

УДК 33

## ***К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ***

***Заболоцких А.С.***

*студентка,*

*БГТУ им. В.Г. Шухова,*

*Белгород, Россия*

***Шавырина И.В.***

*кандидат социологических наук, доцент,*

*БГТУ им. В.Г. Шухова,*

*Белгород, Россия*

### **Аннотация**

Данная статья направлена на изучение системы премирования работников. В статье рассматриваются показатели и виды премирования.

**Ключевые слова:** система премирования, персонал, стимулирование.

## ***TO THE QUESTION ABOUT THE SYSTEM OF AWARDING OF EMPLOYEES***

***Zabolotskih A.S.***

*student*

*Belgorod Shukhov State Technological University,*

*Belgorod, Russia*

***Shavyrina I.V.***

*Ph.D., Associate Professor,*

*Belgorod Shukhov State Technological University,*

*Belgorod, Russia*

### **Annotation**

This article is aimed at studying the system of employee bonuses. The article deals with the indicators and types of bonuses.

**Key words:** bonus system, personnel, incentives.

На сегодняшний день формирование системы премирования персонала организации является значимым аспектом процесса управления. При верном выборе методов стимулирования реально получить действенный результат, исключая нерациональные вложения капитала фирмы. Как известно из анализов исследований ученых, правильные методы при построении системы премирования содействуют увеличению эффективности рабочего дня персонала в полтора раза. Отмеченное становится мотиватором работодателей при разработке системы премиальных выплат в компании.

Один из компонентов переменной части заработной платы составляют премии. Она не является константной, так как при различной степени усилий сотрудника премии могут и не назначаться вовсе. Премия представляет собой поощрение сотрудника компании за проделанную им работу выше заявленной нормы [2].

Сущность стимулирования труда имеет наиболее точное отражение в премировании, ведь она соотносима с потребностями индивида, которые переходят в личные интересы.

На современном этапе развития экономики работодатель самостоятельно определяет систему премирования. Как правило, она характеризуется наличием соответствующих инструментов влияния на персонал, которые основываются на интересах, стимулах работника, а также выявлении типов, систематичности и размера премиальных выплат.

В ситуации определения потребностей персонала необходимо спроектировать круг его интересов на формируемые стимулы. К примеру, молодым семьям, нуждающимся в жилье, предоставить полное или частичное погашение ипотеки; заинтересованность в совершенствовании профессиональной компетенции возможно проявить при увеличении оплаты труда в условиях улучшения навыков или актуализации знаний в учебных заведениях [4].

Однако система премирования может осуществлять не только благотворное влияние на работников и организацию. Неправильное

определение стимулов способствует образованию антистимулов. Главной причиной данного исхода отмечают неверный выбор показателя в роли стимула. Например, если на производстве назначены премии за выявление бракованных партий товара, то работники будут нацелены на увеличение числа бракованных партий. В целях избегания подобных ситуаций необходимо использовать множественные показатели, которые могли бы исправить функционирование ключевого показателя.

На практике распространен порядок премирования, при котором показатели дифференцируются на главные, основные и дополнительные. Так, в качестве главного показателя выступает самый значимый стимул в деятельности организации, от его реализации, как правило, зависит большая часть размера выплат.

Основные показатели – это пара менее значимых показателей по иерархии стимулов, но также оказывающих немаловажное воздействие на персонал. Примером будут являться увеличение результативности деятельности или менее затратное использование ресурсов [3].

Дополнительные показатели относятся к конкретным профессиям. Например, для продавца - чистое содержание рабочего места, для повара - соблюдение товарного соседства продуктов на кухне.

Выделяют некоторые требования к показателям премирования: простота, понятность, легкость восприятия. Считается, что если представить систему премирования в сложном для понимания и усвоения виде, то ее эффективность становится минимальной.

Существует разная систематичность премиальных выплат, поэтому их разделяют на месячные, квартальные, годовые и разовые. Премиальные выплаты по итогу месяца, как правило, соотносят с текущим премированием, показатели которого определяются по данным статистической и бухгалтерской отчетности. Премирование по итогу месяца считается самым распространенным, ведь частые выплаты наносят положительный эффект на продуктивность труда работника.

Следующим по частоте выплат является квартальное премирование, его показатели исходят из данных по квартальной отчетности. И важно, чтобы показатели выплат за квартал не повторяли показатели по итогу месяца.

Годовые премии назначают по результатам проделанной работы за год или за выслугу лет. Как правило, подобные выплаты называют «тринадцатой зарплатой». Одним из главных показателей таких премий является стаж работника, то есть стаж работы прямо пропорционально влияет на размер годовой премии.

Некоторые виды премирования учитывают социальные стимулы, к примеру, назначение дополнительных выплат за привнесение новаторских идей в производственный процесс, за инициативность. Отличие социальных стимулов заключается в том, что сами средства на премии по данному показателю формируются по итогу достижения цели премирования. Отсюда исходит, что выплаты назначаются только участникам проделываемой работы [1].

Еще одним часто применяемым видом премирования выступает единовременное поощрение. Как правило, оно назначается за успешную реализацию особо важных заданий или поручений и только непосредственным исполнителям.

Таким образом, применяемая на данный момент в организации система премирования не может гарантировать систематического успеха. Работодатель должен направлять силы на постоянный анализ изменения стимулов персонала в целях выявления эффективности действующей системы.

Любые изменения в условиях функционирования работников, перемена круга их интересов или привыкание к устоявшимся стимулам - все это незамедлительно сказывается на результативности персонала и требует пересмотра системы стимулирования труда.

## Библиографический список

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. М.: Юнити-Дана, 2012. 470 с.
2. Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. Новосибирск: Наука, 2013. 335 с.
3. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия. М.: Дело, 2010. 352 с.
4. Пирожкова Е.В., Шавырина И.В. Инновационные технологии управления мотивацией персонала / Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. Сборник материалов VII Международной заочной научно-практической конференции, посвященной 70-летию Великой Победы. Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова. Белгород, 2015. С. 346-355.