

© **Гласова Е. С., 2015**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассматривается современная система вознаграждения персонала, а также достоинства и недостатки применения различных форм этой системы на примере ООО «ГАЛАКС».

Ключевые слова: мотивация персонала, система вознаграждения, система поощрения.

В современном мире проблема мотивации персонала является очень актуальной. Любой работодатель знает, что одним из важнейших факторов достижения успеха является желание сотрудников работать на благо компании. Работники должны иметь мотивацию, чтобы стремиться качественно выполнять свою работу. Существует много различных вариантов мотивации персонала, наиболее популярным из которых является система вознаграждений.

Система вознаграждений — это система мер, направленная на обеспечение заинтересованности работников в достижении определенных результатов труда [1]. Система вознаграждений не относится к заработной плате — зарплата является регулярной денежной компенсацией за труд работника, а вознаграждения привязаны к определенным достижениям сотрудников [2]. Вознаграждение позволяет поощрить сотрудника, показать ему и всему трудовому коллективу, к чему стоит стремиться и что именно ожидает от них руководство.

Для того чтобы проверить возможность внедрения различных систем мотивации в российских компаниях, мы решили проанализировать деятельность ООО «ГАЛАКС». Это строительная фирма, основным видом деятельности которой является производство общестроительных работ по возведению зданий. Компания была официально зарегистрирована 17 ноября 1999 года, и к данному моменту чис-

ленность работников компании составляет 85 человек.

Рассмотрим основные системы вознаграждения сотрудников и возможность их применения в данной компании. Современные системы поощрения можно разделить на пять основных форм [3]:

1. Переменная часть заработной платы. Переменная часть заработной платы определяет соответствие между размером оплаты и вкладом работников в успех компании. Одним из главных достоинств переменной части оплаты труда является установление связи между результатами работы и размером вознаграждения. Это стимулирует работника на достижение более высоких результатов. Для фирмы использование этой системы означает, что затраты на рабочую силу зависят от объемов производства, что уменьшает возможность финансового риска.

Переменная зарплата может быть использована как поощрение по итогам проверки производительности фирмы в целом, общим результатам коллектива и личным достижениям. Она может принимать разные формы, например, премиальные программы, акции, а также разовые премии за особые достижения.

В ООО «ГАЛАКС» используется один из вариантов такой системы: сдельно-премиальная система оплаты труда, при которой работники получают, помимо оплаты за выработанную ими продукцию, пре-

мии за перевыполнение нормы выработки [4]. Опыт показывает, что эта система является успешной: работники заинтересованы в увеличении производительности труда, поскольку это напрямую связано с их будущим вознаграждением. У них всегда есть возможность увеличить свой доход, превышая норму выработки, что эффективно и для компании.

2. Премии или бонусы. Подобные программы были долгое время популярны в США. Такие системы поощряют отдельные достижения работника и являются наиболее популярными в торговых компаниях, где работодатель стремится мотивировать менеджеров по продажам увеличивать свои показатели. Бонусы также можно использовать, поощряя не только конкретного работника, но и весь коллектив. Сегодня многие бизнесмены перешли от систем индивидуальных бонусов к тем, которые вознаграждают за вклад в производительность компании на уровне группы или организации в целом.

Данная система может быть внедрена в ООО «ГАЛАКС». Главной сложностью является определение достижений, за которые будет выдаваться премия или бонус. Существует вероятность того, что работники станут относиться к премии как к должному и перестанут развиваться. Компании необходим четкий контроль над данной системой вознаграждения.

3. Участие в прибыли. Участие в прибыли — это система, в которой работники получают процент от чистой прибыли, полученной компанией за определенный период. Такая система является выгодной для организации, потому что она позволяет держать расходы на относительно невысоком уровне, и при этом расходы являются фиксированными.

Участие в прибыли — это вознаграждение работников за их вклад в достижение целей фирмы. Эта система позволяет задерживать сотрудников на одном рабочем месте, так как для получения прибыли нужно проработать в компании несколько лет. Однако участие в прибыли не всегда достаточно мотивирует сотрудников, потому что они осознают, что в любом случае получат свою долю.

Внедрение подобной системы невозможно в рассматриваемой компании. Руководители компании не планируют создавать зависимость между зарплатой работника и размером выручки.

4. Фондовый опцион. В последнее время опционы на акции как способ награждения руководителей и рядовых сотрудников компании используется все чаще. Работники получают возможность выкупить некоторое количество акций по фиксированной цене в течение определенного периода времени (обычно около десяти лет).

Фондовый опцион является долговременной мотивацией. Если сотрудник отработал в фирме определенный период времени (обычно около 4 лет), тогда он становится участником этой программы. Если работник покидает организацию до получения прав на покупку акций, тогда он автоматически теряет эту возможность. После покупки акций человек может или оставить их себе, или продать на рынке.

На наш взгляд, использование фондового опциона как в ООО «ГАЛАКС», так и в других небольших российских компаниях не предоставляется возможным. Акционеры хотят иметь всю власть в своих руках и распределять прибыль между собой соответственно размеру пакета акций.

5. Программы признания. Для большинства работников деньги являются главным стимулом для достижения заданных целей, однако некоторые больше нуждаются в признании пользы их труда. Эффективная программа поощрения должна включать в себя не только финансовое вознаграждение, но и другие формы признания достижения сотрудников. Признание может носить монетарную форму (например, сертификат), однако не должно являться деньгами в чистом виде.

Эта система вознаграждения активно используется рассматриваемой компанией. В ООО «ГАЛАКС» применяются различные нематериальные меры поощрения сотрудников, например, устные благодарности, доска объявлений с перечнями тех, кто выполняет поставленные цели и перевыполняет план и т. д.

Сегодня, когда происходят коренные изменения в экономике России, вопрос создания эффективной стимулирующей системы вознаграждения работников встает достаточно остро. Персонал уже не готов довольствоваться заработной платой, необходимы новые формы мотивации сотрудников, поэтому компании, которые хотят добиться успеха в современных реалиях, должны перейти к более сложной системе вознаграждения. ■

1. Дроздова Е. Некоторые виды поощрительных выплат работникам, применяемых на практике / Е. Дроздова // Кадровые решения. — 2007. — №4. — С. 68–75.

2. Бараненко С. П. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Экономика и социология труда» для студентов очной и заочной форм обучения / С. П. Бараненко, М. Н. Дудин, Н. В. Ляников и др. — М. : Российская академия предпринимательства, 2011. — 440 с.

3. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/sistema-voznagrazhdeniya-i-priznaniya-sotrudnikov>.

4. URL:

D0%A1%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE.

LLC “GALAKS”: Modern Remuneration System as an Incentive for Personnel Development

© **Glassova E., 2015**

The article is on contemporary remuneration system of employees, merits and demerits of its various forms as applied by LLC “Galaks”.

Keywords: staff remuneration, remuneration system, incentive system.