

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы оценки экономической эффективности системы стимулирования труда персонала организации. Представлены основные методы и показатели оценки, а также даны рекомендации по их практическому применению.

Ключевые слова: Стимулирование труда, экономическая эффективность, оценка эффективности, производительность труда, мотивация персонала.

В условиях рыночной экономики одним из ключевых факторов успеха организации является эффективное управление человеческими ресурсами.

Важнейшим элементом такого управления является система стимулирования труда персонала, которая направлена на повышение производительности труда, улучшение качества продукции и услуг, а также на достижение стратегических целей организации.

Оценка экономической эффективности системы стимулирования труда персонала позволяет:

- Определить, насколько эффективно используются ресурсы, выделяемые на стимулирование труда;
- Выявить сильные и слабые стороны системы стимулирования;
- Разработать мероприятия по совершенствованию системы стимулирования.

В настоящее время для оценки экономической эффективности систем стимулирования труда персонала используются различные методы, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки.

1. Метод сравнения затрат и результатов

Этот метод является одним из наиболее распространенных и простых в использовании. Он заключается в сравнении затрат на систему стимулирования с полученными результатами, например, с приростом производительности труда.

Затраты на систему стимулирования могут включать:

- Затраты на выплату премий, бонусов, надбавок.
- Затраты на организацию конкурсов и соревнований.
- Затраты на обучение и повышение квалификации сотрудников.
- Затраты на разработку и внедрение системы стимулирования.
- Результаты от системы стимулирования могут быть выражены в:
 - Повышении производительности труда.
 - Улучшении качества продукции или услуг.
 - Снижении текучести кадров.
 - Увеличении объемов продаж.
 - Повышении удовлетворенности клиентов.

Для оценки эффективности системы стимулирования необходимо сопоставить затраты и результаты. Если результаты превышают затраты, то система стимулирования считается эффективной.

Преимущества: простота и доступность. Он позволяет получить общее представление об эффективности системы стимулирования.

Недостатки: не учитывает все факторы, влияющие на эффективность системы стимулирования, а также не позволяет оценить долгосрочный эффект от системы стимулирования.



2. Метод расчета рентабельности инвестиций в персонал

Этот метод позволяет оценить отдачу от инвестиций в систему стимулирования. Для расчета рентабельности инвестиций в персонал необходимо:

- Определить объем инвестиций в систему стимулирования.
- Определить эффект от системы стимулирования, выраженный в денежном эквиваленте.

Рассчитать рентабельность инвестиций по формуле:

Рентабельность инвестиций = Эффект от системы стимулирования / Объем инвестиций в систему стимулирования

Если рентабельность инвестиций больше единицы, то система стимулирования считается эффективной.

Преимущества: позволяет оценить эффективность системы стимулирования с точки зрения инвестиций и учитывает долгосрочный эффект от системы стимулирования.

Недостатки: сложность расчета и необходимость сбора большого количества данных.

3. Метод оценки влияния системы стимулирования на ключевые показатели эффективности (KPI)

Этот метод предполагает анализ влияния системы стимулирования на наиболее важные показатели деятельности организации. В качестве KPI могут быть использованы:

- Выручка.
- Прибыль.
- Удовлетворенность клиентов.
- Доля рынка.
- Производительность труда.
- Качество продукции или услуг.
- Текучесть кадров.

Для оценки влияния системы стимулирования на KPI необходимо:

- Определить KPI, наиболее точно отражающие влияние системы стимулирования.
- Собрать данные о значениях KPI до и после внедрения системы стимулирования.
- Проанализировать изменения в значениях KPI.

Если значения KPI улучшились после внедрения системы стимулирования, то система стимулирования считается эффективной.

Преимущества: позволяет оценить влияние системы стимулирования на наиболее важные показатели деятельности организации, а также учитывает комплексный эффект от системы стимулирования.

Недостатки: сложность определения KPI, наиболее точно отражающих влияние системы стимулирования и необходимость сбора большого количества данных.

4. Метод экспертных оценок

Этот метод основан на использовании мнения экспертов для оценки эффективности системы стимулирования. Процесс оценки эффективности системы стимулирования методом экспертных оценок включает в себя следующие этапы:

- Подбор экспертов.
- Разработка анкеты для экспертов.
- Проведение опроса экспертов.
- Обработка и анализ результатов опроса.

В качестве экспертов могут выступать:

- Руководители организации.
- Специалисты в области управления персоналом.
- Консультанты.



При использовании метода экспертных оценок важно обеспечить объективность и независимость экспертов.

Преимущества: позволяет учесть качественные факторы, которые сложно измерить количественно и может быть использован в условиях ограниченности данных.

Недостатки: субъективность оценок экспертов и сложность подбора этих экспертов.

Выбор метода оценки экономической эффективности системы стимулирования труда персонала должен осуществляться с учетом специфики организации и системы стимулирования.

В целом, можно сделать вывод о том, что ни один из существующих методов оценки экономической эффективности систем стимулирования труда персонала не является универсальным.

На практике рекомендуется использовать комбинацию различных методов, чтобы получить наиболее полную и объективную оценку.

При оценке экономической эффективности системы стимулирования труда персонала необходимо учитывать следующие факторы:

– Специфика отрасли и организации: система стимулирования должна быть адаптирована к особенностям конкретной отрасли и организации.

– Категории персонала: необходимо разрабатывать различные системы стимулирования для разных категорий персонала, например, для менеджеров, специалистов, рабочих.

– Временной горизонт: оценка эффективности системы стимулирования должна проводиться на протяжении определенного периода времени, чтобы можно было отследить динамику изменений.

Этапы оценки экономической эффективности:

– Определение целей и задач оценки;

– Выбор методов и показателей оценки;

– Сбор и анализ данных;

– Расчет показателей эффективности;

– Интерпретация результатов и формулировка выводов;

– Разработка рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования.

В современных условиях, когда человеческий капитал является одним из ключевых факторов успеха организации, особое значение приобретает разработка и внедрение эффективных систем стимулирования труда. Правильно подобранные методы и показатели оценки позволяют определить, насколько эффективно работает система стимулирования и какие коррективы необходимо внести для ее улучшения. Важно отметить, что данная статья носит обзорный характер. В каждом конкретном случае выбор методов и показателей оценки должен осуществляться с учетом специфики организации и системы стимулирования. Помимо вышесказанного, следует отметить, что оценка экономической эффективности системы стимулирования труда персонала должна проводиться комплексно, с учетом как количественных, так и качественных показателей.

Список литературы:

1. И. В. Андропова, С. Ю. Шевченко, И. В. Осинская Информационно-методическое обеспечение оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда // ЕГИ. 2020. №3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionno-metodicheskoe-obespechenie-otsenki-effektivnosti-sistemy-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda> (дата обращения: 31.03.2024).

2. Главатских О. Б. РОЛЬ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2021. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-klyuchevykh-pokazateley-effektivnosti-v-sisteme-stimulirovaniya-truda>

