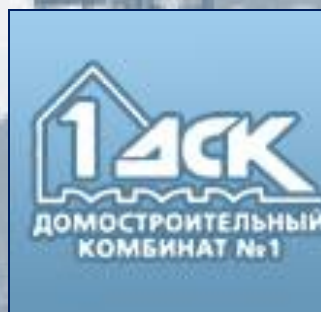
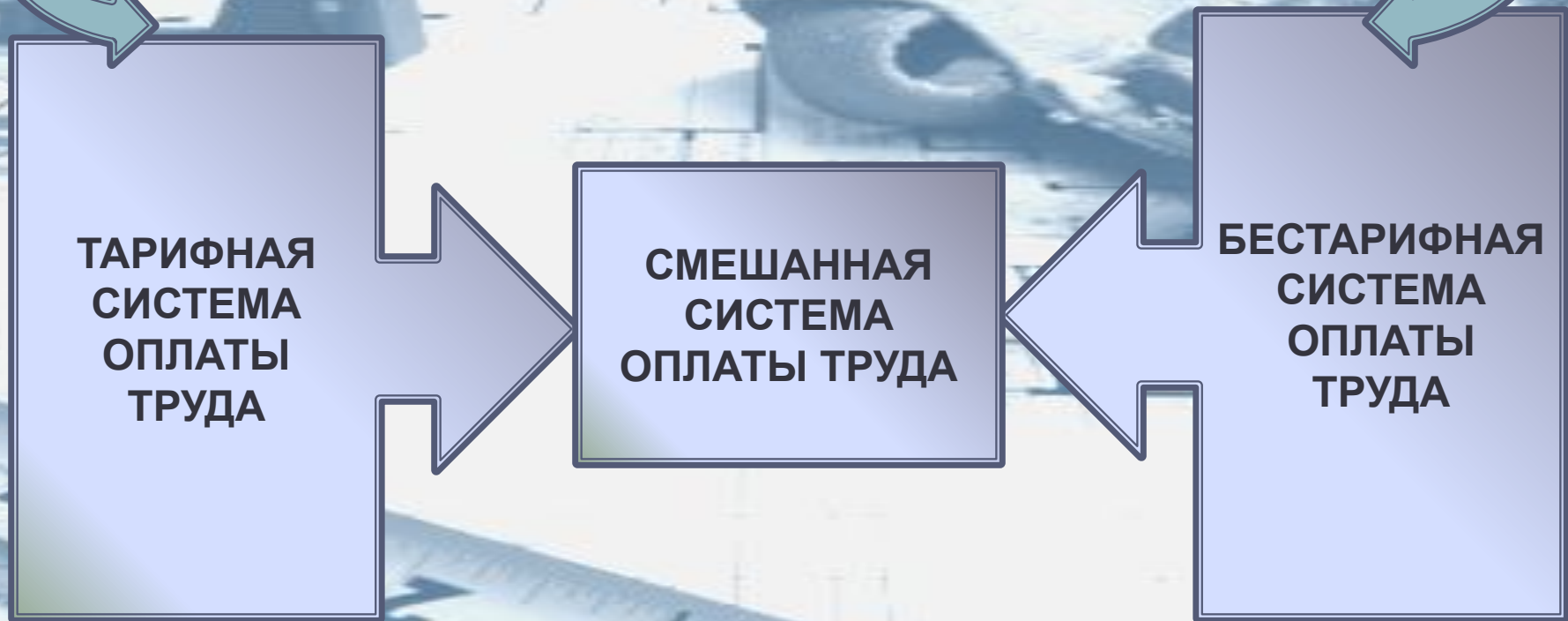


ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ



(НА ПРИМЕРЕ КРУПНЕЙШИХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ РФ)

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ



ТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

ПОВРЕМЕННАЯ

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применяется тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учёту.

