

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Преимущества внедрения метода «Кафетерий» в систему оплаты труда сотрудников организации

Кравец Мария Вадимовна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

E-mail: manya_sun@rambler.ru

Экономика XXI не стоит на месте. Постоянно испытывая на себе изменения окружающего мира, она, чтобы быть эффективной и удовлетворять потребности людей, должна постоянно меняться и адаптироваться, быть инновационной и прогрессивной. К настоящему времени уже произошли значительные изменения в сфере управления экономикой организации: сократилось расстояние между решением совета директоров и мнением служащего, жесткая иерархия сменилась проектными командами, слово «гибкий» стало синонимом слова «современный». Однако не во всех направлениях своей внутренней политики организация стала гибкой и инновационной. Изменения в сфере оплаты труда до сих пор многим руководителям компании кажутся сложными, затратными и неэффективными.

Цель работы, обобщив информацию о преимуществах современного метода «Кафетерий» как метода неденежного стимулирования труда, доказать, что внедрение гибкой системы окажет положительное влияние на персонал компании и на работу организации в целом.

В 1978 году в Налоговый Кодекс Соединенных Штатов Америки была добавлена секция 125, которая называлась Cafeteria Plan. Идея заключалась в том, что сотрудник мог выбирать, каким образом получить дополнительную заработную плату, в виде продуктов социального пакета или деньгами. В то время, такая мера была введена, чтобы сократить налоговые выплаты на прибыль. Мало кто думал о психологическом эффекте, оказываемом на сотрудников. Позже Cafeteria Plan, названный так из-за сходства с меню в кафе, открыл свое новое предназначение.

«Кафетерий» (Cafeteria benefits, гибкая система компенсаций, метод «Меню») - программа неденежного материального стимулирования, предлагающая работникам организации некоторый обязательный минимальный набор выплат и услуг плюс возможность выбора дополнительных услуг или их денежного эквивалента в рамках установленного лимита[1]. В иных трактовках «Кафетерий» не предполагает минимального обязательного набора, однако основная идея сохраняется – сотрудник может выбрать именно тот вид «бенефита» или их набор, который ему необходим. Некоторые компании могут даже ввести единичную услугу только для одного сотрудника, если все остальные предложенные услуги ему не подходят. Виды благ, которые может предложить такая гибкая система ограничиваются только воображением.

Основной набор услуг включает в себя: медицинскую страховку, оплату питания, проезда или бензина, оплату услуг сотовой связи, абонементы в фитнес-центры, учебные курсы, путевки в санаторий, оплату детских садов, предоставление спецодежды и другие. В крупных компаниях часто встречаются нестандартные услуги: уколы ботокса, курсы астрономии. Компания PricewaterhouseCoopers предоставляет сотрудникам

возможность ходить на занятия йогой прямо в своем собственном офисе.

Однако нельзя утверждать, что услуги, предоставляемые компанией своим сотрудникам, даже такие нестандартные как уколы ботокса сотрудницам call-центра, это прихоть компании или желание выделиться. За всем этим стоят определенные цели:

- привлечение конкурентоспособного персонала с рынка труда;
- удержание наиболее значимых категорий персонала;
- улучшение качества и производительности труда работников.

А сами предоставляемые услуги зависят от финансовых возможностей компании, от количества сотрудников, корпоративной культуры и стиля управления.

Преимущества внедрения «Кафетерия» как программы неденежного материального стимулирования можно разделить на несколько видов: материальные и моральные (психологические) преимущества, преимущества для сотрудника и для работодателя, а также имиджевые.

Материальные преимущества. Компания ММВБ оценила востребованность медицинской страховки, предоставляемой сотрудникам. Результаты показали, что всего 40% сотрудников используют данную услугу, а ведь компания платит как за 100%. Получается, что за обслуживание 60% сотрудников компания платит просто так. Таким образом, материальную выгоду можно оценить и для сотрудников, получателей бесплатных «бенефитов», и для работодателя, который будет платить только за то, что пользуется спросом. Также работодатель, устанавливая лимиты, в которые должен уложиться работник, сдерживает затраты. При дальнейшем использовании схемы происходит снижение стоимости введения новых льгот. Льгота просто добавляется как еще один элемент, доступный для выбора[1].

Психологический эффект проявляется в том, что сотрудники чувствуют заботу со стороны организации. Возможность самостоятельного выбора положительно влияет на самооощение работника. Компании, где внедрена программа гибкой системы компенсаций, постоянно проводят опросы среди сотрудников на тему их удовлетворенности услугами, предпочтений, пожеланий и комментариев для того, чтобы программа была актуальной и эффективной. В итоге, программа «Кафетерий» повышает лояльность к организации и снижает текучесть кадров[4].

Имиджевые или репутационные преимущества заключаются в том, что компания, использующая «Кафетерий» в своей системе стимулирования, позиционирует себя как передовую, особенно в России. По данным исследования, проведенного 2006 году компанией Ernst

Young, подобная программа использовалась только у 3% российских компаний. Спустя 6 лет практика «Кафетерия» внедряется во многих международных компаниях, работающих в России. В 2011 году программа «Кафетерий» была внедрена в ОАО «РЖД». Говоря о прогрессивности метода, подразумевается его современная обработка, а не момент возникновения. Ведь, несмотря на то, что свое название «Кафетерий» получил 1978 году в США, он был известен и применялся еще в Советском Союзе, например на Магнитогорском Металлургическом комбинате.

Рынок информационных технологий предлагает спектр продуктов для внедрения и использования гибкой системы компенсаций.

Внедрение программы «Кафетерий» имеет целый ряд положительных последствий для сотрудника и работодателя: снижение неоправданных затрат, повышение лояль-

ности к организации, снижение текучести кадров и создание благоприятного имиджа работодателя.

Таким образом, применяя программу «Кафетерия» компания сообщает потенциальным клиентам, сотрудникам и конкурентам, что она использует передовые технологии будущего, проверенные прошлыми успехами.

Литература

1. Магура М., Курбатова М. Льготы и социальный пакет // Управление персоналом. 2007. 13-14.С.311.
2. Сардарян А., Комарова Т., Хожемпо В. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? // Управление персоналом. 2008. 8.
3. Богулева Л.О. Flexible benefits. Поможет ли "принцип кафетерия" сделать ваш соцпакет конкурентоспособным // Мотивация и оплата труда. 2008. 4.
4. Нетребин Ю.Ю. Совершенствование системы трудовой мотивации на предприятии // Сервис в России и за рубежом. 2010. 1(16).