

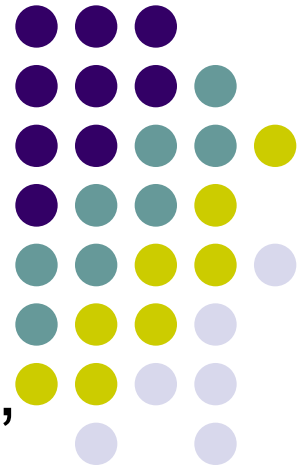
ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

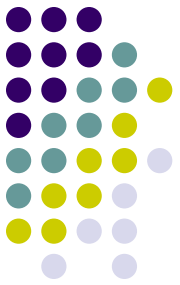
Преподаватель:

Волкодаева Арина Валерьевна,
к.э.н., доцент

Контрольные точки:

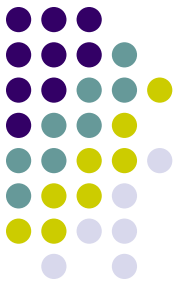
контрольная работа, зачет





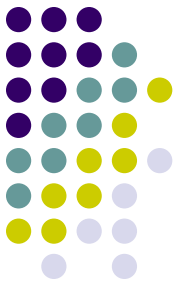
ТЕМА 1.

ОПЛАТА ТРУДА КАК ОСНОВНАЯ ФОРМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА



Прогрессивные изменения

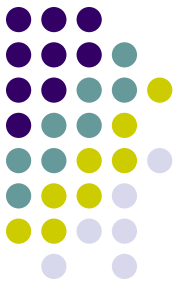
- заключение тарифных соглашений;
- отказ от уравнительной системы распределения денежных средств;
- самостоятельность предприятий в выборе форм и систем оплаты труда и др.



Негативные процессы

- задолженности по выплате;
- резкое снижение уровня реальной заработной платы большинства работающих;
- усиление разрыва между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом;
- неоправданная дифференциация уровня оплаты труда отдельных категорий работников;
- и др.

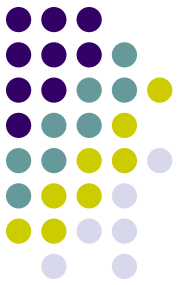
Определение заработной платы



- заработная плата в условиях рыночной экономики – это плата за труд, а ее величина – есть цена труда, определяемая на рынке труда в результате взаимодействия спроса на конкретные виды труда и его предложения

А.И. Рофе

Определение заработной платы



- **заработная плата** – это часть дохода предпринимателя, расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма (трудовым договором) и результатами труда.
- **оплата труда** – это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы (или оказание услуги) в соответствии с условиями трудового договора

Г.Э. Слезингер

Заработная плата в системе мотивации и стимулирования персонала



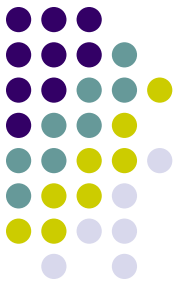
- **цена рабочей силы**, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи;
- **часть дохода** наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда;
- **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

Ст. 129 Трудового кодекса РФ



- **заработная плата** (оплата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Механизм организации оплаты труда в странах с рыночной экономикой включает:



- многоуровневую коллективно-договорную систему;
- систему обеспечения минимальных государственных гарантий в области оплаты труда;
- налоговую систему регулирования оплаты в составе индивидуальных доходов и в составе издержек работодателя на рабочую силу;
- систему информации об уровне и динамике заработной платы;
- увязку заработной платы с затратами и результатами труда работника через организацию оплаты труда в организации.

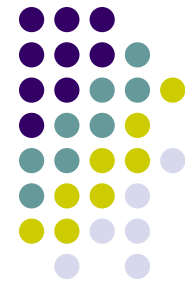
Доход работника							
Дивиденды	Трудовое вознаграждение (трудовой доход)						
	Участие в прибылях	Социальные выплаты (бенефиты)	Заработная плата				Постоянная часть
			Переменная часть				
			Премии	Доплаты и надбавки стимулирующего характера	Доплаты и надбавки компенсационного характера	Сдельный приработок	Оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
Доход на собственность	Зависят от коллективных результатов труда, индивидуального вклада	Зависят от социальной политики компании, стажа работы и других условий	Зависят от индивидуальных и коллективных результатов труда	Зависят от профессионализма работника, интенсивности его труда и результативности	Зависят от особенностей условий труда, сменности и пр. (определены ТК РФ)	Зависит от выработки, степени напряженности норм труда и сложности выполняемых работ	Зависит от квалификации работника и сложности выполняемых работ, рыночной цены рабочей силы
Факторы дифференциации							

Структура заработной платы

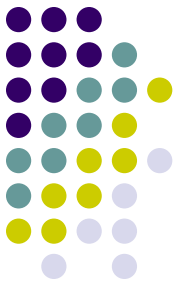


Основная заработная плата	Дополнительная заработная плата
Фактически отработанное время и выполненная работа + Выплаты и доплаты компенсационного и стимулирующего характера + Премии	Выплаты за неотработанное время (оплата отпусков, выходных пособий и пр.).