СДЕЛЬНАЯ

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

КОМБИНИРОВАННАЯ

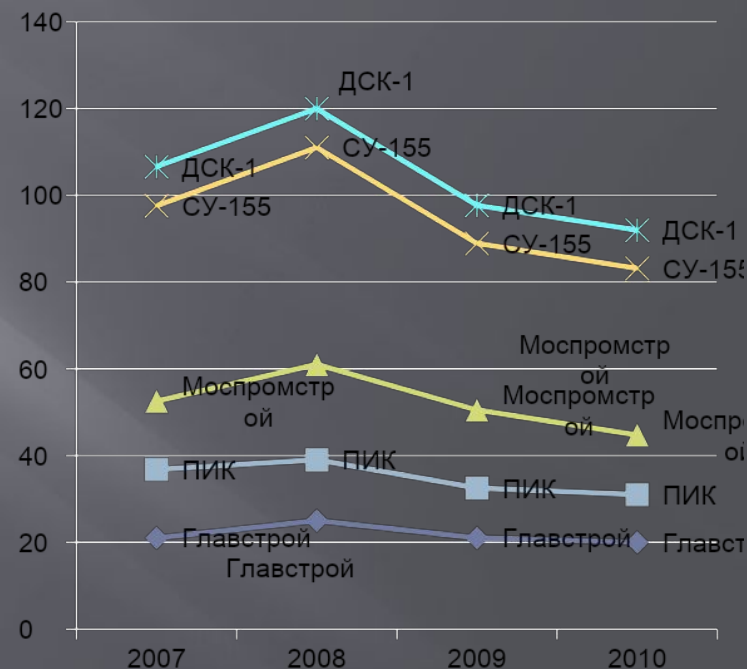
ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

ОБЗОР ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ КРУПНЫХ СТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ РФ на ПЕРИОД с 2007 по 2010 г.г.

График выручки/прибыли 2007-2010 г.г.



Динамика численности работников 2007-2010 г.г.



По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) финансовое состояние 16% строительных организаций России улучшилось в четвертом квартале 2009 года. При этом 9% респондентов указали на уменьшение прибыли, а для 58% стройорганизаций обеспеченность финансовыми ресурсами не изменилась. В опросе Росстата приняли участие 6,7 тысячи строительных организаций, различных по численности занятых сотрудников и формам собственности, в том числе 4,1 тысячи субъектов малого предпринимательства.

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ПО ОЦЕНКЕ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ СТРОИТЕЛЬНОЙ КОМПАНИИ



КОРПОРАЦИЯ «ГЛАВСТРОЙ»

***используется сдельно – премиальная
система оплаты труда
на базе системы бережливого
строительства
«Lean construcshin»***

КОРПОРАЦИЯ ГЛАВСТРОЙ

Структура заработной платы





ХОЛДИНГ «МОСПРОМСТРОЙ»

*используется сдельно-прогрессивная
система оплаты труда
на базе централизованной модели
расчёта заработной платы
с помощью ПО «ПАРУС 8»*

