

страховщика; метод средних величин, с помощью которого риски делятся на отдельные группы по характерным признакам, что позволяет создать статистическую базу для определения размера риска; метод процентов – представляет собой совокупность скидок и надбавок к имеющейся информационно-аналитической базе, зависящих от возможных положительных и отрицательных отклонений от среднего рискового типа. Для реализации вышеназванных методов оценки риска в конкретной страховой совокупности особенно важно располагать достоверной информацией практики страховых рисков.

УДК 331. 224

*Студ. Гулидин В.С.,
ст. преп. Коробова Е.Н.
УО «ВГТУ»*

БОНУСНАЯ СИСТЕМА В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Специфической формой участия в прибылях организации является бонус наличностью или бонус акциями.

Бонус – форма вознаграждения, суть которой заключается в определении системы участия персонала в прибыли прошлого года. Решающим для определения его размера являются экономические итоги финансового года. Преимущества бонусов в том, что их выплата дает сильную трудовую мотивацию и побуждает к высокопроизводительному труду даже отстающих работников, так как при расчете учитываются реально достигнутые результаты конкретного работника. Бонусы не являются единственной формой премирования, они сочетаются с другими видами вознаграждений, применяемых в организациях.

Система бонусной мотивации с успехом используется в практике зарубежных компаний. Белорусские организации лишь с недавних пор стали внедрять в свою деятельность данную технологию. Особо эффективна система бонусов для стимулирования труда менеджеров по продажам (при грамотной мотивации наблюдается рост объема реализованной продукции). Также возможно использовать эту систему для стимулирования труда персонала основной деятельности.

Список использованных источников

1. Безуглый, Д. Пару слов в защиту бонусной системы [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.zubry.ru/articles/2010/02/paru-slov-v-zashhitu-bonusnoj-sistemy/>