



# 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:

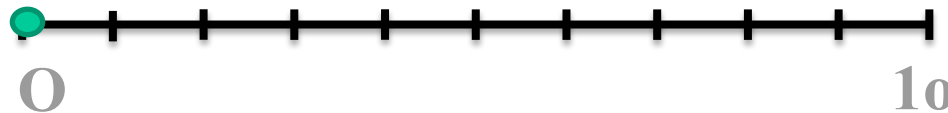
Она

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