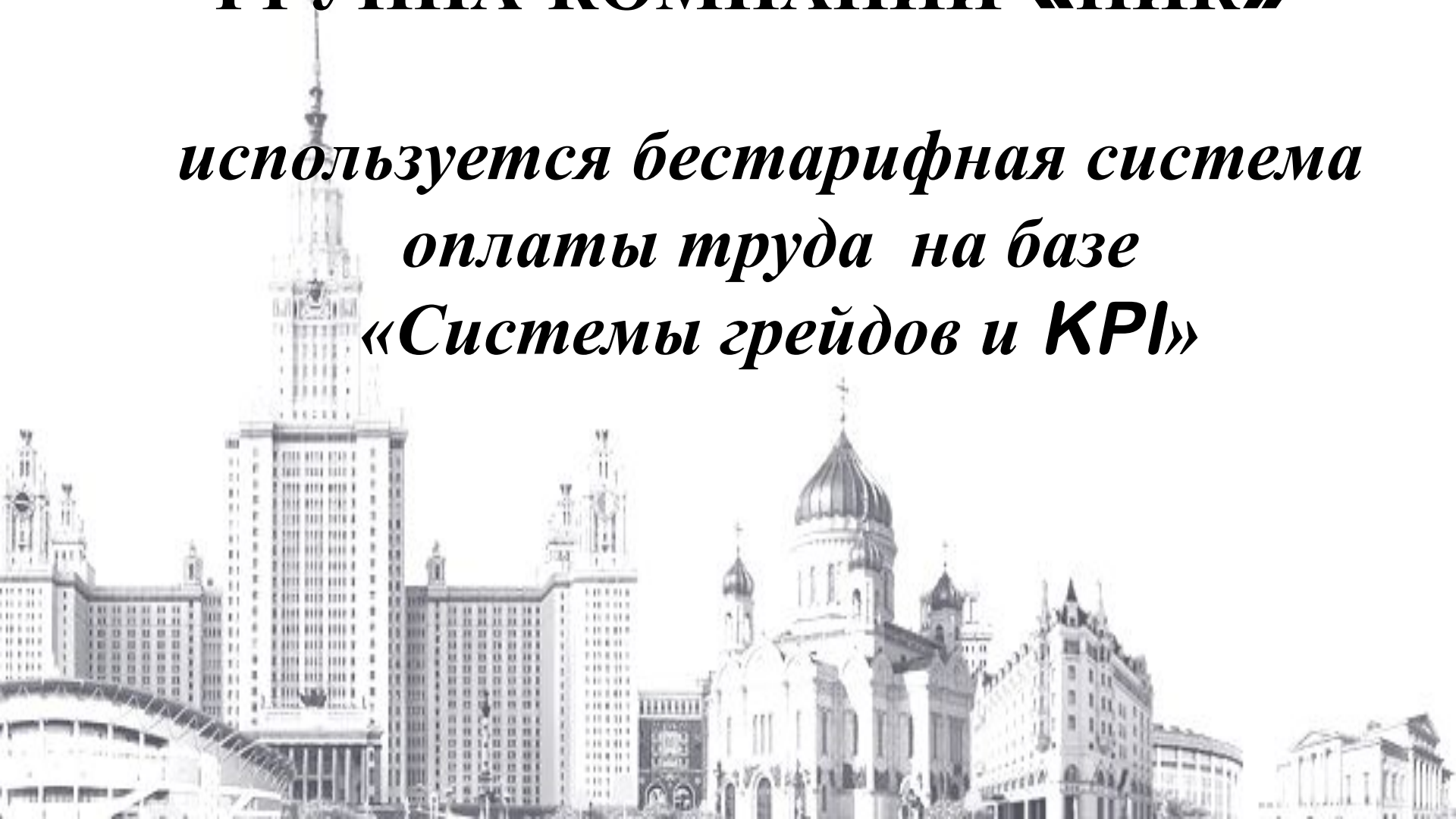
ХОЛДИНГ «МОСПРОМСТРОЙ»

