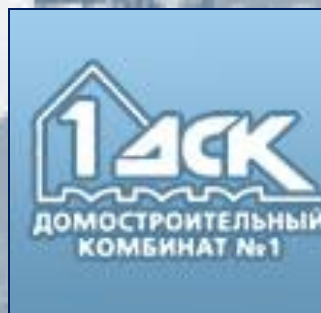


ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



(НА ПРИМЕРЕ КРУПНЕЙШИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ РФ)

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

Т
А
И
Ф
Н
Я
С
И
С
Т
Е
М
А
О
П
Л
А
Т
Ы
Т
Р
У

Е
С
Т
А
И
Ф
Н
Я
С
И
С
Т
Е
М
А
О
П
Л
А
Т
Ы
Т
Р

СМЕШАННАЯ
СИСТЕМА
ОПЛАТЫ ТРУДА

ПОПУЛЯРНАЯ ДОСКА ОБЪЯВЛЕНИИ
ТО

ТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

ПОВРЕМЕННАЯ

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

СДЕЛЬНАЯ

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

КОМБИНИРОВАННАЯ

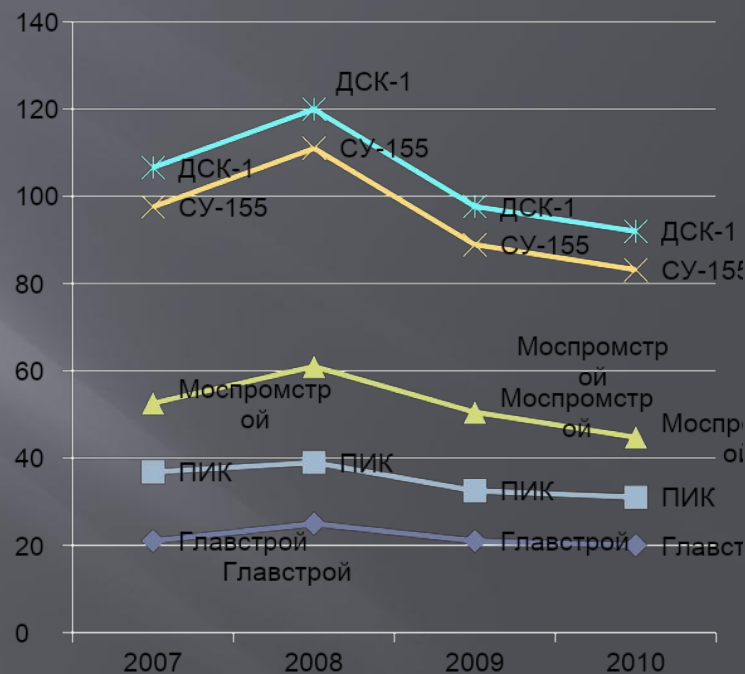
ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

ОБЗОР ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ КРУПНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ РФ на ПЕРИОД с 2007 по 2010 г.г.

График выручки/прибыли 2007-2010 г.г.



Динамика численности работников 2007-2010 г.г.



По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) финансовое состояние 16% строительных организаций России улучшилось в четвертом квартале 2009 года. При этом 9% респондентов указали на уменьшение прибыли, а для 58% стройорганизаций обеспеченность финансовыми ресурсами не изменилась. В опросе Росстата приняли участие 6,7 тысячи строительных организаций, различных по численности занятых сотрудников и формам собственности, в том числе 4,1 тысячи субъектов малого предпринимательства.

