

ОПЛАТА ТРУДА МЕНЕДЖЕРОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ

Иванов Ю.В.

Международный университет природы, общества и человека «Дубна».

Кафедра экономики

Россия, 111141, г. Москва, Зеленый пр. 6-1-19

Тел. (905)778-69-07

E-mail: uri-iwanow@yandex.ru

Применяемые сегодня системы стимулирования труда менеджеров и специалистов имеют важное значение для эффективности деятельности предприятия.

А. Вознаграждение на основе советской системы окладов.

В основе оплаты труда служащих лежала система окладов, разработанная для различных профессий и должностей.

Б. Вознаграждение на основе единой тарифной сетки (ЕТС).

Единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы была разработана в начале 90-х годов и внедрена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 октября 1992 года № 785. К этому времени накопился практический опыт разработки ЕТС в организациях, например, в алюминиевой промышленности. Институт труда обобщил этот опыт и отразил его в своих рекомендациях.

В. Вознаграждение на основе системы «грейдинга».

Грейдинг – система оплаты труда, основанная на определении заработной платы в зависимости от ценности конкретной должности для организации. Предложена она американской компанией *Hay Group* в 50-е годы XX-го века. Каждая из систем А, Б и В имеет свои достоинства и недостатки. Система А а будет постепенно заменяться в организациях какими-то вариантами систем Б и В.

Система Б. «Российская». Достоинства: охватывает весь персонал организации; позволяет наглядно представить всю схему оплаты труда организации; удобна в пользовании; привычна российским специалистам по труду и зарплате. Недостатки: сложна и трудоемка в разработке и корректировке; имеет жесткий характер; слабо привязана к стоимости услуг на рынке труда; слабо привязана к стратегии и тактике организации.

Система В. «Заграничная». Достоинства: проста и не слишком трудоемка в разработке и корректировке для многих организаций; имеет гибкий характер; привязана к стоимости услуг на рынке труда; привязана к стратегии и тактике организации. Недостатки: имеет субъективный характер; охватывает не весь персонал организации; сложна в разработке и использовании для крупных предприятий; непривычна российским специалистам по труду и зарплате.

В перспективе возможна разработка синтетической системы на основе объединения систем Б и В. Это позволит объединить достоинства этих систем и уменьшить их недостатки. Реальным выходом в этой ситуации является выбор системы стимулирования труда персонала в зависимости от организационно-технических условий организации, подкрепленный экономическими расчетами эффективности внедрения различных систем.

Литература

1. Иванов Ю.В. Участники деятельности предприятия в рыночных условиях. РИСК № 2, 2013.