

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Сымук Е.П.

**Научный руководитель – Сушко Т.И., к.э.н., доцент
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Одним из главных направлений деятельности организаций в современных условиях является усиление стимулирующей роли заработной платы. Это в свою очередь предполагает использование новейших систем оплаты и стимулирования труда, а также механизмов управления организацией.

В настоящее время разработано множество моделей и систем оплаты труда. Исследовано применение комплексного подхода, который предполагает построение системы сбалансированных показателей, внедрение системы управления по центрам ответственности и применение системы ключевых показателей эффективности с целью формирования действенной системы оплаты труда, направленной на повышение результативности деятельности организации.

Первоначально необходимо разработать на предприятии систему сбалансированных показателей (BSC). Система BSC обеспечивает целенаправленный мониторинг деятельности предприятия, позволяет прогнозировать и предупреждать появление проблем, органично сочетает уровни стратегического и оперативного управления. Система охватывает всю структуру предприятия и инициирует согласованные оперативные действия персонала, направленные на реализацию стратегии.

Вторым этапом является внедрение системы управления по центрам ответственности. Под центром ответственности принято понимать структурное подразделение, осуществляющее хозяйственную деятельность, во главе которого стоит руководитель (менеджер), оказывающий непосредственное воздействие на результаты этой деятельности и несущий за них ответственность. Таким образом, каждой цели ставится в соответствие конкретный центр ответственности, отвечающий за ее реализацию.

Заключительным этапом является разработка системы оплаты труда на основе ключевых показателей эффективности (KPI). KPI – ключевой показатель эффективности, который позволяет оценить эффективность выполняемых действий предприятием в целом, отдельными подразделениями и каждым конкретным сотрудником. С помощью системы KPI можно не только контролировать и оценивать эффективность выполняемых действий, но и построить эффективную систему оплаты труда.

Применение предложенного комплексного подхода для организации системы оплаты труда будет способствовать оптимизации работы, достижению поставленных в соответствии с миссией организации целей, а также существенно повысит уровень мотивации, ответственности и эффективности. Однако, отметим, что изменение системы оплаты труда в организации является очень долгим и трудоемким процессом. При совершенствовании или разработке новой системы оплаты труда необходимо четко определить обязанности, ответственность всех участников и сроки выполнения поставленных задач.