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ

УП
РА
ВЛ
ЕН
ИЕ



начальная ставка и
доля (активы) в уд. раз. в
компании

Г
И
П/
Г
А
П

Договорная величина без
количественного предела



- 1) Жесткий оклад + премиальные
- 2) Сдельный оклад

НАЧ
АЛЬ
НИК
ПТО



П
Р
О
Р
А
Б

- 1) Жесткий оклад + премиальные
- 2) Сдельный оклад



Предлагаемая минимальная
величина

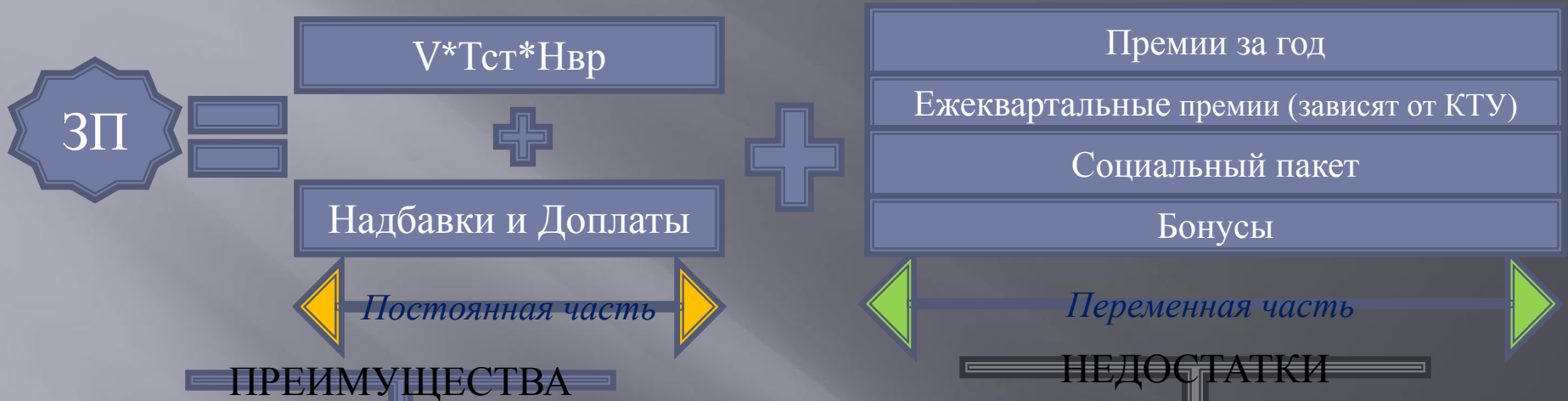
РА
БО
ЧИ
Е

КОРПОРАЦИЯ «ГЛАВСТРОЙ»

*используется сдельно – премиальная
система оплаты труда
на базе системы бережливого
строительства
«Lean construcshin»*

КОРПОРАЦИЯ ГЛАВСТРОЙ

Структура заработной платы



- 1) Открытая система компенсаций.
- 2) Жёсткие правила установления и изменения размера зарплаты.
- 3) Оптимальный баланс между «Временем такта» и «Временем цикла»
- 4) Разработка пошаговых инструкций для всех должностей и ситуаций.
- 5) Эффективная система организации распределения рабочего времени и времени отдыха.
- 6) Повышение безопасности и комфорта труда.
- 7) Высокая производственная дисциплина
- 8) Максимальное качество продукции при минимальной стоимости – контроль затрат.

- 1) Закрытая система начисления зарплаты .
- 2) Негибкая система расчёта зарплаты.
- 3) Невозможность реально оценить эффективность труда отдельного работника.
- 4) Изменение рабочего места не влечёт за собой изменение привычек работника.
- 5) Нездоровая атмосфера в коллективе.
- 6) Нет ясной системы продвижения по службе.
- 7) Отсутствие простых и четких критериев оценки работников.
- 8) Всё измеряется, но ничего не меняется.
- 9) Нет сплочённости коллектива в работе над целью предприятия.

