

image not found or type unknown



Каждый человек имеет различные потребности, но для того, чтобы получить желаемое необходимо иметь денежные средства. Соответственно нужно иметь работу, т.е. стабильный доход. Помимо потребностей каждый гражданин тратит деньги на ту же самую коммуналку и прочее... это говорит о том, что чтобы хорошо жить нужно и хорошо зарабатывать.

Поэтому при выборе работы мы отталкиваемся от своих расходов, т.е. выбираем работу, на которой помимо заработной платы можно получить дополнительный доход.

С другой стороны, каждый работодатель хочет чтобы его сотрудники выполняли свою работу хорошо, поэтому он стимулирует их таким инструментом, как ВОЗНОГРАЖДЕНИЕ.

Сущность

В общем виде вознаграждение персонала рассматривается как совокупность материальных и нематериальных благ, получаемых и адекватно воспринимаемых работником вследствие его участия в процессе труда. Как элемент системы мотивации и стимулирования труда вознаграждение персонала включает все то, что индивид получает в результате отношений с работодателем и представляет для работника ценность.

На данный момент все отношения между персоналом и организацией выражаются в получении работниками любых видов вознаграждений, которые используются на данном предприятии.

Вознаграждение определяется как денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда.

Системный подход позволяет рассмотреть вознаграждение как неотъемлемый элемент социально-экономических (социально-трудовых) отношений и как основу управления производительным поведением персонала. Исследователями доказано, что системообразующим свойством в системе вознаграждения персонала организации, обеспечивающим ее целостность, является качество персонала,

позволяющее увязать и согласовать интересы работников и организации, при несоответствии качества могут возникать риски, связанные с персоналом, ведущие к прямым и косвенным потерям в организации.

Понятие вознаграждения имеет более широкий смысл, чем просто деньги или удовольствия, с которыми оно часто ассоциируется.

Вознаграждение - это все то, что человек считает ценным для себя, поэтому система вознаграждения связана с основными ценностями, а способ, которым организация вознаграждает своих членов, является реальным проявлением, «жизненным моментом» культуры. Именно в том, что вознаграждается или порицается, выявляется то, что организация, точнее ее создатели или руководители, ждут от своих сотрудников. Иначе говоря, система вознаграждения выступает как посредник в обмене, осуществляющемся между организацией и персоналом.

Комитет по вознаграждениям

- Политика общества по вознаграждению должна разрабатываться комитетом по вознаграждениям и утверждаться советом директоров общества.
- Действуя от лица акционеров и в соответствии с их долгосрочными интересами, совет директоров при поддержке комитета по вознаграждениям должен разработать, утвердить и обеспечить контроль за внедрением в обществе системы вознаграждения, в том числе краткосрочной и долгосрочной мотивации, членов исполнительных органов общества и иных ключевых руководящих работников.
- Комитет по вознаграждениям совета директоров должен провести анализ и представить рекомендации совету директоров в отношении каждой из составных частей системы вознаграждения, а также их пропорционального соотношения в целях обеспечения разумного баланса между краткосрочными (не более трех лет) и долгосрочными (не менее пяти лет) результатами деятельности

Важность

На систему вознаграждений влияют определенные факторы, к которым относятся стимулы трудового поведения, контроль над затратами рабочих ресурсов, эффективные и простые решения, соблюдение норм законодательства.

Рассмотрим подробнее каждый критерий.

1. Стимулы трудового поведения. Для хорошей работы всего предприятия, необходимо применять стимулы, которые будут оказывать положительное влияние на трудовую деятельность сотрудников. При помощи системы вознаграждения можно добиться повышения производительности труда, приобретения дополнительного опыта, развития творческих идей и т.п.

2. Контроль над затратами рабочих ресурсов. Правильно организованная система вознаграждения дает возможность предприятию проводить постоянный контроль над издержками для рабочих ресурсов и поддерживать количество и наличие сотрудников, которые необходимы для успешной работы всей организации.

3. Эффективные и простые решения. Разработанная система начисления вознаграждений должны быть доступно объяснена всему персоналу компании. В противном случае, обязательно возникнут разногласия, споры и другие нежелательные действия сотрудников. Кроме того, правильная разработка этой системы позволяет рационально использовать имеющиеся материальные ресурсы.

4. Соблюдение норм законодательства. В любом государстве применяемая система вознаграждения должна обязательно контролироваться существующим законодательством. Если не придерживаться такой позиции, то это непременно приведет к определенным санкциям со стороны контролирующих органов.

