

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ НА МОТИВАЦИЮ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Проблема эффективности системы премирования является актуальной в настоящее время в связи с сильной конкуренцией на рынке труда и необходимостью привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов. Кроме того, неверно организованная система премирования может привести к несправедливости и недовольству среди сотрудников, что неизбежно отразится на качестве работы и общей атмосфере в коллективе. Мотивация и производительность являются важными аспектами успешной работы на предприятии, а система премирования играет важную роль в поддержании высокой мотивации сотрудников и повышении производительности рабочего коллектива. Эффективная система премирования помогает создать мотивирующую рабочую среду, которая способствует повышению производительности рабочего коллектива.

Если смотреть на краткосрочную перспективу, то на предприятии с помощью премиальных выплат решаются текущие проблемы. Однако это не помогает в решении стратегических задач (отсутствие дисциплины, снижение объемов продаж, нежелание учиться и т.д.), которые ставит предприятие.

В настоящий момент можно выделить несколько недостатков в применяемых системах премирования: реактивность, т.е. ориентация на решение возникшей конкретной проблемы, а не прогнозирование и предотвращение проблем в целом и в будущем; однофакторность системы, т.е. стимулирование объектов управления ориентировано на развитие только одного показателя (объем продаж, качество, прибыль и т.д.), отсутствие четких границ поведения сотрудников, они могут для достижения необходимого показателя использовать любые методы.

Существуют различные системы премирования, такие как: – прямые системы премирования; – индивидуальные и групповые системы премирования; – системы премирования за качество; – системы премирования за производительность; – комбинированные системы премирования. Однако все эти системы в долгосрочном периоде не являются проактивными для достижения стратегических целей.

Для того чтобы на предприятии система премирования повышала эффективность работы, необходимо выработать оптимальный подход к ее созданию и управлению. Для каждого хозяйствующего субъекта данная система будет различной, однако можно выделить основные характерные черты: премиальная система проактивна; построена на основании математической модели; оклад выплачивается исходя из потенциала и компетенций сотрудника; премиальные выплаты выдаются сотруднику за достижение определенных результатов в соответствии с четко описанными правилами работы.

При такой системе премирования необходимо правильно определить величину и глубину вилки. Чем ближе группа сотрудников к результату деятельности —

тем шире должен быть диапазон премирования. Например, у руководителей вилка премирования может быть установлена от 50 до 150 % выполнения плана, у продавцов вилка может быть от 80 до 120 %, у секретарей — от 90 до 110 %.

В результате проведенного анализа было установлено, что система премирования на предприятии оказывает значительное влияние на мотивацию и производительность сотрудников. Были выявлены основные проблемы, связанные с несправедливым распределением премий, несовпадение целей премиальных выплат с долгосрочными целями предприятия и даны рекомендации по совершенствованию системы премирования.