

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ворожбит С.А., магистрант,
Власова Т.А., к.э.н., доцент,
НИУ «БелГУ», г. Белгород, Россия

Аннотация. В работе раскрыты основные элементы системы премирования персонала в организации; представлены факторы, которые должны учитываться в процессе формирования системы премирования, а также принципы её эффективного формирования.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация и стимулирование, премирование, принципы, эффективность.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности сотрудников в современных условиях являются неотъемлемой частью кадровой политики, оказывающей существенное влияние на результативность деятельности организаций. «Эффективность механизма экономической мотивации заключается в том, что финансовые стимулы могут быть мощным мотиватором для сотрудников компании, поскольку позволяют им получать дополнительное вознаграждение за достижение результатов и демонстрацию высокой производительности труда» [1]. Ключевым элементом материальной экономической мотивации сотрудников является премирование, выступающее составной частью оплаты труда сотрудников.

В общем виде премирование можно охарактеризовать как денежные выплаты сотрудников в качестве вознаграждения за выполненную работу и достигнутые показатели трудовой деятельности.

Ключевой целью формирования эффективной системы премирования персонала является улучшение качества и повышение уровня конечных

результатов его работы, что в конечном счете позволяет обеспечить повышение эффективности деятельности организации.

Важно отметить, что любая премия является неустойчивой и нестабильной категорией материальных выплат, поскольку в зависимости от различных критериев и факторов ее размер может значительно изменяться, кроме того в определенных случаях, предусмотренных в организациях, премия вовсе может не выплачиваться.

Система премирования, как и любая другая система в организации, состоит из различных элементов, которые определяют ее сущность. Основные элементы системы премирования, независимо от сферы и характера деятельности организаций, представлены на рисунке 1.

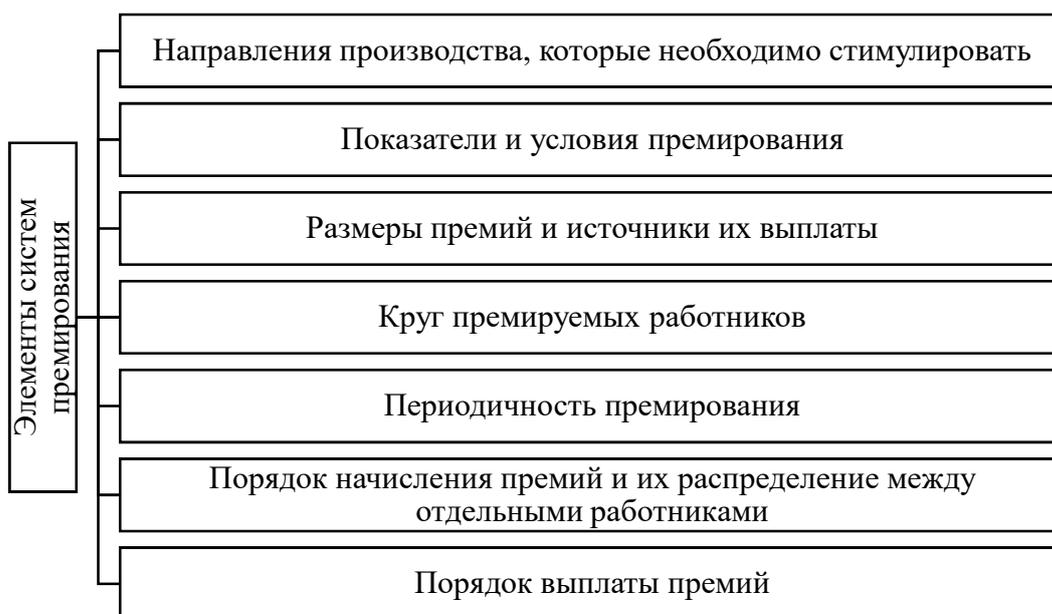


Рисунок 1. Элементы системы премирования персонала

Разрабатывая систему премирования персонала организации, необходимо учитывать ряд факторов, которые будут влиять на ее эффективность, справедливость и обоснованность, в их числе:

– критерии и условия премирования для каждой категории сотрудников;

- размеры выплачиваемых премий;
- категории работников, которым в последующем будет выплачиваться премия;

- время выплаты премии и ее периодичность.

Процесс премирования работников в организации должен быть построен на определенных принципах, что позволит сделать его максимально рациональным и эффективным. К данным принципам, в первую очередь, следует отнести:

- прозрачность и открытость системы премирования для каждого сотрудника предприятия (персонал должен иметь возможность свободно получить информацию о размерах премии, критериях расчета, сроках выплаты и других показателях);

- увязка показателей премирования с целями и задачами организации;

- количество показателей премирования должно быть ограничено (от 2 до 5 показателей), в таком случае, они будут эффективны, а система действенна;

- простота расчета и определения уровня премиальной выплаты для каждой категории сотрудников;

- заинтересованность сотрудников в получении материального вознаграждения путем достижения высоких результатов работы;

- гибкость системы премирования (возможность вносить изменения в систему в соответствии с меняющимися условиями внутри и вне компании);

- справедливость определяемых размеров выплат для каждой категории сотрудников;

- поощрение сотрудников за проявление творческой инициативы, возложение на себя большей ответственности, достижение высоких показателей работы;

- разработка бюджета для выплаты премий персоналу;

– отражение порядка расчета премии в локальных нормативных актах организации в соответствии с ТК РФ[2].

Соблюдение указанных принципов позволит сделать систему премирования более четкой и обоснованной, что повысит её результативность, а также уровень заинтересованности персонала в увеличении производительности труда и качества работы.

Система премирования персонала должна подлежать систематической оценке с целью выявления её эффективности и определения слабых зон, требующих дальнейшего совершенствования. Систематическая оценка системы премирования персонала позволяет своевременно выявлять недостатки и гибко реагировать на происходящие изменения, снижая потенциальные риски её функционирования.

Таким образом, система премирования персонала организации представляет собой комплекс мероприятий, формирующий мотивацию и лояльность персонала, и является эффективным инструментом управления персоналом, ориентирующим его на повышение результативности и качества трудовой деятельности, и достижение бизнес-целей организации. Её формирование должно быть основано на совокупности принципов, раскрытых в работе. Система премирования персонала требует проведения систематической оценки и регулярного пересмотра с учетом выявленных проблемв её функционирования и с учетом изменения ситуации на рынке труда.

Литература

1. Аллагулов Р.Х., Динисламова Е.А.Разработка механизмов мотивации и системы стимулирования персонала //Тенденции развития науки и образования. 2023. № 104-5. С. 24-27.

2. Организация и регулирование оплаты труда: учебное пособие / под ред. М.Е. Сорокиной. М.: Вузовский учебник, 2006. 272 с.