Переменная заработная плата как основа материального стимулирования персонала и повышения финансового состояния предприятия.

Меркулаева Мария Александровна, бакалавр Института Экономики, Управления и Права, Московского Государственного Университета Электронной техники

Кроме основных элементов оплаты труда персонала существует ряд форм и методов дополнительного материального поощрения персонала и стимулирования высоких показателей трудовой деятельности.

По моему мнению, если хорошо мотивировать персонал через достижения предприятия, то возможно повысить те или иные экономические показатели фирмы. Именно поэтому я рассматриваю переменную заработную плату, как возможность повысить производительность персонала и заинтересованность в улучшении финансовой деятельности компании, в которой они работают.

Переменная заработная плата (плата за результаты, плата за производительность) – это система вознаграждения, при которой размер компенсации работнику не является постоянным, а изменяется в зависимости от результатов его работы, результатов работы всего подразделения или организации в целом. [1]

Получается, что сотрудник будет заинтересован в том, чтобы качественно выполнять свою работу, в том числе он будет ощущать на себе ответственность перед остальными сотрудниками за выполняемую работу, так как от этого напрямую зависит их заработная плата.

Существуют следующие показатели, пот которым выплачивается премия:[1]

- Объем реализации (абсолютная величина, прирост по сравнению с предыдущим периодом, отклонение от плана);
- Прибыль;
- Величина издержек;
- Рост курса акций компании;
- Повышение качества.

Наиболее распространенными направлениями стимулирования работников с помощью премий являются:

- Достижение высоких количественных результатов работы;
- Эффективное использование оборудования (отсутствие его простоев, поломок, высокая производительность);
- Достижение высокого качества продукции и работы (повышение надежности, улучшение потребительских свойств продукции);
- Экономное расходование ресурсов (материальных, трудовых, энергетических, финансовых), в том числе снижение материалоемкости, трудоемкости, зарплатоемкости и энергоемкости продукции.

Таким образом, если мотивировать персонал через переменную заработную плату, то возможно получить улучшение финансово-экономической деятельности предприятия, так как в этом будет заинтересован не только управляющий фирмы, но и его сотрудники.

Используемая литература:

- 1. Управление организацией / Лукичева Л.И.; под ред. Анискина Ю.П. Изд: Омега-Л