Стимулирование персонала

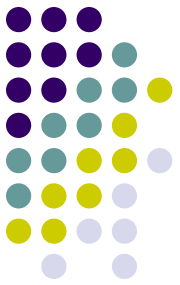


- это средство мотивации (мотивирования), комплекс внешних воздействий, применение системы стимулов для воздействия на формирование мотивов и поведение



Функции стимулирования

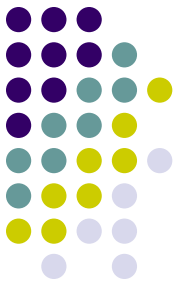
Экономическая	Социальная	Нравственная
Способствует повышению эффективности производства, способствует повышению производительн ости труда и качества продукции	Формирование социальной структуры общества посредством различного уровня доходов	Формирование активной жизненной позиции, нравственного климата в обществе



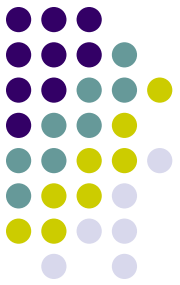
Стимулы к труду

- это внешние воздействия, побуждающие работника трудиться качественно, производительно, с полной отдачей

Уровни формирования стимулов к труду



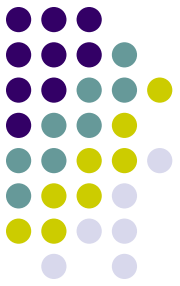
- Государственный
- Региональный
- Уровень отдельного предприятия (организации)



Группы стимулов

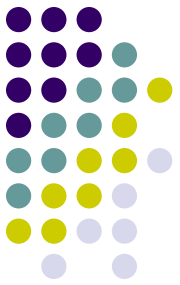
Материальные	Нематериальным
Заработная плата, премии и т.д.	• социальные (профессиональный и карьерный рост); • творческие (возможность самореализации); • моральные (награды, уважение окружающих).

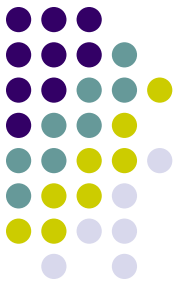
Заработная плата будет стимулирующим фактором в случаях, если:



- она связана с результатами выполненной работы
- работник не сталкивается с более весомыми отрицательными явлениями, чем преимущества заработной платы
- заработная плата тесно связана во времени с произведенной работой
- заработная плата влияет на увеличение доходов работника не символически, а реально.

Задача организации системы оплаты труда

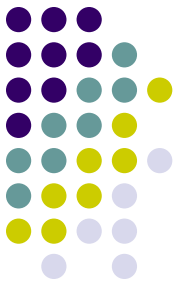




Виды заработной платы

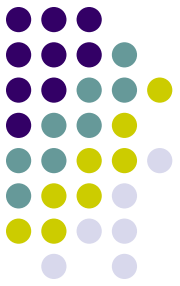
Номинальная (денежная) заработная плата	Реальная заработная плата
Сумма наличных денег, которую наемный работник получает за свой труд	Количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату

Зависимость между номинальной и реальной заработной платой



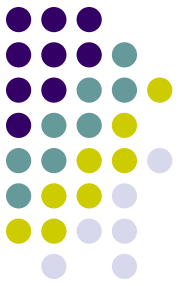
$$I_{\text{реальная з / п}} = \frac{I_{\text{номинальная з / п}}}{I_{\text{потребительских цен}}}$$

