PERFECȚIONAREA SISTEMULUI DE RECOMPENSE ÎN CADRUL ÎNTREPRINDERII

Adelina JITARI, studentă
CZU: 005.95/.96 *jitariadelina@gmail.com*

In competitive economy, every organization must elaborate and implement their own reward system for personnel. The knowledge of rewards system elements and their impact on professional behavior of employees is a significant management prerogative.

Therefore, developing and adopting an effective and appropriate compensation and benefits strategy, correlated with the company's strategy to attract and make the employees more loyal, should become a priority for local company managers. To be effective, however, it is necessary to take into account market competitiveness, communication and understanding by the employees, highlighting the possibilities of professional development.

Sistemul de recompense reprezintă ansamblul veniturilor materiale şi nemateriale, al facilităţilor sau avantajelor atribuite individului în funcţie de activitatea desfăşurată şi de competenţe probate.

Sistemul de recompense cuprinde următoarele elemente:

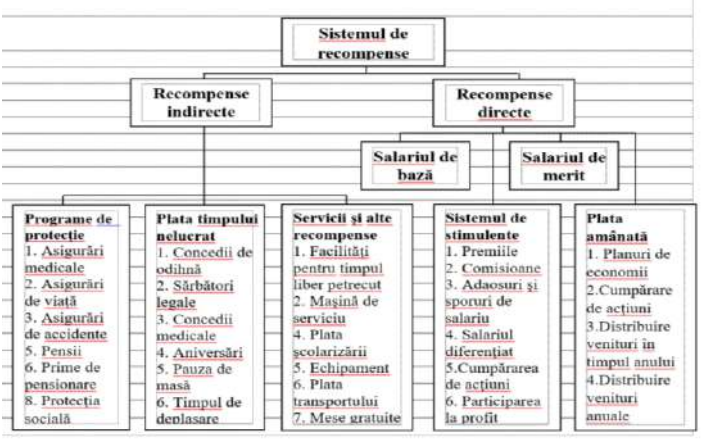


Fig. 1. Structura sistemului de recompense
Sursa: [2].

Sistemul de recompense este prevăzut în Regulamentul privind remunerarea muncii, stimularea şi acordarea ajutorului material angajaţilor entității economice. Administrarea sistemului de recompense şi stimulare a muncii angajaţilor societăţii este asigurată de Directorul general al Societăţii și include:

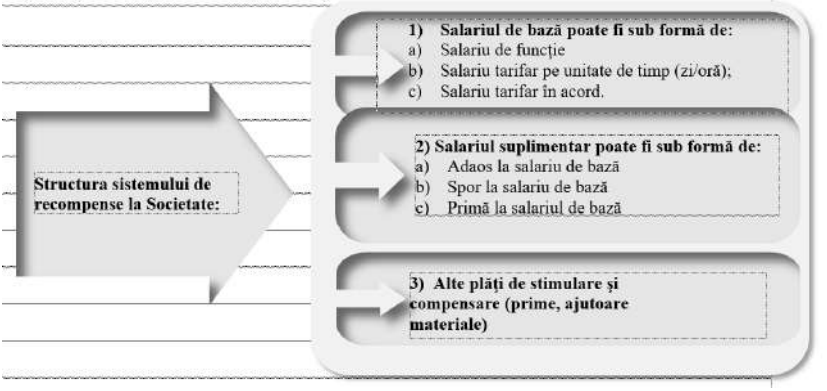


Fig.2. Structura sistemului de recompense la întreprindere
Sursa: Elaborat de autor.

Recompensarea angajaților companiei conform tarifelor prestabilite nu este unica modalitate de a remunera pe aceștia pentru muncă depusă și efectuată. Rolul absolut al salariului și al altor recompense materiale în motivarea angajaților este afectat de alte stimulente alternative și suplimentare.

Descrierea tehnicilor și instrumentelor de perfecționare a sistemului de recompensare aplicate

Abonamente medicale. Starea de sănătate a angajaților este o preocupare importantă pentru companie, deoarece un salariat cu o stare de sănătate bună are o productivitate mai ridicată a muncii, se reduce absenteismul și mobilitatea la locul de muncă, este mai flexibil și, respectiv, rezultatele muncii sale sunt mai mari. Astfel, entitatea economică poate să ofere drept recompensă asigurată un pachet de servicii medicale la preț redus la clinici private din cadrul societății, precum ar fi *Medpark International Hospital* sau *Spitalul Sancos*. Planul de asigurare va putea acoperi costurile de bază și profesionale

ale serviciilor medicamentoase, examinări de laborator, monitorizarea sarcinii.

Asigurări sociale. Asigurarea de viață, accidente, călătorie și sănătate este o parte importantă a programului de loialitate care, de asemenea, e o asigurare pentru angajații companiei pentru a asigura recrutarea și dezvoltarea angajaților de înaltă calificare. Cu o astfel de politică, angajații vor avea mai mult confort mental și vor contribui mai activ la dezvoltarea durabilă a afacerii; asigurarea de viață a angajaților le asigură siguranță și protecție. Există, de asemenea, dispoziții pentru protejarea angajaților de venituri reduse, costuri ridicate ale vieții, boli profesionale sau accidente, pentru a recompensa situațiile care pot duce la o scădere bruscă a veniturilor.

Contribuții la pensii facultative. Contribuțiile la pensii facultative suportate de angajator în proporțiie de 400 lei lunar pentru fiecare persoană, ce nu va reprezenta venitul asimilat salariilor, nu va fi supus impozitării și contribuțiilor sociale.

Facilități pentru recreere și petrecerea timpului liber. Acestea pot fi sub formă de vacanțe, baze de odihnă, abonamente la săli de sport, pelerinaje, toate aduc aceleași beneficii de stimulare pentru angajați. Cu acestea, angajații vor putea beneficia de pachete turistice dorite de la partenerii companiei: alte agenţii de turism, hoteluri, pensiuni, baze de tratament balnear și agrement. Angajații beneficiari ai tichetelor de vacanță sunt mai eficienți și mai motivați, se îmbunătățește productivitatea muncii, prin urmare, cresc performanțele la nivel de organizație.

Coeficientul de participare în procesul de muncă (CPU) – este un indicator cantitativ ce caracterizează gradul de implicare în procesul de muncă la nivel de întreprindere și productivitatea fiecărui angajat în parte, acesta ia valori minime de la 0 la valoarea maximă l, fiind utilizat atât pentru remunerarea muncii angajaților, cât și pentru determinarea mărimii de premii, bonusuri, sporuri unice sau alte plăți suplimentare aplicate.

Avantajele acestor instrumente se explică prin faptul că acestea îndeplinesc următoarele cerințe:

- utilizarea instrumentelor de stimulare mai puțin frecvente în organizațiile locale;

- tehnicile și instrumentele propuse fac parte din categoria recompenselor indirecte;
- în comparație cu remunerarea materială și financiară, utilizată de entitățile economice, aceste instrumente pot fi realizate cu cheltuieli mai mici;
- eficiente, mai ales în perioade de criză organizațională;
- orientarea socială a acestor mecanisme și îmbunătățirea satisfacției sociale și psihologice la locul de muncă este mai mare;
- gestionarea stimulentelor orientată spre un management stimulator în organizație.

***Bibliografie*:**

1. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane*. București: Codecs, 2003.
2. JOHNS, G. *Comportamentul organizațional*. București: Editura Economică, 1998.

Recomandat
Svetlana MIRONOV, dr., conf. univ.