

Амортизационные отчисления организациями должны использоваться на финансирование реальных инвестиций: приобретение нового оборудования вместо выбывшего; механизацию и автоматизацию производственных процессов; проведение НИОКР; модернизацию и обновление выпускаемой продукции с целью обеспечения ее конкурентоспособности; реконструкцию, техническое перевооружение и расширение производства; новое строительство [1].

Таким образом, выбор способа начисления амортизационных отчислений является важнейшим способом финансирования воспроизводства основных средств организации, и он должен учитываться при разработке учетной и амортизационной политики в организации.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Лешко, В. Амортизационная политика предприятия // Экономика, финансы, управление. – 2009. – №4. – С. 35-39.
2. Экономика предприятия: учебное пособие / Нехорошева Л. Н. [и др.]; под ред. Л. Н. Нехорошевой – Минск: БГЭУ, 2013. – 719 с.

УДК 331.108.5

## ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Коваленко Ж.А., ст. преп., Ильина Т.Н., студ.**  
*Витебский государственный технологический университет*  
*г. Витебск, Республика Беларусь*

Совершенствование системы премирования работников с целью роста производительности труда особенно актуально в настоящее время для коммерческих организаций. Премирование за текущие результаты деятельности является основной формой поощрения работников, а в современных условиях зачастую и основной расходной статьей по оплате труда, поэтому важно уметь оценить экономическую эффективность системы премирования для организации. Экономически эффективной считается премирование, в котором дополнительные затраты труда обеспечивают дополнительный результат деятельности, превышающий размер премий. Такое соотношение обеспечивает совпадение интересов общества, организации, работника.

Показатели абсолютной и относительной экономической эффективности используются для сравнения эффективности систем премирования персонала с различными показателями или для определения наиболее эффективного варианта системы премирования с одним показателем премирования. При расчете экономической эффективности действующих систем премирования за улучшение уровня выполнения показателей в качестве исходного уровня целесообразно брать средний фактически достигнутый в базисном периоде уровень выполнения показателя.

Положения о премировании должны проходить качественную и количественную оценку их влияния на результативность деятельности организации. В практике деятельности организаций, как правило, используется количественная оценка эффективности однофакторных систем премирования, то есть систем премирования с одинаковым показателем. В случае

применения многофакторных систем премирования с дифференциацией размеров премий по каждому показателю необходимо проводить расчеты по каждому показателю и затем определять эффективность системы премирования в целом.

Абсолютная эффективность системы премирования (*Эабс*) определяется как разница между эффектом (*Э*) изменения уровня показателей премирования в сравниваемом периоде и соответствующей этому изменению величиной выплаченных премий (*П*):

$$Эабс = Э - П. \quad (1)$$

Относительная эффективность (*Эотн*), или коэффициент эффективности – это отношение экономического эффекта (*Э*) от изменения уровня показателей к сумме выплаченной премии (*П*):

$$Эо = Э / П. \quad (2)$$

Экономически эффективной будет та система премирования, при которой сумма экономии превышает величину поощрения за ее достижение [1].

Качественная оценка эффективности премирования выявляет соответствие разработанных положений принципам премирования и поставленным целям, что достигается при соблюдении следующих условий: показатели и условия премирования должны быть направлены на решение задач организации и структурного подразделения; изменения трудовых усилий работников и показателей премирования должны находиться в прямой пропорциональной зависимости, выбор базы премирования должен происходить в соответствии со сроком действия системы премирования, результаты, полученные при использовании премиальной системы, должны сопоставляться с ее целью; необходимо учитывать влияние на уровень выполнения показателей премирования факторов, не зависящих от деятельности работников; размеры премий должны быть всесторонне обоснованы; круг премируемых работников должен оказывать реальное воздействие на достижение целей и выполнение задач премиальной системы [2].

Рассмотренные подходы к оценке эффективности системы премирования позволят выявить степень достижения основной цели премирования – повышение эффективности работы организации на основе стимулирования трудовой активности персонала.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Краснова, Н. В. На пути к идеальной премиальной системе / Н. В. Краснова / Альманах «Материальная мотивация». – 2018. – №1. – С. 30-39.
2. Литвинова, К. Е. Недостатки систем премирования и пути их решения / К. Е. Литвинова // Вопросы экономики и управления. – 2017. – №1. – С. 77-79.