Все перечисленные критерии иногда могут не совпадать друг с другом, поэтому, необходимо найти и подготовить самое рациональное соотношение этих факторов для организации правильного и качественного управления предприятия.

Если проанализировать все вознаграждение по принципу возникновения источника, то можно выделить два основных вида: внутреннее и внешнее вознаграждение.

Внешним вознаграждением называется способ, при помощи которого предприятие может оказывать определенное воздействие на индивида и его поведение на рабочем месте.

Внутренним вознаграждением называется состояние психологического удовлетворения от выполненного задания и осознание значительности своего трудового вклада. К таким вознаграждениям могут относиться: вовлечение работников в принятие важных решений, расширение полномочий, увеличение ответственности, возможность продвижения по служебной лестнице и т.д.

Цель принятия

В ходе раскрытия понятия вознаграждения нельзя не остановиться на таком важном компоненте этой системы как **мотивация** – это и является **целью вознаграждения**.

Мотивация (от греч. motif от лат. moveo -- двигаю) - это внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения.

Мотивация как процесс начинается с физиологической или психологической нехватки или потребности, которая активизирует поведение или создает побуждение, направленное на достижение определенной цели или вознаграждения. В этом и заключена основа мотивации.

С позиции системного подхода мотивация складывается из трех взаимодействующих и взаимозависимых элементов.

1. Потребности. Потребности возникают всякий раз, когда нарушается физиологическое или психическое равновесие. Например, биография человека с сильной потребностью достичь успеха может отражать непрерывную цепь достижений.

2. Побуждение. Побуждения или мотивы возникают, чтобы хоть частично удовлетворить потребности. Физиологический мотив можно определить просто как ощущение недостатка в чем-либо. Физиологические и психологические побуждения ориентированы на действие и обеспечивают энергию движения к достижению вознаграждения.

3. Вознаграждение. В конце цикла мотивации находится вознаграждение, определяемое как нечто, что приглушит потребность и снизит побуждение. Таким образом, достижение вознаграждения приведет к восстановлению физиологического и психологического баланса и уменьшит или совсем устранил побуждение.

Заключение

Исходя из выше сказанного можно сделать вывод, что ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ является неотъемлемой частью организации, т.е. это стимулирование персонала на хорошую работу.

Соответственно хорошая работа приносит хорошие деньги.

Системы вознаграждения в большинстве организаций преследуют собственные цели, и, возможно, из-за определенных сложностей разработки многоцелевой системы они очень часто имеют непредвиденные побочные последствия.

Важность и цель:

- позволяют привлечь ценных сотрудников в организацию, что особенно важно для отраслей, для работы в которых требуются очень редкие навыки и умения;
- стимулируют сотрудников к достижению поставленных целей;
- позволяют сохранить в организации тех сотрудников, в которых она нуждается.

Политика общества по вознаграждению должна содержать прозрачные механизмы определения размера вознаграждения членов совета директоров, исполнительных органов и иных ключевых руководящих работников общества, а также регламентировать все виды выплат, льгот и привилегий, предоставляемых указанным лицам.

Обществу следует избегать возникновения конфликта интересов при определении вознаграждения конкретного лица, в частности при обсуждении и принятии решения по размеру вознаграждения с участием лица, вознаграждение которого обсуждается.

Общество должно определить политику возмещения расходов (компенсаций), конкретизирующую перечень расходов, подлежащих возмещению, и уровень обслуживания, на который могут претендовать члены совета директоров, исполнительные органы и иные ключевые руководящие работники общества.

Такая политика может быть составной частью политики общества по вознаграждению. При этом, членам совета директоров, исполнительным органам и иным ключевым руководящим работникам общества должны компенсироваться (возмещаться) расходы, связанные с выездом к месту проведения заседаний и прочими поездками, совершаемыми в рамках исполнения указанными лицами возложенных на них обязанностей.

Используемая литература:

- Беликов И.В. и др. Совет директоров как мировой стандарт корпоративного управления компанией М.: Эксмо, 2008.

- Письмо Банка России от 10.04.2014 N 06-52/2463 «О Кодексе корпоративного управления». О Кодексе корпоративного управления».
- Казначевская Г.Б. Менеджмент: учебник, - М.: Феникс, 2010.
- https://studbooks.net/1300116/menedzhment/politika_voznagrazhdenia