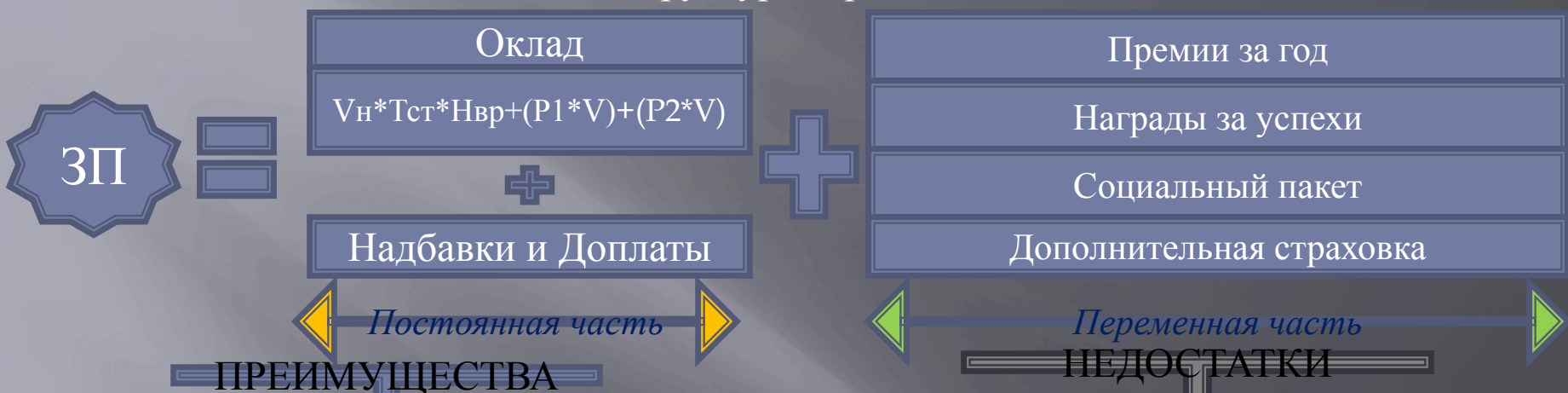


ХОЛДИНГ «МОСПРОМСТРОЙ»

*используется сдельно-прогрессивная
система оплаты труда
на базе централизованной модели
расчёта заработной платы
с помощью ПО «ПАРУС 8»*

ХОЛДИНГ «МОСПРОМСТРОЙ»

