

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Система вознаграждения персонала в условиях Covid-19

Научный руководитель – Золотина Ольга

Милютина Элина Андреевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Экономический факультет, Кафедра экономики труда и персонала, Москва, Россия

E-mail: elinak01@mail.ru

Система вознаграждения персонала в условиях Covid-19

Милютина Элина Андреевна

Студент

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, экономический факультет, Москва, Россия

E-mail: elinak01@mail.ru

Проблематика, связанная с системами вознаграждения в современных организациях, в наши дни очень актуальна, от того, насколько данная система хорошо построена, зависит не только интенсивность работы персонала компании, но и в целом результат деятельности организации, размеры прибыли, известность бренда и многое другое.

Вознаграждения в современных организациях — это способ мотивации сотрудников, направленный на улучшение, повышение качества (и эффективности) их деятельности, которые, в свою очередь, ведут к повышению общей производительности компании, улучшению результатов ее деятельности.

В материальной составляющей вознаграждения есть постоянная и переменная части, к ним относятся компенсационные выплаты, надбавки, доплаты и льготы. Помимо заработной платы, одним из наиболее часто встречающихся способов вознаграждения персонала является премирование. В разных организациях наличие и размеры такого вознаграждения зависит от разных факторов.

Существуют не только денежные способы мотивации и вознаграждения сотрудников, например: предоставление возможностей улучшения положения работника в компании, похвалы, вручение орденов/медалей/грамот/благодарностей, организация корпоративных мероприятий и другие. Можно упомянуть психологическую составляющую: многие люди стремятся к тому, чтобы их заметили, похвалили, поставили кому-то в пример, просто признали. Люди хотят быть отмеченными окружающими, и готовы ради этого на многое. Именно признание может стать отличным вознаграждением для работников, а если оно сопровождается ещё и денежной — даже если совсем небольшой — составляющей (один из примеров — часто встречающаяся в магазинах на стендах картинка с фотографией человека и надписью «продавец месяца») оно даст ещё большие результаты.

Также вознаграждением можно назвать и хорошо организованные корпоративы. Правда, только в том случае, если внутри организации царит доброжелательная атмосфера, коллектив в ней — сплоченный и дружный, а условия для работы — благоприятные.

Для того, чтобы система вознаграждения приносила наибольшие результаты, необходимо не заикливаться на придуманной когда-то системе вознаграждений. Люди имеют свойство адаптироваться к тому, что происходит в их жизни на постоянной основе: со временем никак не меняющаяся система вознаграждений потеряет для них определенный интерес, станет чем-то обыденным и привычным. Также стоит понимать, что со временем меняется и компания, ее цели, задачи и приоритеты, а, следовательно, должна меняться и система вознаграждений.

В компании АВ InBev Efes существует следующая система вознаграждения персонала. В ней присутствуют заработная плата (повышение оплаты труда), бонус (изменение годовой схемы премирования с фокусом на локальные результаты ВU), доплаты (за классность на заводах в рамках SKAP), льготы (дополнительно оплачиваемый отпуск за стаж, единовременное пособие в связи с выходом на пенсию), программа признания (управление программой на уровне функции). Также в компании имеют место быть корпоративы. Помимо обычной системы вознаграждения, существует специальная программа, направленная на улучшение благополучия сотрудников. Она называется Well-Being. Эта программа делится на 3 части: финансовую (повышение финансовой грамотности на рабочем месте), ментальную (можно получить консультации, психологическую помощь, программа «Получи поддержку») и физическую (можно получить профилактический медицинский осмотр).

Цель данной работы - разработка возможной лучшей системы мотивации и вознаграждения персонала для офисной части сотрудников компании типа АВ InBevEfes.

Система вознаграждения персонала — это, несомненно, очень важная часть управления персоналом в организации. От того, насколько грамотно она составлена, зависят и плоды деятельности компании, степень ее развития в будущем. Для наилучшего результата систему нужно постоянно пересматривать и вносить в неё коррективы, только в таком случае она поможет принести действительно хорошие результаты.

Источники и литература

- 1) Дубовой Е. «Система вознаграждения: как связать мотивации с целями компании».
- 2) Дятлов А.Н., Плотников М.В. «Вознаграждения».
- 3) Филина Ф.Н. «7 способов мотивации сотрудников».