

СНИЛ «Тураналитик»

А. Ю. Величко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — **О. В. Ежель**, канд. экон. наук, доцент

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ИХ ПРИМЕНЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ В ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В законодательстве Республики Беларусь обозначены две формы оплаты труда: повременная и сдельная. На практике форм оплаты труда значительно больше двух, но во всех случаях основная часть зарплаты начисляется либо исходя из суммы отработанного времени, либо по количеству единиц произведенного труда. Повременная система оплаты по своей сути означает плату прямо пропорционально количеству отработанных единиц времени в оздоровительных организациях: часов, дней, смен и т.п. Часто отмечается, что повременная оплата не обеспечивает достаточного стимула, чтобы заинтересовать работника оздоровительных организаций в конечных результатах его действий. Для устранения этого недостатка широко применяется система премирования в зависимости от конечных результатов труда и качества проделанной работы. Сдельная оплата труда в оздоровительных организациях чаще распространена в тех случаях, когда результат работы очевиден, легко поддается учету и оценке. В большинстве случаев такой вариант более справедливо отражает показатели труда конкретного человека. Также стоит упомянуть о существовании тарифной и бестарифной систем оплаты. Они могут сочетаться со сдельной формой начисления зарплат, но на повременную влияют значительно больше.

Ключевые показатели эффективности KPI (Key Performance Indicators) — система показателей, с помощью которой работодатели оценивают своих сотрудников. Она имеет много общего с обычным плановым подходом. С одним серьезным отличием: показатели работы каждого отдельного сотрудника привязывают к общим KPI всей компании (таким как прибыль, рентабельность или капитализация). Цель системы — сделать так, чтобы действия сотрудников из разных служб не были противоречивыми и не тормозили работу специалистов из других подразделений. Работа по KPI позволяет специалистам оздоровительных организаций лучше понимать, что им нужно делать, чтобы быть эффективными. Обычно проблем с тем, чтобы составить список возможных показателей KPI, не возникает, потому что менеджеры отлично знают, по каким параметрам можно оценить эффективность их работы. Проблемы вызывает отбор ключевых KPI. Отобрать их поможет оценка важности каждого KPI за счет определения его веса, в итоге останется не более трех — пяти показателей. С помощью данной системы сотрудники будут видеть четкие цели работы и по-

лучать бонусы за их выполнение. На сегодняшний день, как правило, система КРІ для оздоровительных предприятий разрабатывается с привлечением аутсорсинга, это обусловлено следующими факторами: взгляд со стороны, квалификация работника и специализация.

Несмотря на то что привлечение аутсорсинга повлечет за собой немалые затраты, грамотное внедрение такой системы будет эффективным. Система КРІ положительно повлияет на различные показатели предприятия (например, снижение себестоимости, рост выручки). Система поможет увеличить прибыль предприятия. Если же организация находится в убытках, то система КРІ будет способствовать их снижению.

СНИП «Тураналитик»

А. Ю. Величко

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — П. А. Литвинов

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ СТИМУЛОВ В МОТИВИРОВАНИИ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Вдохновлять рабочих на решение поставленных задач — один из важнейших вопросов управления персоналом оздоровительных организаций. Мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Стимулы выполняют роль рычагов воздействия, вызывающих действие определенных мотивов. Существуют материальные и нематериальные стимулы. Как правило, в оздоровительных организациях Беларуси используют материальные, так как они считаются наиболее прозрачными и эффективными методами мотивации. Основным материальным стимулом является заработная плата, а также премии. Однако не стоит забывать и нематериальные стимулы. Основное преимущество при применении нематериальных стимулов в оздоровительных организациях заключается в том, что они, как правило, не требуют больших материальных затрат по сравнению с материальными стимулами. Также можно выделить и другие преимущества: позитивное отношение сотрудников к организации и работодателю; повышение прибыли оздоровительных организаций Беларуси: замотивированные сотрудники качественнее выполняют свою работу, принося своему работодателю больше выгод.

В Республике Беларусь наиболее популярными нематериальными стимулами в оздоровительных организациях считаются проведение