

Грешная К. О.

ПРИНЦИПЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАНАХ

Очень часто для разрешения проблем соответствия эффективности деятельности сотрудника и размера получаемой им зарплаты используется система «Pay for Performance» - «плата за исполнение» (PFP). Под PFP понимается применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение, получаемое работником, зависит от индивидуальных и групповых различий в выполнении деятельности. Это конкретно выражается в системе гибкой оплаты труда, системе переменной оплаты, системе "fat cat". Согласно данным, полученным в 2009 г. 23rd Annual Hewitt Associates Salary Increase Survey, за предшествовавшие шесть лет процент средств, которые компании направляли на PFP-программы, увеличился на 50%. Для этого применяется несколько типов гибких схем оплаты труда. Вот основные из них: Комиссионные. Сотрудник получает определенный процент от сумм, которые ему платят клиенты при покупке у него товаров. Комиссионные могут использоваться как в сочетании с базовым окладом, так и независимо от него, полностью составляя заработную плату сотрудника. Хотя комиссионные и являются наиболее "прямой" PFP-схемой, пик их популярности остался в прошлом. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей. Это наиболее распространенный тип PFP-планов. Такие выплаты в целом осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные цели такого рода, и иногда они бывают весьма необычными. Эта удовлетворенность будет измеряться независимой аудиторской организацией. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Это специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, остро необходимыми компании в настоящий момент (так называемые hot skills). Или премии за верность компании, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное количество времени. Такие премии могут выплачиваться и специалистам, уход которых очень нежелателен для компании. Редко это премии «звездам» компании. Программы разделения прибыли. Сотрудники получают определенный процент прибыли компании. Акции и опционы на их покупку. Формально

сотрудник никаких выплат в форме "живых" денег не получает. Вместо этого совет директоров компании принимает решение о безвозмездном предоставлении сотруднику в собственность определенного числа акций, либо просто о предоставлении ему права приобрести пакет акций оговоренного размера. Плюсы PFP очевидны. Тесная связь вознаграждения, которое получает сотрудник, с эффективностью его деятельности приносит дивиденды и сотруднику и компании.

Робота виконана під керівництвом ас. кафедри ЕПОД Віскової М. В.