Принципы организации заработной платы



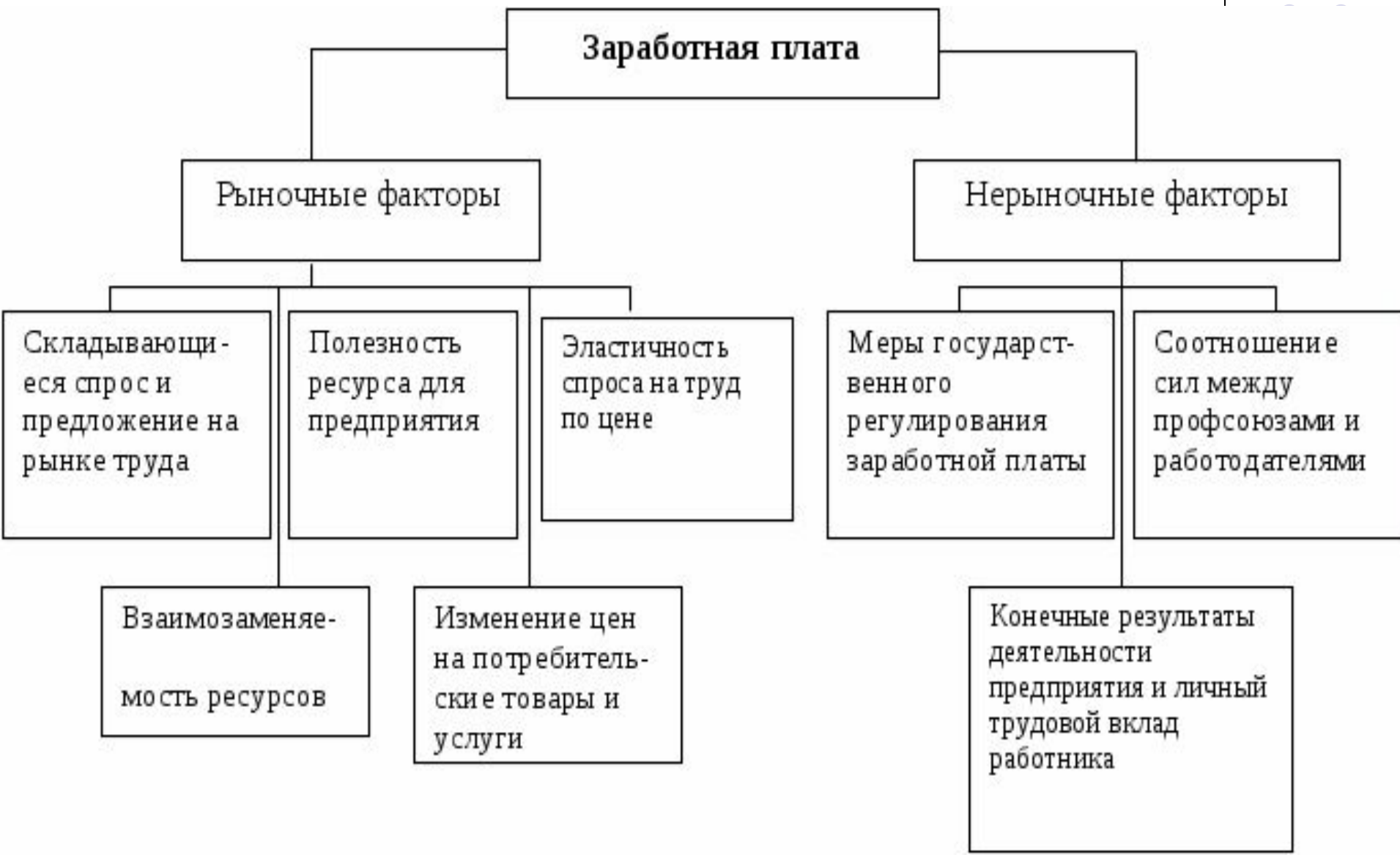
- 1. Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.
- 2. Принцип обеспечения опережающих темпов роста объемов выпуска продукции (производительности труда) над темпами роста фонда потребления (средней заработной платы).

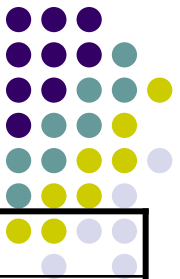
Принципы организации заработной платы



- 3. Принцип дифференциации заработной платы в зависимости от сложности труда и квалификации работника, а также результатов его труда, географических и климатических условий жизни работников и других факторов.
- 4. Принцип сочетания государственного регулирования оплаты труда с децентрализованным управлением.
- 5. Принцип простоты, логичности и доступности организации заработной платы.

Факторы формирования заработной платы





Факторы формирования системы трудовых вознаграждений в организации

	<i>Рыночные</i>	<i>Нерыночные</i>
<i>Внешние</i>	1. Спрос и предложение на рынке труда. 2. Спрос и предложение на рынке товаров и услуг, динамика цен. 3. Спрос и предложение на целевом рынке. 4. Развитие информационной инфраструктуры рынка труда	1. Государственное регулирование заработной платы (МРОТ, налоговая политика и пр.). 2. Развитие социально-трудовых отношений, соотношение сил социальных партнеров
<i>Внутренние</i>	1. Предельная производительность. 2. Эластичность спроса на труд по цене. 3. Возможность взаимозаменяемости ресурсов. 4. Положение организации в конкурентной среде. 5. Стадия развития организации и жизненный цикл производимого товара (услуги)	1. Уровень производительности труда и эффективности производства. 2. Особенности технологии производства. 3. Организация труда и управления. 4. Коллективно-договорное регулирование. 5. Кадровая политика и компетентность руководства

Значение информации об уровнях заработной платы для субъектов рынка труда и социально-трудовых отношений



