

КОМПЕНСАЦИОННАЯ СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие компенсационной системы предполагает необходимость компенсировать определенные вложения со стороны сотрудника в деятельность и развитие компании. Это может быть прибыль, принесенная компании, потраченное время, силы, знания, нервы, его лояльность по отношению к компании, использование личной машины в служебных целях и многое другое. Необходимо точно определить те факторы, которые компания предполагает компенсировать своим сотрудникам; выплаты за каждый из них являются составными частями компенсационного пакета. Компенсационная система в целом состоит из денежного вознаграждения и социальных трансфертов, каждая часть сформирована постоянной и переменной составляющими. Технологию построения компенсационной системы мотивации можно представить в виде четырех основных этапов.

На первом этапе происходит диагностика предприятия и производится анализ рабочих мест (должностей), который предполагает сбор информации об организации (история создания, направления деятельности, организационная структура, политика, цели, задачи компании, принятая система компенсаций и т.п.).

Второй этап заключается в мониторинге исследований, проведенных в области компенсационной политики, существующих систем мотивации в организациях с идентичными показателями.

Третий этап представляется как этап построения системы мотивации, поскольку его целью является разработать принципы ранжирования должностей в зависимости от сложности выполняемых функций, степени ответственности, физических условий, требуемой квалификации и опыта работы и т.п. Следующая задача этого этапа - в соответствии с принципами ранжирования персонала создать тарифно - квалификационную сетку.

Четвертый этап включает внедрение системы мотивации, и в отличие от третьего этапа, в котором определяющее значение отводится принципам экономической теории, в нем заложено психологическое начало, что прежде всего обусловлено попыткой стимулировать персонал нематериальными факторами.

Основная цель создания компенсационной мотивационной системы заключается в том, чтобы способствовать достижению поставленных целей через мотивацию сотрудников в качестве интегрированной части целостной системы управления персоналом, а также в оптимизации расходов на персонал.

Дунько Э.М., Сосновский О.А., БГЭУ (Минск)

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВУЗОМ

За последние годы в системе высшего образования активизировались работы по внедрению информационных технологий во все сферы вузовской деятельности.

Возрастающая конкуренция, с одной стороны, и стремительное развитие информационных технологий, с другой стороны, заставляют вузы пересматривать уже существующие способы работы с информацией в вузе и подходы к информатизации