

ВНЕДРЕНИЕ КРІ СИСТЕМЫ ДЛЯ РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Шкарина Е.А. (Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий механики и оптики, г. Санкт-Петербург)

Научный руководитель – к.э.н., доцент, Мишура Л.Г.
(Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий механики и оптики, г. Санкт-Петербург)

Аннотация. В данной статье будут рассмотрены основные характеристики КРІ системы для начисления заработной платы. Данная система позволит пронаблюдать взаимосвязь между деятельностью сотрудника и итоговыми результатами деятельности предприятия. Так же данная статья содержит информацию о том, на каком основании происходит расчет итоговой премиальной части заработной платы сотрудника компании.

Введение. Процесс начисления заработной платы сотрудникам довольно трудоемкий процесс, учитывающий в себе множество факторов. Однако создать и определить такой уровень заработной платы, который удовлетворял бы непосредственно всех сотрудников, практически невозможно. Одним из решений проблемы является внедрение такого способа определения уровня заработной платы, где на собственный доход влиял бы, непосредственно, сам сотрудник. Именно такую возможность дает система КРІ. Согласно исследованиям, использование КРІ для стимулирования трудовой деятельности сотрудника увеличивает уровень продаж в среднем на 20-30%

Основная часть. КРІ (основные показатели эффективности) – система ключевых показателей эффективности, при помощи которых можно произвести оценку выполняемых действий. Применять систему можно как в отношении работы всей компании, так и отдельно взятых подразделений или же сотрудников. КРІ-система дает возможность не только оценить эффективность труда, но и построить эффективную систему оплаты.

Любая система по стимулированию должна быть направлена на рост интереса сотрудников к работе и значению и качеству реализуемых показателей. При разработке системы КРІ необходимо участие руководителей всех подразделений, это необходимо для того, чтобы правильно определить перечень необходимых параметров. Для того, чтобы система была наиболее эффективной, стоит придерживаться ряда необходимых требований:

- количество показателей не должно превышать 3-5
- каждый индикатор должен обладать измеримостью
- затраты на измерение показателя не должны превышать его стоимость

Так же каждый показатель характеризуется следующими параметрами:

- вес показателя КРІ – вес каждого показателя в общей сумме, которая в свою очередь равна 1. Вес у показателя ставится в соответствии с уровнем его значимости
- план – плановое значение показателя, которого необходимо достигнуть
- факт – фактически достигнутый результат

При помощи данных показателей рассчитывается индекс отдельного показателя КРІ, сумма таких индексов определяет результативность сотрудника. В данном случае значение показателя «больше 1» свидетельствует о перевыполнении поставленного плана, что означает, что сотрудника можно премировать. Именно на основании общего коэффициента

результативности сотрудника (сумма всех индексов) определяется размер премиальной части заработной платы сотрудника (согласно законам РФ основной оклад сотрудников является неприкосновенным)

Вывод. На основе всего вышесказанного можно сделать выводы о пользе данного способа:

- сотрудник непосредственно влияет на уровень собственной заработной платы
- участие отдельной кадровой единицы в достижении общих целей организации
- взаимодействие сотрудников с руководителем в более плотном режиме
- возможность корректировки конечных целей в процессе работы
- ответственность сотрудника за выполнение поставленных задач
- система начисления заработной платы проста в понимании и прозрачна не только руководства, отвечающего за начисление премии, но и для сотрудника
- возможность отслеживать ту область работы, с которым у сотрудника возникают наибольшие затруднения и как это сказывается на общем коэффициенте его результативности

Автор

Шкарина Е.А.

Научный руководитель

Мишура Л.Г.