Структура заработной платы

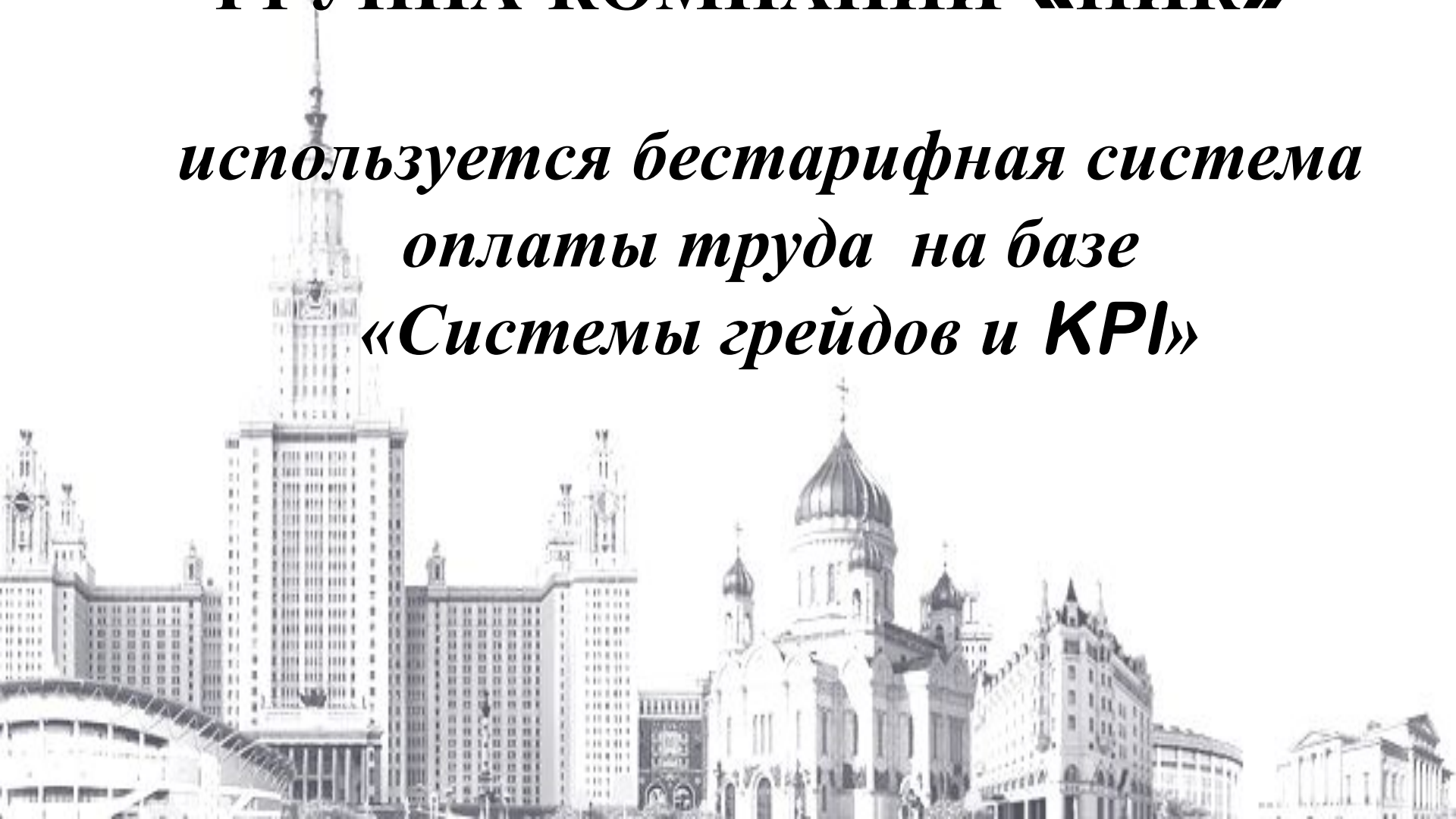


- 1) Единые методологические стандарты для расчёта всех видов заработных плат.
- 2) Повышенный контроль за работой каждого.
- 3) Расчёт заработной платы производится по отдельному сотруднику и по подразделению в целом.
- 4) Развёрнутая система социальных гарантий работников.
- 5) Поддержание корпоративного духа при помощи наград.
- 6) Постоянное и планомерное повышение квалификации работников .

- 1) Учёта личного вклада работника носит субъективный характер.
- 2) Текучесть кадров.
- 3) Отсутствие движения по карьерной лестнице.
- 4) Сложная и непрозрачная процедура расчёта зарплаты.
- 5) Размер премий имеет предел.
- 6) Отсутствие учёта фактически отработанного времени по работникам.

ГРУППА КОМПАНИЙ «ПИК»

*используется бестарифная система
оплаты труда на базе
«Системы грейдов и KPI»*



ГРУППА КОМПАНИЙ «ПИК»

Структура заработной платы



ПРЕИМУЩЕСТВА

1. Эта система базируется на трёх оценочных таблицах, по которым выясняется ценность каждой должности (в баллах), а затем создаётся тарификатор для расчёта денежных вознаграждений каждого работника (в баллах) [5].
2. Гибкость и универсальность.
3. Работник сам управляет динамикой роста зарплаты
4. Справедливая и прозрачная система материальных взысканий за нарушение стандартов труда.
5. Усиленная мотивация работников.
6. Каждый работник несёт ответственность за определенный участок работы.
7. Позволяет строить карьеру горизонтально, внутри уровня.

НЕДОСТАТКИ

- 1) При плохой работе сотрудник может получить «отрицательную» заработную плату.
- 2) Использование сложных математических расчетов
- 3) Реально недостижимые КРІ демотивируют работу сотрудников.
- 4) Должностной оклад отражает основную ценность рабочего места, а не эффективность труда работника.
- 5) Расчёт КТУ применяется только для административно-управленческого звена.
- 6) Неточности при формировании показателей КРІ.
- 7) Рост бюрократии в компании в процессе работы.
- 8) Небольшие отклонения от нормального качества ведут к большим штрафам.

