

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Выполнил: Нам Александр Мт10Р

1. Внутренние и внешние вознаграждения
2. Планирование трудового процесса и распределение трудовых обязанностей
3. Специализация труда

Успех компании во многом зависит от: мотивации, организации, оплаты труда, методов оплаты труда, восприятие сотрудниками деятельности их организации.

Внутренние и внешние

вознаграждения

Мотивацию делят на два вида:

- **Внутренняя** связана с интересом к деятельности, со значимостью выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать себя, и развивать свои умения и навыки.
- **Внешняя** формируется под воздействием внешних факторов: условия оплаты труда, соц гарантии, похвала и наказание руководителя, возможность продвижения по службе и

Вознаграждения различают таким же образом:

- **внутреннее** – самосовершенствование, самоуважение, достижение результатов, приобретение навыков и опыта.
- **внешнее** – вознаграждение получаемое работником за свой труд, прямая оплата труда, соц. выплаты, и пр.

Именно внешние вознаграждения являются предметом операционного менеджмента.

Планирование трудового процесса и распределение трудовых обязанностей

Аспекты формирующие операционную систему предприятия делятся на две категории:

1) Техничко-физические факторы:

а) смысл рабочих заданий, состоящий в том, что операции из которых они состоят, направлены на преобразование исходных ресурсов в требуемую готовую продукцию;

б) физическая среда, где работнику придётся выполнять рабоч воздуха в помещении, уровень шума, меры безопасности, поддержка внешнего вида.

2) Социально-психологические факторы:

а) социальные факторы, или межличностные отношения членов коллектива

б) внутренние факторы или внутренние психологические ощущения, возникаемые у работников

Планирование трудового процесса в современных условиях предполагает предоставление рабочим большей степени свободы, больше возможностей для специальной подготовки, способов профессионального роста и адаптации к постоянно меняющимся условиям ведения бизнеса в рамках компании.

Организация труда должна решать следующие задачи:

- Техничко-технологические
- Экономические
- Психофизиологические (поведенческие)

Специализация труда

Предполагает выполнение работником повторяющихся операций.

С одной стороны, способствует

достижению высокой

производительности и снижению издержек.

С другой **оказывает негативное** влияние на работника.

Преимущества:

- Легче найти квалифицированных рабочих.
- Требуется меньше времени для подготовки рабочих.
- Сокращается продолжительность производственного цикла.
- Тарифные ставки ниже из-за невысоких требований к уровню квалификации.
- Упрощение процедуры календарного планирования времени выполнения операций, поскольку они выполнялись ранее.
- В большинстве случаев возможен более высокий уровень механизации и автоматизации производственного процесса.

Недостатки:

Низкий уровень гибкости.

Вероятность чувства невовлечённости в дела компании у рабочего.

Возникновение однообразности труда у рабочего.

Неудовлетворённость рабочих своими трудовыми обязанностями.

Разработка методов оплаты труда

Формы:

- почасовая, по часам.
- окладная, по месяцам.
- сдельная, основана на сменной выработке, дополняют иногда гарантированной ставкой.
- комиссионные, как правило, можно рассматривать как сдельную зарплату за количество продаж.

Типы оплаты (+) и (-)

- **Оплата по заслугам.** Индивидуально. (+) – поощрение выполнения конкретной работы, лёгкость выработки критериев сверхурочной оплаты. (-) – плохо связана с целями экономической деятельности, субъективизм.
- **Участие в прибыли.** Групповое. (+) – связывание результатов экономической деятельности с вознаграждением работника. (-) – часто групповая или индивидуальная деятельность не коррелируется с экономическими результатами.
- **Участие в доходах.** Групповое. (+) – вознаграждение напрямую связано с групповым выполнением конкретной работы. (-) – контролю затрат придаётся излишнее значение. Для стратегических изменений малоприспособно.

- **Аккордные и индивидуальные премии.** (+) – дают возможность вознаграждать за конкретную деятельность и отношение к работе. (-) – не всегда связаны с целями и результатами.
- **Поощрения за квалификацию.** Индивидуально. (+) – позволяет поощрять повышение квалификации и рост профессионализма. (-) – может не влиять на результаты экономической деятельности.
- **Сдельная оплата.** Индивидуальное или групповое. (+) – поощряет конкретные достижения по выпуску продукции. (-) – нежелательное соперничество среди рабочих, надо соблюдать нормы.

План Скэнлона – это система стимулирования, предусматривающая выплату работникам премий в том случае, если отношения трудозатрат к выручке от продаж окажется меньше планового норматива. Величина премии пропорциональная достигнутой экономии затрат