



Нетрадиционные системы Оплаты труда

Вялых Виктории, группы №0508Б(укр)

Сущность нетрадиционной системы оплаты труда



Под **системой оплаты труда** понимается определенная взаимосвязь между показателями, которые характеризуют меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда.



Эта взаимосвязь гарантирует получение работником заработной платы, которая

- соответствует фактически достигнутым результатам труда;
- согласована между работником и работодателем ценой его рабочей силы.



Традиционная система оплаты труда

Различают две формы системы оплаты труда

Нетрадиционная система оплаты труда

Различия традиционной и нетрадиционной системы оплаты труда

	Традиционные системы	Нетрадиционные системы
Оценивается	Рабочее место. Работа. Должность. Профессия	Вклад в конечный результат
Приоритеты компаний	Выгода, польза. Прибыль	Участие. Заинтересованность. Соучастие. Совладение. Отношение к делу
Ожидается от работника	Исполнительность точно и в срок	Критическая предварительная оценка. Обсуждение. Поиск оптимального решения
Ориентация на	Индивидуализм	Мотивации
Оплачиваются	Заслуги. Стаж. Лояльность	Компетенция
Статус зависит от	Места в иерархии	Степени соучастия и вовлеченности
Цели и задачи индивида	Поддержание установленного порядка. Соблюдение правил и процедур	Достижение целей и задач компании
Свобода	Регламентированное	Положительные

Виды нетрадиционных систем оплаты труда

Традиционная система **«Монопольно»**
существовавшая в эпоху «социализма, в условиях рынка
оказалась малоэффективной.

Поэтому стали искать новые подходы к мотивации сотрудников на
достижение высоких результатов, разрабатывать **нетрадиционные**
системы

Бестарифная система оплаты труда:

Ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Она характеризуется:

При присвоении каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ), определяющих его трудовой вклад в общие результаты



Бестарифная система

Основные отличия тарифной и бестарифной систем оплаты труда

Свойство	Бестарифная система оплаты труда	Тарифная система оплаты труда
Возможность учесть индивидуальные способности работника	Да	Частично
Квалификационные требования и процедура присвоения категории является объективной	Нет	Да
Более инициативные работники могут рассчитывать на более высокую оплату труда	Да	Нет

Бестарифная система 

Достоинства и недостатки бестарифной системы оплаты труда

При тарифной системе, в отличие от бестарифной, оплаты труда квалификационные разряды часто присваиваются работникам не при достижении определенной квалификации, а за "выслугу лет". То есть работник получает разряд за то, что длительное время отработал на предприятии. Присвоенный разряд, с одной стороны, дифференцирует опытных работников и новичков, но, с другой стороны, приводит к "уравниловке" между работниками с одинаковым разрядом или категорией.

С другой стороны, при бестарифной системе организации труда присвоение индивидуальных коэффициентов является всегда субъективным процессом, тогда как присвоение квалификационного разряда базируется на четких требованиях и сдаче экзамена квалификационной комиссии.



Бестарифная система



Экспертная система оценки результатов труда:

Она

характеризуется:

- на уровне предприятия и на уровне подразделений создаются экспертные советы для оценки трудового вклада подразделений и работников в общие результаты труда;
- ежемесячно на уровне предприятия каждый эксперт выставляет каждому подразделению соответствующую оценку, затем эти оценки обобщаются, и утверждается итоговая оценка каждому подразделению по 5-ти балльной системе;
- применяется на предприятиях, где конечные результаты труда зависят от взаимодействия всех подразделений.



Экспертная система

Паевая система оплаты труда:

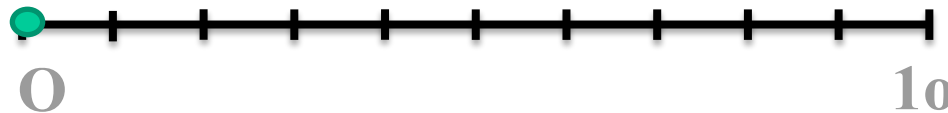
Она

характеризуется:

Основой является **шкала социальной справедливости**, которая предусматривает для каждой должности соответствующие коэффициенты увеличения заработной платы по отношению к минимальной ставке, принятой на предприятии.

