. (In Russ.)
16. Fedchenko A. A. Compensation package of the organization: the ways to its building. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economy and Management Communication*, 2008, (1): 114–122. (In Russ.)
17. Povarich I. P., Babin S. A., Babina S. I. Development and implementation of the compensation policy of the organization. *Mezhdunarodnyi zhurnal eksperimentalnogo obrazovaniia*, 2011, (9): 86–87. (In Russ.)
18. Babina S. I. Structural-logical relationships in the basic categories of the theory of compensation. *Journal of Economy and entrepreneurship*, 2017, (1): 914–920. (In Russ.)