Структура заработной платы



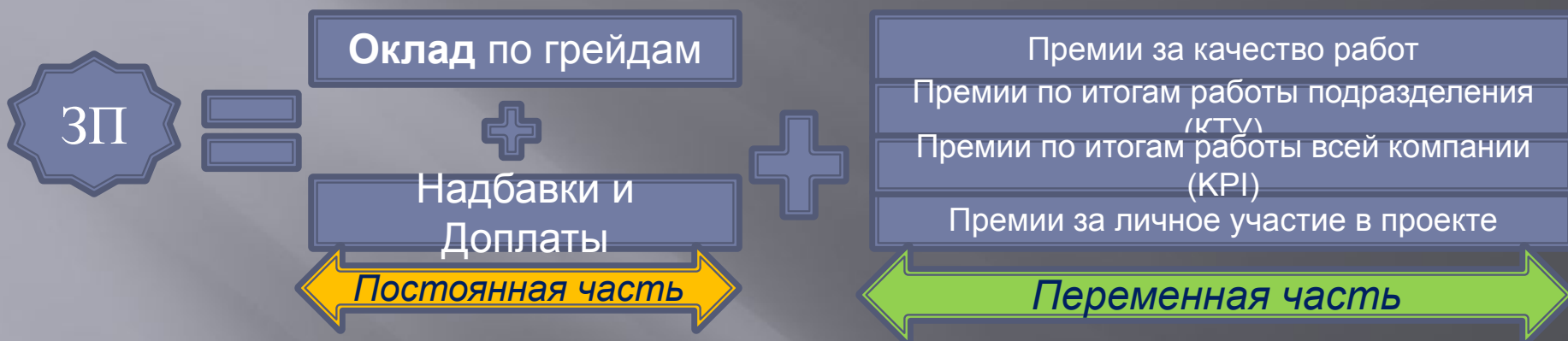
ГРУППА КОМПАНИЙ «ПИК»

*используется бестарифная система
оплаты труда на базе
«Системы грейдов и KPI»*



ГРУППА КОМПАНИЙ «ПИК»