Все работники распределены на бригады, фонд оплаты которых планируется в зависимости от объема работ. Между членами бригады заработанные средства распределяются с учетом индивидуального вклада в общие результаты, т. е. в соответствии с должностными коэффициентами шкалы социальной справедливости.

Этой системе присущи такие недостатки, как снижение мотивации тех, кто не очень хорошо работает, так и демотивация тех, кто трудится в полную силу.



Паевая система 

Комиссионные или система стимулирования продаж: :

Она

характеризуется:

Эта система ставит заработок работника в прямую зависимость от результатов его деятельности. Для работников, занятых реализацией продукции, вводится система **КОМИССИОННЫХ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ**, которая обеспечивает их заинтересованность в увеличении объемов продаж.

Преимущества системы комиссионных вознаграждений :

1. Укрепляет позиции фирмы на рынке товаров и услуг, повышает ее конкурентоспособность.

3. С ростом объемов продаж сокращаются косвенные расходы.

2. Результаты работы напрямую связаны с размером вознаграждений.

4. Обеспечивается простота и понимание сотрудниками расчетов размера вознаграждения.



Комиссионная система

Ставка трудового вознаграждения :

Она

характеризуется:

В основе определения ставки трудового вознаграждения лежат те же принципы, которые используются при комиссионной системе оплаты труда. Ставка трудового вознаграждения используется для организации оплаты труда работников малых предприятий, от



Сервисные услуги оказывают фирмы, специализирующиеся на обслуживании различных видов техники (установка, наладка, дальнейшая модификация).



Консалтинг - деятельность по консультированию производителей, продавцов и покупателей по всем социально-экономическим вопросам деятельности предприятий и организаций как внутри страны, так и во внешнеэкономической деятельности.

Инжиниринг - сфера деятельности, заключающаяся в проработке вопросов создания объектов промышленности, транспорта и т.п., технических приложений. Специалисты, занятые инжинирингом, предоставляют разнообразные инженерно-консультационные услуги проектного, после проектного и эксплуатационного характера.



Ставка трудового вознаграждения

Система «плавающих окладов»:

Она

характеризуется:

Установление оклада **руководителям предприятия** и их заместителям в процентах от прибыли. При фиксированном нормативе, чем выше прибыль в базисном периоде, тем выше оклад руководителя в отчетном периоде. В результате обеспечивается заинтересованность в максимальном повыше

НЕДОСТАТОК

Весь заработок ставится в зависимость от результатов работы, что приводит к искажению социально-экономического содержания должностного оклада. Его размер определяется динамичными показателями результатов труда, изменение которых более целесообразно учитывать при начислении премии



Система плавающих окладов



Заключение...

- В последнее время широкое распространение получили гибкие (нетрадиционные) системы оплаты труда, основанные на участии работников в прибылях или доходах предприятия.
- На многих предприятиях это позволило значительно повысить производительность труда работников, что способствовало увеличению прибыли предприятия и, соответственно, заработной платы работников.
- Однако предприятия имеют сложную инфраструктуру, в которой работают различные по функциональному назначению, по численности и по квалификации коллективы и работники. Ясно, что вклад каждого отдельного работника в получении доходов предприятия за каждый отчетный период времени будет различным. Поэтому одна из главных задач руководителей предприятия заключается в том, чтобы распределить как запланированный, так и дополнительный фонды оплаты труда между всеми работниками предприятия в соответствии с фактической эффективностью их труда.

THE
END

CHARLESPHOENIX.CO
THE END IN KODACHROME, SOMEWHERE, USA, 19