

RECOMPENSELE PERSONALULUI

1. Conținutul și structura recompenselor

În literatura de management care abordează problematica recompensării resurselor umane, precum și în practica firmelor din diverse țări ale lumii se folosesc o serie de termeni cum ar fi cei de recompensă, compensație, salariu, retribuție, remunerație, plată, sporuri, premii, stimulente, comisioane, indemnizații, facilități, asigurare, indexări e.t.c.

Recompensa angajatului reprezintă totalitatea veniturilor materiale și bănești, a înlesnirilor și avantajelor prezente sau viitoare, determinate direct sau indirect de activitatea desfășurată de angajat. Termenul de “recompensă” are o utilizare mai redusă în Republica Moldova, fiind ușor confundat cu cel de “compensație” sau cu elemente ale recompensei.

În limba engleza “compensation” are semnificația de compensație, despăgubire, plată, recompensă, indemnizație, salariu. S-a optat pentru semnificația de “recompensă”, considerând ca aceasta reflectă cel mai bine conținutul noțiunii.

Plata reprezintă un element al recompensei, care se concretizează în sumele de bani primite de angajați. Termenul are o semnificație mai largă, incluzând și consecințele unei tranzacții.

Unii specialiști folosesc noțiunile de recompense directe și recompense indirecte.

Recompensele directe includ sumele pe care le primesc angajații pentru activitatea depusă sau / și rezultatele obținute, fiind concretizate în salarii, sporuri și stimulente.

Salariul reprezintă suma primită pentru munca desfășurată sau pentru rezultatele obținute de un angajat într-o anumită unitate de timp (oră, zi, săptămână, lună, an). Aceeași semnificație o au și noțiunile de remunerație sau retribuție. La rândul său, salariul poate fi:

- **de bază sau tarifar** (stabilit în condiții standard, fără sporuri);
- **nominal**- suma de bani pe care fiecare angajat o primește pentru munca prestată;
- **real**- cantitatea de bunuri și servicii ce pot fi cumpărate cu salariu nominal;
- **minim**- parametru al protecției sociale, fiind de guvern.

Sporurile la salariu sunt componente ale recompensei acordate pentru condiții de lucru, supraefort, munca în afara programului normal, vechime etc.

Premiile sunt sume de bani acordate angajaților, în mod diferențiat, pentru realizări deosebite. De exemplu, pot exista premii individuale pentru performanțe deosebite și premii anuale pentru toți membrii organizației, din realizările globale ale acesteia.

Comisioanele reprezintă sumele calculate ca procent din vânzări sau încasări.

Participarea la profit reprezintă sumele de bani obținute de către angajați, ca procente din profit, în funcție de contribuția la rezultatele firmei.

Recompensele indirecte se referă la facilitățile personalului, atât pe perioada angajării, cât și după aceea, datorită statutului de fost angajat. Recompensele indirecte sunt foarte diverse, pornind de la plata concediului de odihnă, a ajutorului de șomaj, până la pensii sau dividende, obținute ca acționari ai firmei.

Termenul de facilități se referă la elemente ale recompensei. Acestea au semnificația de “beneficii”, câștiguri, foloase, ajutoare, avantaje, binefaceri, privilegii sau facilități.

2. Dimensiunile și funcțiile recompenselor

Elementele componente ale recompenselor, mărimea și ponderea lor sînt determinate de rolul, utilitatea și necesitatea socială a activităților / serviciilor prestate sau a produselor obținute. Privită prin prisma analizei valorii, recompensa are 2 dimensiuni:

- *utilitatea* (ceea ce dorește angajatul), reprezentând recompensa intrinsecă, concretizată în sentimentul de realizare, de recunoaștere a meritelor, de satisfacție în muncă, de dezvoltare personală și poziția în societate;
- *costul* (ceea ce se cheltuiește pentru angajat), reprezentând recompensa extrinsecă, concretizată în recunoașterea oficială, materială sau nematerială, a activității și calității angajatului.

Corelația dintre cele două dimensiuni ale recompensei se realizează în mod concret prin intermediul următoarelor funcții:

- recunoașterea importanței activității desfășurate și a calității angajatului;
- asigurarea mijloacelor de existență pentru angajat și familia sa, pe toată durata de viață;
- obținerea unor rezultate economice optime pentru firmă și pentru societate.

Importanța acestor funcții diferă de la o țară la alta, de la un grup social la altul, fiind influențată de puterea economică a societății, de bogăția membrilor săi sau de gradul de civilizație. De regulă, cei care își asigură existența din salariu sînt nemulțumiți de mărimea recompensei, ceea ce determină o presiune permanentă.

Salariul minim garantat pe economie și salariul care nu se impozitează suplimentar pot constitui alte limitări în stabilirea grilei de salarizare. Politica salarială se concentrează în: evoluția nivelului salariilor; numărul de clase și/sau trepte; limitele de variație a salariului în cazul aceleiași trepte etc.

În fine, piața muncii reglează fenomenul, nivelul recompensei angajaților din unitățile concurente influențând mărimea salariilor firmei.