Структура заработной платы

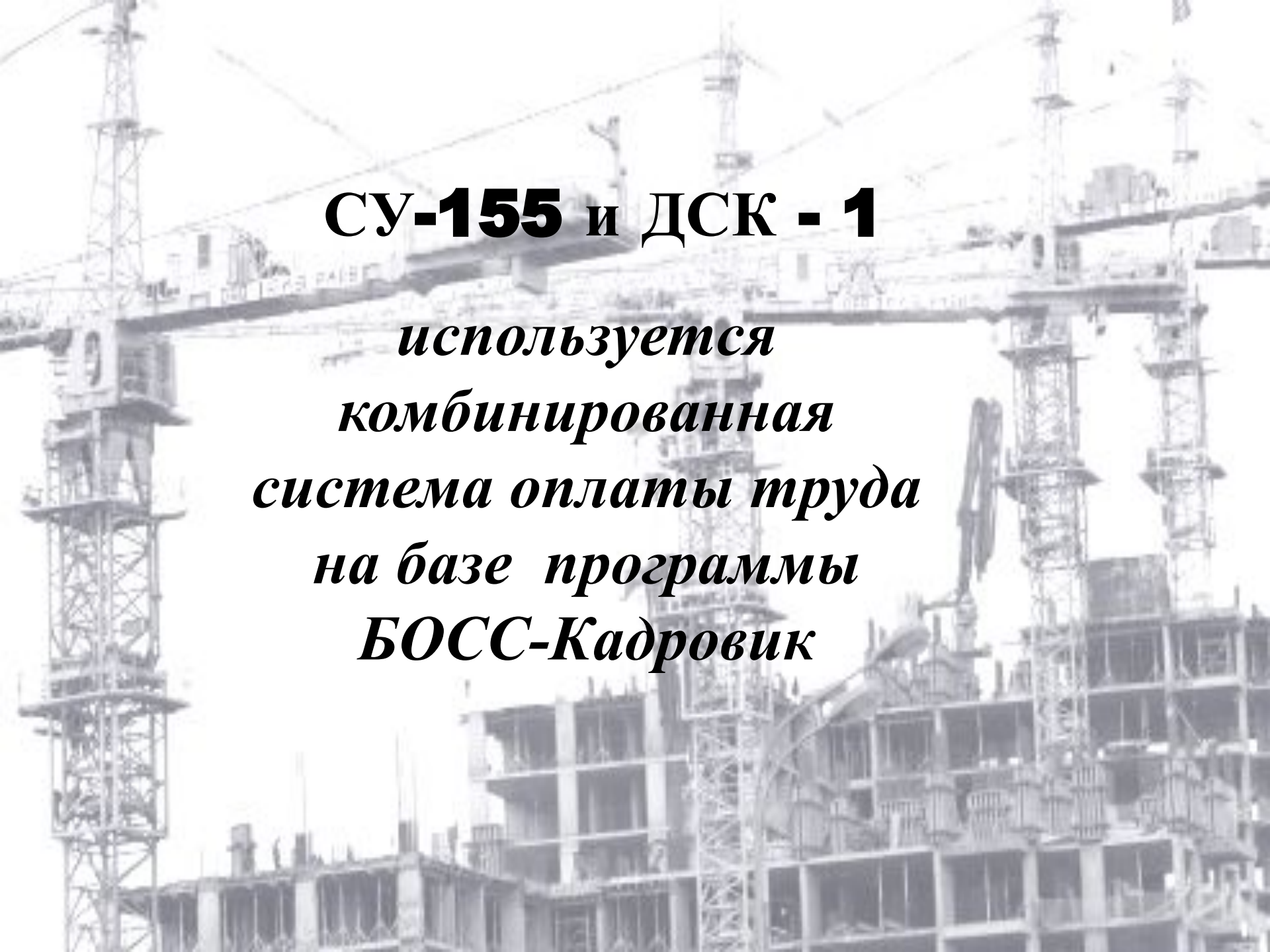


ПРЕИМУЩЕСТВА

1. Эта система базируется на трёх оценочных таблицах, по которым выясняется ценность каждой должности (в баллах), а затем создаётся тарификатор для расчёта денежных вознаграждений каждого работника (в баллах) [5].
2. Гибкость и универсальность.
3. Работник сам управляет динамикой роста зарплаты
4. Справедливая и прозрачная система материальных взысканий за нарушение стандартов труда.
5. Усиленная мотивация работников.
6. Каждый работник несёт ответственность за определенный участок работы.
7. Позволяет строить карьеру горизонтально, внутри уровня.

НЕДОСТАТКИ

- 1) При плохой работе сотрудник может получить «отрицательную» заработную плату.
- 2) Использование сложных математических расчетов
- 3) Реально недостижимые KPI демотивируют работу сотрудников.
- 4) Должностной оклад отражает основную ценность рабочего места, а не эффективность труда работника.
- 5) Расчёт КТУ применяется только для административно-управленческого звена.
- 6) Неточности при формировании показателей KPI.
- 7) Рост бюрократии в компании в процессе работы.
- 8) Небольшие отклонения от нормального качества ведут к большим штрафам.



СУ-155 и ДСК - 1

*используется
комбинированная
система оплаты труда
на базе программы
БОСС-Кадровик*

СУ-155 И ДСК-1

Структура заработной платы



ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ЗА

1. Гибкую, единую тарифную СОР
2. Общую мотивацию для всех
3. Ориентацию на цели организации
4. Учёт личного вклада каждого работника
5. Премии за результат
6. Сбалансированную, гласную, понятную всем СОР

ПРОТИВ

1. Устаревших тарифных СОР
2. Субъективизма оценки
3. Сложных математических расчётов
4. Против фиксированных окладов
5. Несистемного стимулирования
6. Стандартных социальных пакетов

ВЫВОД

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

1-ЫЙ ШАГ

ПЕРЕСМОТР ЗАДАЧ, КОТОРЫЕ
ДОЛЖНА РЕШАТЬ СОТ

2-ОЙ ШАГ

СОЗДАНИЕ НОВОЙ СОТ

Фактически мы предлагаем усовершенствовать бестарифную СОТ, учитывая недостатки используемых СОТ и скомбинировав различные методы и способы расчёта заработной платы работников, учитывающие его личный вклад в проект.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

*Пантелеева Маргарита Сергеевна
аспирантка 1-ого года
факультета ЭОУС, кафедры ЭУС.
Научный руководитель
Бондарева Нелли Ахметовна,
профессор кафедры ЭУС, к.э.н.*