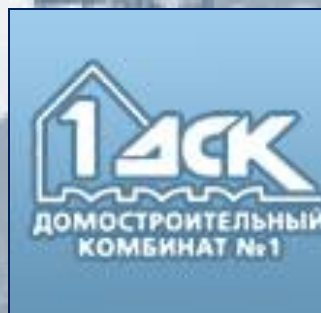
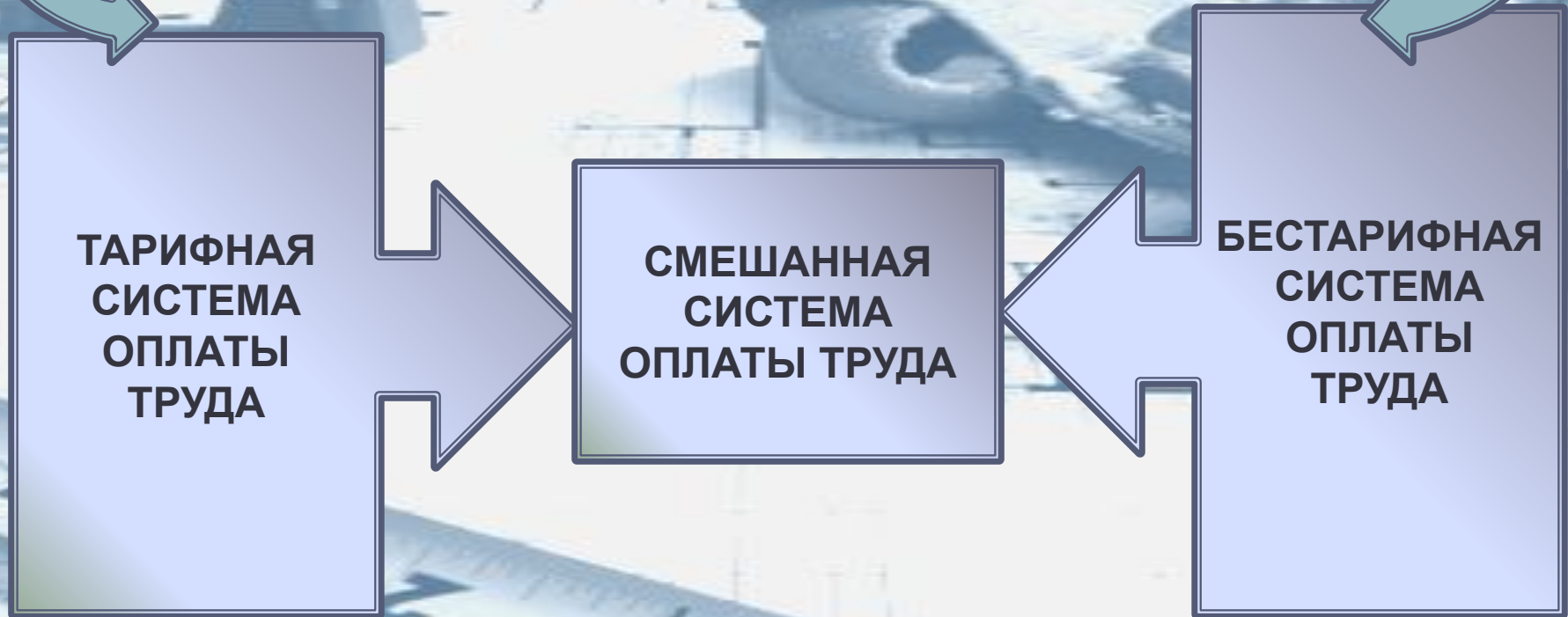


# ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



(НА ПРИМЕРЕ КРУПНЕЙШИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ РФ)

# СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ



# 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

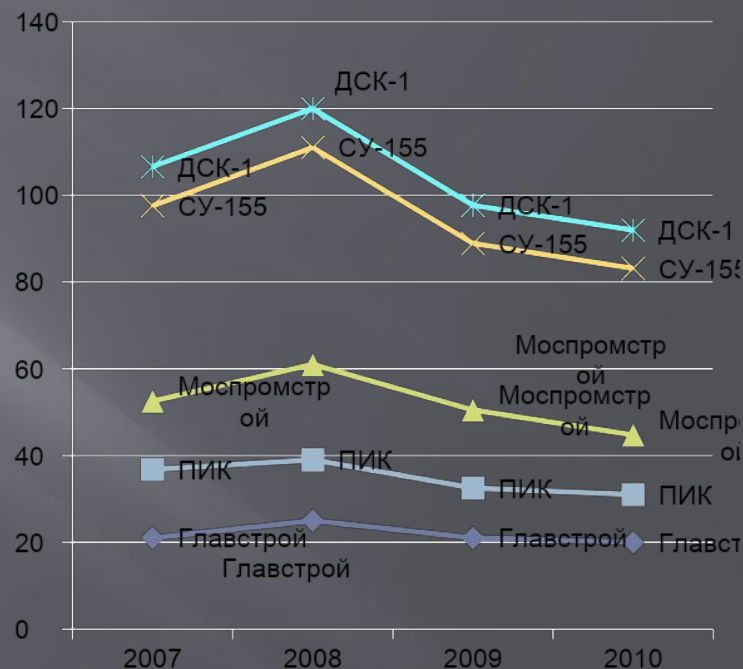
ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

# 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

У  
П  
Р  
А  
В  
Л  
Е  
Н  
И  
Е



Высокая начальная ставка и  
доля (активы) в управляемой  
компании

Г  
И  
П  
/  
Г  
А  
П

Договорная величина без  
количественного предела



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

НАЧ  
А  
Л  
Ь  
Н  
И  
К  
П  
Т  
О



П  
Р  
О  
Р  
А  
Б

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



Предлагаемая минимальная  
величина

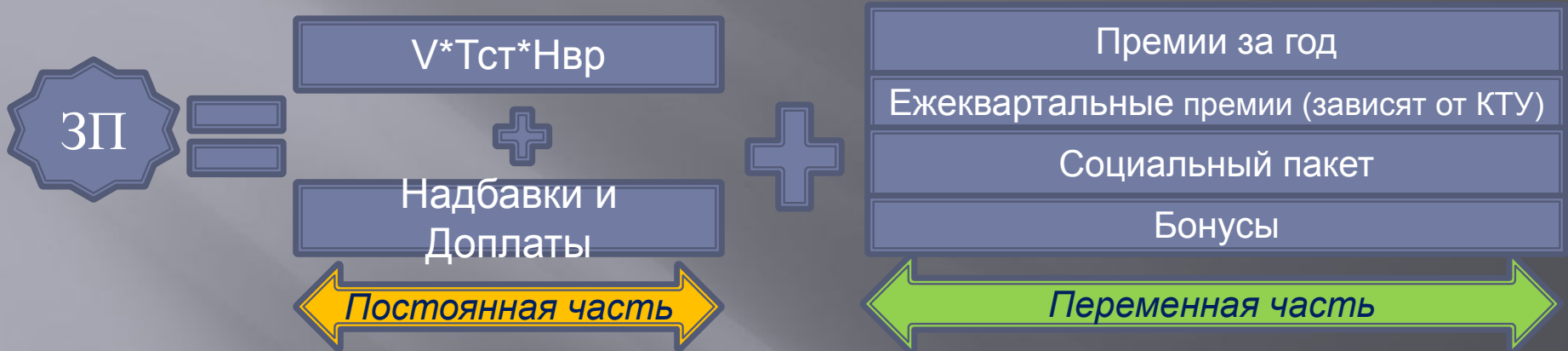
РА  
БО  
Ч  
И  
Е

# **КОРПОРАЦИЯ «ГЛАВСТРОЙ»**

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

# КОРПОРАЦИЯ ГЛАВСТРОЙ

## Структура заработной платы



### ПРЕИМУЩЕСТВА

- 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.

### НЕДОСТАТКИ

- 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»*



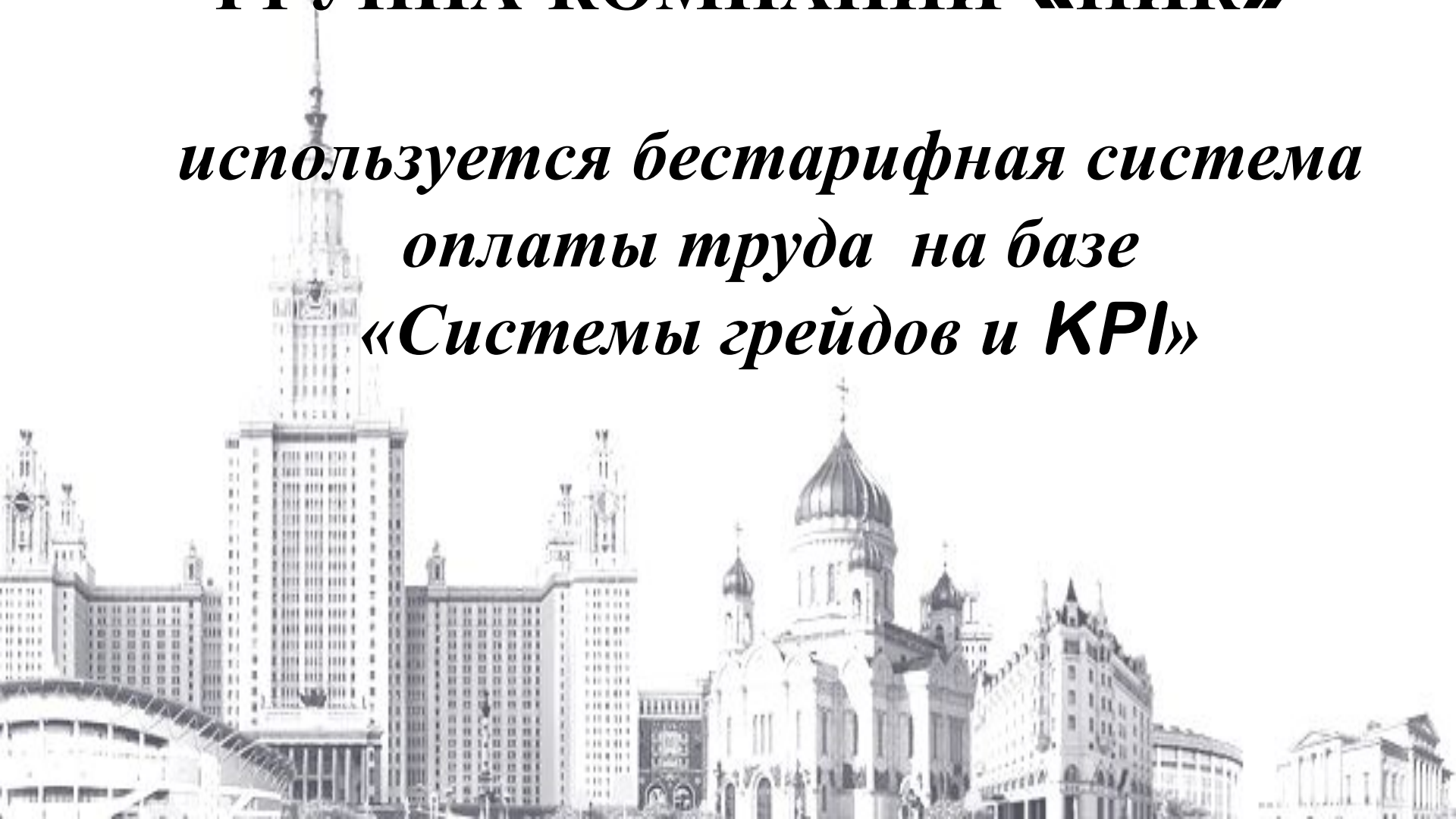
# ХОЛДИНГ «МОСПРОМСТРОЙ»

## Структура заработной платы



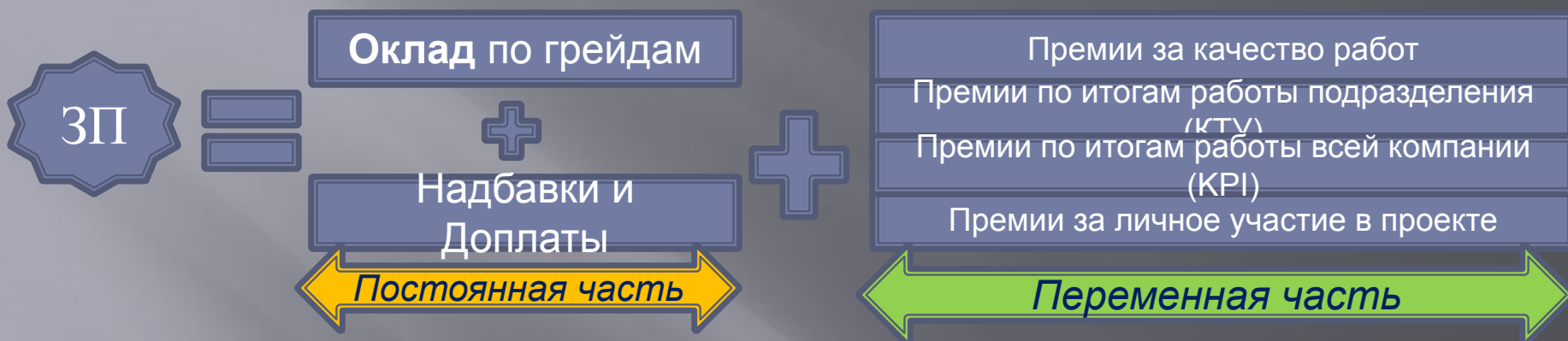
# **ГРУППА КОМПАНИЙ «ПИК»**

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



# 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.

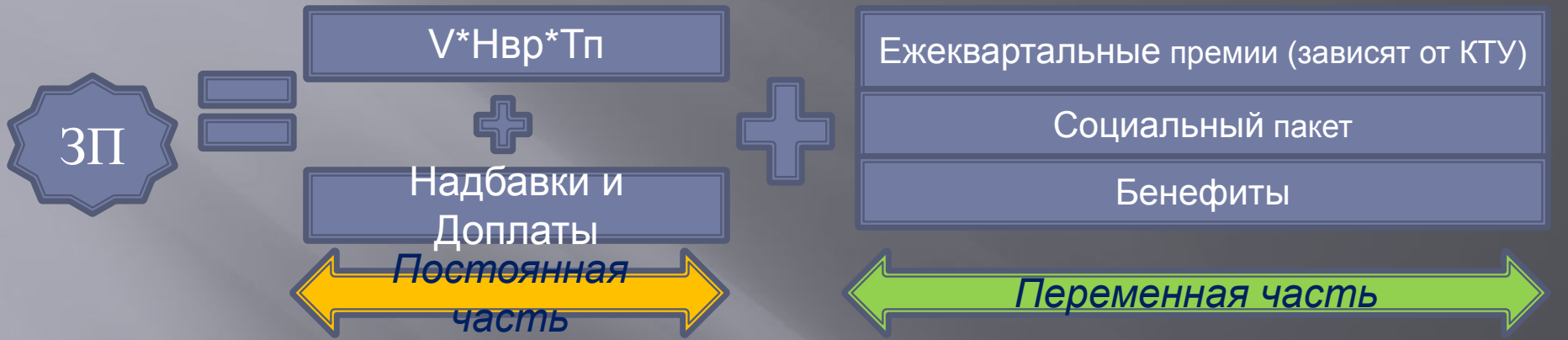


**СУ-155 и ДСК - 1**

*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.*