

image not found or type unknown



Вознаграждение - это все, что человек считает ценным для себя. Но понятия ценности у людей специфичны, а следовательно, и различна оценка вознаграждения и его относительной ценности.

Актуальность данной темы состоит в том, что в современных условиях важнейшую роль в системе управления персоналом играют мотивация и стимулирование работника. Обеспечение соответствующего уровня мотивации позволяет решать такие задачи, как повышение результативности труда каждого сотрудника и эффективности всего производства, обеспечение систематического роста квалификации кадров, стабилизации коллектива.

Так, что же такое вознаграждение в обществе? Рассмотрим этот вопрос.

Вознаграждение — обычная, основная или минимальная заработная плата или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы.

Многие менеджеры отождествляют такие понятия, как «вознаграждение» и «заработная плата». Между тем система вознаграждения сотрудников складывается из совокупности мотивационных инструментов, которые имеют финансовое, материальное или социально-психологическое выражение. Кроме того, пакет вознаграждений может (и даже должен) зависеть от уровня должности, стажа, личной эффективности работника и ряда других факторов.

Несколько лет назад монетарные и нефинансовые системы вознаграждения использовались в основном крупными компаниями, однако сегодня, в ужесточившихся условиях кадрового рынка, многие малые/средние предприятия тоже берут на вооружение этот метод привлечения ценных кадров. Справедливо желая получить от персонала максимум производительности, владельцы малых предприятий понимают, что квалифицированный работник тоже хочет получать от работодателя максимум того, что заслуживает. При этом, учитывая бурное развитие федеральных сетей, только немногие из узкоспециализированных соискателей не имеют широкого выбора привлекательных вакансий.

Вознаграждением называют сумму всех поощрений, предоставляемых работникам:

- прямое вознаграждение — любые выплаты, которые сотрудник получает сверх установленной заработной платы (премии за выполнение плана, надбавки за стаж и т. д.);
- косвенное вознаграждение — материальные поощрения в немонетарной форме (компенсация питания, расходов на проезд, услуг связи, расширенная медицинская страховка).

Создавая систему вознаграждения, владелец компании должен позаботиться о том, чтобы она имела чёткое и очевидное для сотрудников разделение с институтом оплаты труда. Гарантированный размер зарплаты является фиксированным денежным вознаграждением работника. Эта часть вознаграждения не зависит от финансового состояния организации, личных качеств сотрудника или иных факторов.

Следует отличать вознаграждение от выплат за заслуги, которые также входят в постоянную часть заработной платы. Выплаты за заслуги включают надбавку за непрерывный стаж труда в компании, квалификацию, наличие профильного образования.

В настоящее время я считаю, что выплаты за заслуги имеют низкую мотивационную эффективность. Например, нет никакой гарантии, что работник, имеющий диплом, будет трудиться с лучшими результатами, чем его коллега, «выросший» на предприятии из неквалифицированной должности. Самоучка может оказаться более ответственным, амбициозным, стрессоустойчивым. А компания тем временем будет постоянно расходовать средства на поощрение малоэффективного сотрудника, имеющего диплом.

То есть смысл системы вознаграждения заключается в следующем: каждый сотрудник должен отдавать себе отчёт, что дополнительные выплаты нужно заработать, повышая свою эффективность и полезность для предприятия.

Программа признания заслуг работника также является частью мотивационной системы, однако признание рассчитано не на финансово-экономическое поощрение, а на социально-психологическую мотивацию сотрудника. Признание заслуг — это ключ к высокой мотивированности сотрудников, причём не связанный с крупными расходами и сложными финансовыми системами стимулирования, что особенно актуально для небольших компаний. Формы признания заслуг сотрудников перед организацией: 1. общественное признание личных достижений; 2. признание эффективной деятельности группы/коллектива, применяющееся в

отношении бригад, звеньев, персонала подразделения. Не менее важной формой поощрения является личное признание заслуг от непосредственного и вышестоящего руководства.

Непосредственный начальник имеет возможность ощутимо повысить мотивацию подчинённых, если возьмёт за правило отмечать достижения каждого сотрудника сразу же после окончания хорошо выполненной работы. Похвала должна быть аргументированной, с акцентированием внимания на особенно успешных моментах и желательно публичной. Метод личного признания заслуг не стоит компании ни копейки, однако обладает высоким мотивирующим действием.

Среди других малозатратных форм влияния на моральное состояние работников можно назвать отправку на домашний адрес письма или открытки с благодарностью; письменное выражение благодарности за хорошо подготовленную документацию; привлечение внимания коллектива к положительному отзыву, оставленному клиентом.

Внедрение системы вознаграждений может преследовать одну или несколько целей. Прежде всего это обеспечение конкурентоспособности компании на рынке труда, что создаёт приток новых и сохранение имеющихся кадров, нужных предприятию. Кроме того, материальное стимулирование позволяет повысить производительность труда, а также установить контроль над расходами на содержание персонала.

Система стимулирования должна быть построена таким образом, чтобы механизм начислений был понятен каждому сотруднику, а функционирование системы не было сложным и дорогим в обслуживании.

Виды вознаграждений работников:

1. выходное пособие — единоразовое вознаграждение, которое выплачивается при увольнении до достижения пенсионного возраста по собственному желанию;
2. долгосрочные вознаграждения работникам — это выплаты, которые производятся более чем через двенадцать месяцев после окончания периода, в котором сотрудник оказал предприятию услуги, подлежащие вознаграждению; долгосрочные вознаграждения могут иметь различные формы: медицинское обслуживание, обеспечение жильём, оплачиваемый отпуск, участие в распределении прибылей, страхование жизни;

3. вознаграждения по случаю окончания трудовой деятельности — пенсия от предприятия, оплата медицинских услуг после выхода сотрудника на пенсию; данный вид стимулирования имеет целью удержать на предприятии необходимые кадры, однако вознаграждения подобного рода выплачиваются только в случае, если между предприятием и работником был заключён соответствующий договор;
4. краткосрочные вознаграждения работникам — это поощрения, которые выплачиваются не позднее одного года после завершения соответствующего отчётного периода: заработная плата, обязательный отпуск, взносы на страховое или социальное обеспечение, немонетарные виды стимулирования.

Таким образом, я могу сказать, что система вознаграждений и программы признания — это две равноценные части механизма мотивации. Каждый из этих инструментов может быть эффективен как в крупном бизнесе, так и на малых предприятиях. Однако, чтобы обеспечить результативность и окупаемость внедряемых программ, сперва необходимо определить желаемое поведение работников и обозначить цели, которые должны преследовать разрабатываемые программы. При условии проведения грамотной аналитической работы, предшествующей реорганизации системы мотивации, предприниматель получает возможность приобрести весомые преимущества перед конкурентами.