

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ ФІНАНСОВОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА

Оплата праці – це один з головних елементів соціально-економічної сфери кожної країни, колективу організації, кожної людини. Високий рівень оплати праці має позитивний вплив на економічну сферу, тим самим забезпечуючи високий попит на товари та послуги на ринку. В цілому заробітну плату можна охарактеризувати як основну складову ринку праці, що забезпечує його функціонування, та враховує інтереси робітника та роботодавця.

Головна проблема оплати праці - це проблема визначення її розміру. Міжнародний професійний стандарт в галузі управління оплатою праці WorldAtWork Global Remuneration Professional виділяє дві складові частини винагороди:

- фіксована заробітна плата (Fixed Pay, або оклад) – є незалежною від різних умов винагороди, яка не підлягає перегляду в залежності від ефективності діяльності або досягнутих результатів;

- змінна оплата (Variable Pay), яка відома ще, як оплата що піддається ризику – є винагородою, яка виплачується при наявності необхідних умов: прийнятті певних рішень, досягненні певного рівня ефективності або певних результатів роботи [1, с.2.21].

На практиці, при плануванні цільового фонду оплати праці, роботодавці в галузі фінансового посередництва стикаються з проблемою визначення правильного та гнучкого зв'язку показників, на основі яких розраховуються премія та оклади. Вимогами до цих показників є:

1. Безпосередній зв'язок гарантованого трудовим договором посадового окладу та розміру премії. Дотримання цій вимоги дає можливість реалізувати принцип цілісності в плануванні фонду оплати праці.

2. Гнучкість у зв'язку з нормативним розміром премії до зміни абсолютної суми посадового окладу, яка напряму залежить від виконання вимоги п.1.

3. Оптимальність розрахунку показників, що приймають участь в розрахунку премії. Оптимальність – це властивість, що є запорукою якісного виконання вимог пп.1 і 2. Під оптимальністю розуміють відповідність цілей бізнесу, стратегії певного роботодавця та правильному калібруванні системи преміювання самим роботодавцем. При розробці правильного калібрування схеми преміювання виплата нормативно премії відбувається за 100% (цільову) продуктивність праці робітника, що займає певну посаду.

Для удосконалення оплати праці персоналу підприємств галузі фінансового посередництва, можна спиратися на стандарти Society for Human Resource Management [2, с.4-37, 4-95] та WorldAtWork [1, с.2.21-2.24] що визначають наступні типи премій лінійного персоналу галузі фінансового посередництва:

- комісійні з продажу (виплачується відсоток від продажу при досягненні вказаного їх рівня);
- премії за результатами індивідуальної діяльності;
- премії за результатами групової діяльності працівників;
- премії за досягнення встановлених цілей;
- премії на розсуд: відсутність чітких критеріїв розподілу, виплачується епізодично;
- участь у прибутках: зазвичай визначається колективними результатами;
- премії на основі оплати одиниці продуктивності (piece rates);
- програми визнання заслуг (подарунки, нагороди, подорожі, призи, що вручаються за продуктивність, особливий вклад, тривалу роботу на посаді).

Також можна розраховувати премії на основі виконання ключових показників ефективності (КПЕ), цій метод відбувається в два етапи:

1. Розрахунок індивідуального коефіцієнту преміювання з урахуванням часу відпрацьованого часу у звітному періоду, що розраховують як добуток між собою таких коефіцієнтів, як: коефіцієнт преміювання робітника, коефіцієнт відпрацьованого часу (відношення фактичного відпрацьованого часу до планового робочого часу) та коефіцієнт залежності від виконання КПЕ.

2. Розрахунок кінцевої суми премії за звітний період, що розраховується як добуток розміру індивідуального коефіцієнту преміювання робітника за звітний період та посадовий оклад робітника.

В основу цього методу, покладено коефіцієнт преміювання робітника, який, в свою чергу, розраховується як доля від посадового окладу, яку робітник отримує при 100% (цільової) продуктивності. Прив'язка до розміру нормативної премії здійснюється через два множники: коефіцієнт преміювання та коефіцієнт відпрацьованого часу. Варто зазначити, що дана система винагороди дієво працює при наявності не більше п'яти показників складі КПЕ, для того щоб працівник мав можливість запам'ятати їх перелік.

У підсумку, можна сказати, що удосконалення оплати праці підприємств в галузі фінансового посередництва може базуватися на стандартах Society for Human Resource Management і WorldAtWork, та використанні ключових показників ефективності, що в свою чергу буде сприяти підвищенню продуктивності діяльності працівників та впливати на ефективність діяльності організації в цілому.

Список використаної літератури:

1. WorldAtWork GR1: Total Rewards Management // WorldAtWork. The Total Rewards Association, 2013, 14040 N. Northside Blvd., Scottsdale, AZ 85160, pp. 2.21–2.24.

2. Society for Human Resource Management. Module Four. Total Rewards // Society for Human Resource Management, 1800 Duke Street Alexandria, USA, 2009, pp. 4-37–4-100.