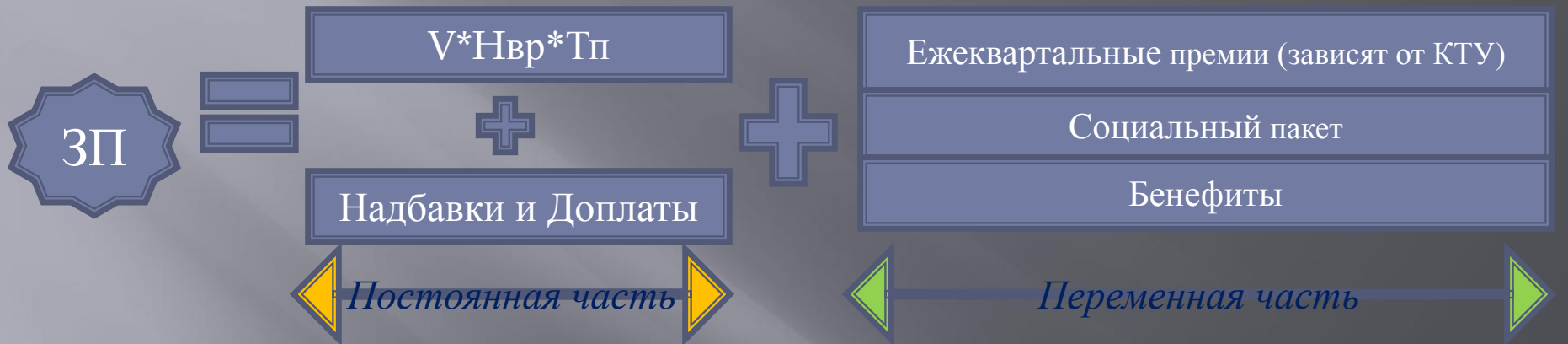


СУ-155 и ДСК - 1

*используется
комбинированная
система оплаты труда
на базе программы
БОСС-Кадровик*

СУ-155 И ДСК-1

Структура заработной платы



ПРЕИМУЩЕСТВА

- 1) Простая система поощрений работников по итогам работы за период.
- 2) Рабочие твердо знают стоимость своей рабочей силы в данный момент.
- 3) Прогнозируемость затрат.
- 4) Стимулирование сотрудников на выполнение большего объема работ, посредством плавающей тарифной ставки

НЕДОСТАТКИ

- 1) КТУ работника не является объективным показателем, зависит от мнения коллектива и лишь от 2-х факторов (стажа и времени работы).
- 2) Наличие различных методик для расчёта заработной платы в разных подразделениях компании.
- 3) Должности выстраиваются по нарастающему принципу.
- 4) Отсутствие прозрачности в расчёте зарплат.
- 5) Субъективизм при распределении заработной платы внутри подразделения.
- 6) Не производится оценка качества выполненной продукции.
- 7) Нет оплаты за результат, а только за количество.

ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ЗА

1. Гибкую, единую тарифную СОР
2. Общую мотивацию для всех
3. Ориентацию на цели организации
4. Учёт личного вклада каждого работника
5. Премии за результат
6. Сбалансированную, гласную, понятную всем СОР

ПРОТИВ

1. Устаревших тарифных СОР
2. Субъективизма оценки
3. Сложных математических расчётов
4. Против фиксированных окладов
5. Несистемного стимулирования
6. Стандартных социальных пакетов

ВЫВОД

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

1-ЫЙ ШАГ

ПЕРЕСМОТР ЗАДАЧ, КОТОРЫЕ
ДОЛЖНА РЕШАТЬ СОТ

2-ОЙ ШАГ

СОЗДАНИЕ НОВОЙ СОТ

Фактически мы предлагаем усовершенствовать бестарифную СОТ, учитывая недостатки используемых СОТ и скомбинировав различные методы и способы расчёта заработной платы работников, учитывающие его личный вклад в проект.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

*Пантелеева Маргарита Сергеевна
аспирантка 1-ого года
факультета ЭОУС, кафедры ЭУС.
Научный руководитель
Бондарева Нелли Ахметовна,
профессор кафедры ЭУС, к.э.н.*