

ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ КРІ ДЛЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В современных условиях развития экономики одной из наиболее актуальных задач для отечественных организаций является поиск и создание эффективной системы оплаты труда наемных работников. Коммерческие организации Республики Беларусь имеют возможность разработки собственной системы оплаты труда. Так, на 1 января 2017 года гибкие системы оплаты труда применяли 12 003 организации (8,4% от их общего количества). Таким образом, на текущий момент на уровне субъектов хозяйствования идет пересмотр действующих форм и систем оплаты труда и попытки внедрить более новые и современные. Опыт таких разработок невысок, а существующее нормативно-законодательное обеспечение дает лишь рекомендации без конкретных расчетов. Поэтому целесообразно изучение мирового опыта разработки и применения различных систем оплаты труда.

В Беларуси относительно недавно стала применяться грейдинговая система оплаты труда, разработанная в США. Система грейдов иногда сочетается с внедрением систем стимулирования, которые базируются на концепции управления по ключевым индикаторам эффективности организации – КРІ (Key Performance Indicators). КРІ – это система показателей, отражающих результативность работы каждого сотрудника. Для каждого сотрудника устанавливаются личные конкретные цели (определенные показатели) и крайний срок их выполнения, а руководство регулярно осуществляет контроль их выполнения. Каждому показателю (индикатору) соответствует фиксированный размер денежной выплаты или вознаграждения. При выполнении показателей системы КРІ персонал получает соответствующее вознаграждение, что является сильной мотивацией для работников.

Система КРІ позволяет каждому сотруднику увидеть общую цель компании и свои конкретные задачи для достижения данной цели. Такая система оплаты труда является прозрачной как для руководителей, так и для сотрудников. Систему КРІ рекомендуется использовать для формирования переменной части оплаты труда, поскольку она мотивирует работника на достижение более высоких личных показателей и увеличивает его вклад в коллективные достижения, а постоянную часть оставить фиксированной. Применение КРІ способствует формированию у персонала заинтересованности в улучшении как результатов своего труда, так и деятельности всего коллектива, что способствует развитию организаций и экономики в целом.