Субъекты	Цели получения информации об уровнях заработной платы
Наемные работники: - ищущие работу	Трудоустройство с наиболее благоприятными условиями и уровнем оплаты, выгодная продажа своей рабочей силы
- занятые	Улучшение условий занятости, получение работы с более благоприятными условиями и уровнем оплаты, выгодная продажа своей рабочей силы
Профсоюзы	Обоснование позиции относительно уровня и дифференциации оплаты при ведении коллективных переговоров, защита прав трудящихся

Значение информации об уровнях заработной платы для субъектов рынка труда и социально-трудовых отношений



Субъекты	Цели получения информации об уровнях заработной платы
Работодатели	Обеспечение конкурентоспособности, высокого профессионального уровня персонала Оптимизация издержек на персонал, снижение текучести кадров Стимулирование работников к производительному труду, удержание от «оппортунистического поведения» Обоснование позиции относительно уровня и дифференциации заработной платы при ведении коллективных переговоров
Объединения работодателей	Обоснование позиции относительно уровня и дифференциации заработной платы при ведении коллективных переговоров

Значение информации об уровнях заработной платы для субъектов рынка труда и социально-трудовых отношений



Субъекты	Цели получения информации об уровнях заработной платы
Государство: федеральный уровень	Обоснование макроэкономической политики Обоснованный анализ и прогнозирование за счет повышения оперативности и качества информации Гармонизация социально-трудовых отношений, предупреждение социальной напряженности
региональный уровень	Обоснованный анализ и прогнозирование за счет повышения оперативности и качества информации Гармонизация социально-трудовых отношений, предупреждение социальной напряженности Обоснование региональной социально-экономической политики

Значение информации об уровнях заработной платы для субъектов рынка труда и социально-трудовых отношений



Субъекты	Цели получения информации об уровнях заработной платы
Посредники на рынке труда: государственная служба занятости	Обоснованный анализ и прогнозирование тенденций рынка труда за счет повышения оперативности и качества информации об уровнях заработной платы Обоснование политики в области занятости населения (включая профориентацию, обучение и переподготовку кадров)
кадровые и рекрутинговые агентства	Повышение оперативности и качества удовлетворения заявок работодателей и соискателей работ

Циклы развития организации и особенности оплаты труда



Этап	Цели	Особенности этапа	Особенности систем оплаты
Старт	Не разориться	Должностные инструкции не разработаны, действует неформальная система оценки	Гибкость, преобладание неденежных форм вознаграждения (бесплатные обеды, бесплатные совместные мероприятия по выходным и пр.). Низкие основные оклады, высокие премии. Наделение работников акциями компании

Циклы развития организации и особенности оплаты труда



Этап	Цели	Особенности этапа	Особенности систем оплаты
Рост	Удержание старых клиентов и приобретение новых	Усложнение структуры управления, оформление процедур деятельности, создание регулярной системы оценки, тенденция к сохранению старых кадров	Базовые оклады должны быть конкурентоспособными для привлечения новых и сохранения старых сотрудников, увеличивается доля стимулирующих выплат, шире применяется участие работников в акционерном капитале, дифференциация оплаты по категориям

Циклы развития организации и особенности оплаты труда



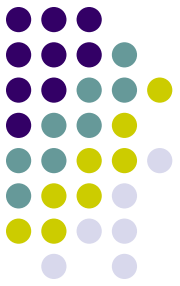
Этап	Цели	Особенности этапа	Особенности систем оплаты
Зрелость	Не допустить снижения прибыли	Усиление конкуренции, процедуры управления закрепляются, разработаны четкие должностные инструкции и системы оценки, появление специалистов, пришедших из других компаний	Система оплаты становится более структурированной, для привлечения и удержания работников устанавливаются оклады выше рыночных, применяются надбавки за выслугу лет, разрабатываются системы вознаграждения для работников с большим стажем и системы сокращения расходов на персонал

Циклы развития организации и особенности оплаты труда



Этап	Цели	Особенности этапа	Особенности систем оплаты
Спад	Перегруппировка ресурсов, сохранение сектора рынка	Сокращение расходов на рекламу, исключение неприбыльных видов продукции, увеличение ротации и текучести кадров, сокращение численности работников, размывание границ между видами работ и должностями	Заработная плата «замораживается», уменьшается время отпусков, удлиняется продолжительность рабочего дня, исчезает система участия в прибылях. Стимулируется «верность» организации. Система окладов теряет пропорциональность ввиду совмещения функций и увеличения самостоятельности в работе

Типы и элементы организации оплаты труда



Типы организации оплаты труда

Традиционный

Нетрадиционный

Элементы
организации:

Нормирование
труда

Тарифная
система

Формы и
системы оплаты

Формы оплаты
труда

Разновидности:

Бестарифная

Плавающие
оклады

Процент с продаж

Другие

Повременная

Сдельная



ТЕМА 2.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА