

Содержание:

image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях основными факторами конкурентоспособности любой организации стали: обеспеченность квалифицированной рабочей силой, степень ее мотивации, организационные структуры, определяющие эффективность использования персонала. Производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. В то же время трудовые отношения - едва ли не самая сложная проблема предпринимательства, особенно когда коллектив насчитывает десятки или сотни человек. Как мы знаем тема трудовых отношений охватывает большое количество задач для решения проблем с кадрами, организацией труда и оптимальной системой выплат зарплаты сотрудникам. Способы исчисления оплаты труда должны отражать реальный трудовой вклад работника, иначе сотрудник будет терять интерес к повышению производительности труда и к компании в целом. Рассмотрим более детально какие способы применяют зарубежные и Российские компании для мотивации своих работников.

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ВЕДУЩИХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

В зарубежной практике широко используется индивидуальная и коллективная системы оплаты и стимулирования труда. В настоящее время в зависимости от того, в каких экономических показателях измеряются затраты труда, применяются различные формы оплаты труда.

Сдельная форма предусматривает выплаты в зависимости от количества и качества произведенной продукции, гарантируя, при этом, минимальную заработную плату.

Повременная форма оплаты труда устанавливается исходя из определения норм времени на выполнение каждой работы или задачи путем нормирования.

Помимо вышеперечисленных способов мотивации сотрудников многие компании в США пытаются найти альтернативные виды поощрения. Одним из таких является единовременное вознаграждение. Вместо систематического повышения заработной платы и жалованья, работникам выплачивается единовременное вознаграждение наличными за конкретно выполненное задание.

В компании «Марс инк» все служащие, включая президента компании, получают еженедельную 10% надбавку за отсутствие опозданий на работу. Крупные компании «IBM», «Таинарварс», «Макдональд» стремятся расширить круг поощрений и поощряемых лиц, помимо премий, отличившимся работникам, вручаются памятные подарки, значки (медали) и пр.

Также есть плата за квалификацию и знания. Эта форма оплаты труда требует разработки объектной системы аттестации работников и создания условий для повышения их квалификации. Повышая расходы на подготовку специалистов, компании получают возможность располагать высококвалифицированным персоналом. При многих крупнейших компаниях создаются вечерние школы для молодых рабочих. Фирмы «Дана Корп.» и «Уолт Дисней Продакшнз», «Макдональд» создали университеты, где ведется подготовка по специальностям, необходимым этим компаниям.

У Российских компаний системы и формы оплаты труда организации и предприятия определяют самостоятельно.

Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (МРОТ).

МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

В зависимости от отраслей и видов услуг заработная плата складывается из окладной части и бонусной. Данный вид оплаты совмещает в себе почасовую (оклад) и сдельную (премия).

По своему опыту могу сказать, оплата труда соответствует сфере работы, так менеджер по продажам, работе с клиентами и тд. имеет маленький оклад, но

премия зависит от процента продаж, объёме проведенных работ. При этом у менеджеров по кадровому делопроизводству преобладает окладная часть, так как их сфера не связана с контрагентами, клиентами. Многие компании стараются переосмыслить опыт западных коллег и вводят систему дополнительных поощрений на предприятиях. Так водителей в крупнейшем авто холдинге Major награждают за безаварийное вождение, за езду без штрафов за полгода или год. При взгляде на тот же банковский сектор довольно хорошо развита система обучения в том же Тинькофф банке. Есть база знаний в удаленном доступе и раз в месяц устраиваются семинары, брифинги и конференции с более опытными сотрудниками и HR отделом для отработки навыков и обсуждения вопросов.

Заключение

Для России в настоящее время характерно значительное неравенство в распределении доходов. Статистические данные указывают на то, что уже более 40% населения имеет доходы ниже уровня прожиточного минимума.

Зарботная плата является наиболее действенным инструментом активизации человеческого фактора и использования трудового потенциала. При этом использование существующего квалификационного и творческого потенциала работников должно полностью зависеть от научной обоснованности и выбора методов увязки заработной платы с квалификацией, содержанием выполняемой работы, результатами труда и условиями, в которых он осуществляется.

Конечно нам еще многому стоит учиться для достижения уровня других стран. Первые успехи уже видны во многих ведущих компаниях, все больше внимания уделяется внутреннему выращиванию руководителей из доступных кадров и совершенствуются системы поощрения.