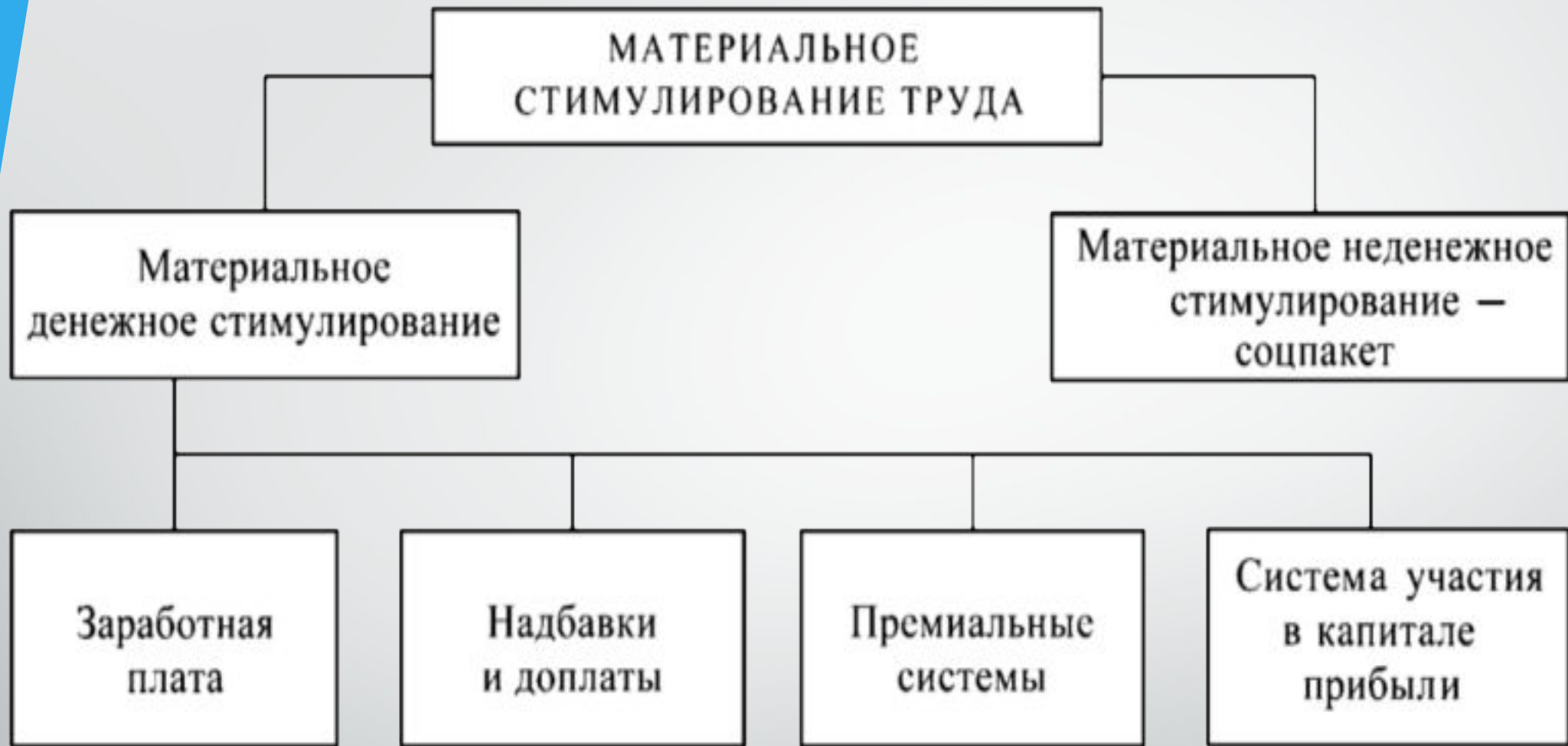


Материальное стимулирование работников



Материальное стимулирование — это комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения





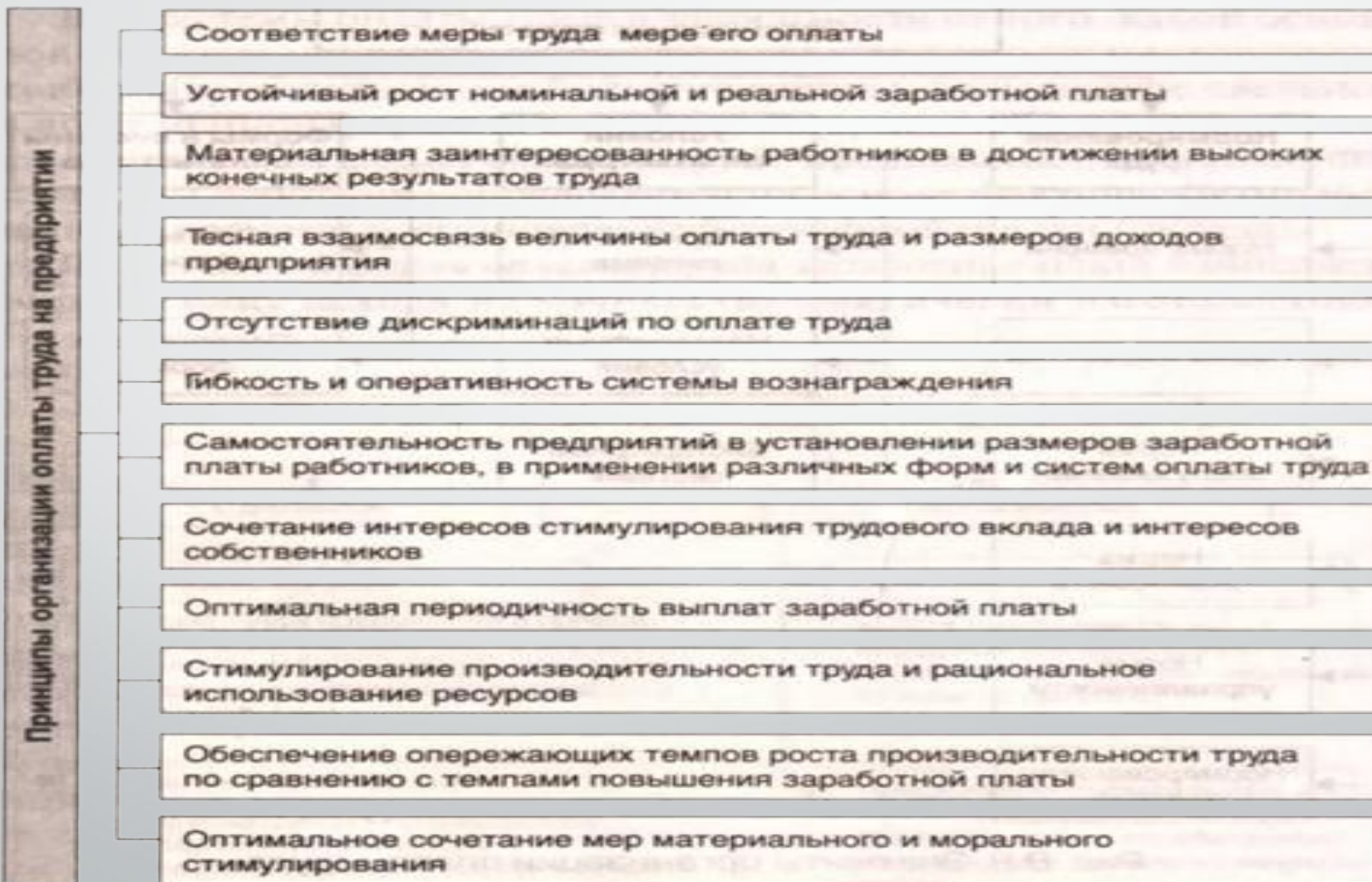
Основные понятия

- **Надбавки и доплаты** – дополнительные выплаты работникам за особо сложные условия труда или высокое качество труда
- **Премия** - поощрительная плата работнику за высокую квалификацию, перевыполнение норм выработки, за качество работы в дополнение к окладу
- **Участие в капитале прибыли** - это система стимулирования персонала предприятия, осуществляемая за счет полученной ими прибыли (например, покупка сотрудниками компании акции этой же самой компании)

Сущность заработной платы

1. заработная плата — это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи
2. заработная плата — это часть дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда
3. заработная плата — это доля чистой продукции (дохода) предприятия, зависящая от конечных результатов работы предприятия и распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом

Основные принципы организации оплаты труда в условиях рыночной экономики



Элементы организации оплаты труда



Формы и системы оплаты труда



Группы материальных неденежных стимулов	Назначение	Состав
Дополняющие условия труда	Предоставление средств труда, необходимых на рабочем месте/должности, не предусмотренных в нормативах оборудования рабочего места	<ul style="list-style-type: none"> - полная или частичная оплата сотовой связи; - предоставление транспорта или оплата расходов на транспорт; - переносной персональный компьютер; - оплата представительских расходов
Социальные	Высвобождение времени сотрудника для повышения эффективности использования рабочего времени	<ul style="list-style-type: none"> - доставка сотрудников (на работу/с работы); - негосударственное пенсионное обеспечение; - компенсация стоимости отдыха детей; - обязательная медицинская страховка; - оказание материальной помощи; - компенсация (полная или частичная) стоимости занятий спортом
Имиджевые	Повышение статуса сотрудника внутри компании и вне ее	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление служебного автомобиля для поездок на деловые встречи, переговоры, командировки и пр.; - организация питания в отдельном зале для высшего руководства; - заказ легких закусок, напитков на рабочее место; - дополнительное медицинское страхование членов семьи; - организация и оплата дорогостоящего отдыха;
Индивидуальные	Привлечение/удержание ценных специалистов	<ul style="list-style-type: none"> - предоставление потребительских кредитов/поручительство перед банком на неотложные нужды; - предоставление кредитов/поручительство перед банком на приобретение жилья; - оплата обучения; - предоставление путевок на курорты и в дома отдыха;

Задачи предоставления льгот и компенсаций:

- приведение в соответствие целей и потребностей сотрудников с целями организации
- выработка особой психологии у сотрудников, когда они отождествляют себя со своей организацией
- повышение производительности, эффективности и качества труда и готовности сотрудников к эффективной работе на благо организации
- социальная защита сотрудников на более высоком уровне, чем это предусмотрено законодательством
- создание положительного микроклимата в трудовом коллективе
- формирование позитивного общественного мнения об организации как работодателе и укрепление ее положительного имиджа среди сотрудников

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



**ПОСТАВЬТЕ ХОРОШУЮ
ОЦЕНКУ, ПОЖАЛУЙСТА**

© 2015