

Критерии выбота системы оплаты труда и типовые ошибки руководителей.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СЕМИНАРА

По окончании семинара слушатели должны уметь:

- выбирать базовую систему оплаты труда в зависимости от отраслевой специфики и особенностей конкретного предприятия;
- понимать цели премирования и выявлять ошибки при определении размера и способа премирования;
- выявлять и по возможности устранять типовые ошибки в системе оплаты труда;
- разрабатывать систему оплаты труда, ориентированную на конечный результат работы сотрудника (отдела, подразделения).

ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование тем	Уч. часы
	Введение: актуальность проблемы оплаты труда и последствия ошибок в этой сфере	1
1.	Различные аспекты проблемы оплаты труда – экономический, управленческий и психологический. Экономический уровень – разработка и обоснование критериев эффективности производства и показателей оплаты труда и премирования. Управленческий уровень – создание структуры, способной максимизировать экономические критерии, а также соответствующих ей методов передачи информации процедур и способов принятия решений.	1
2.	Основные системы оплаты труда Сдельная, повременная, сдельно-повременная, повременно-премиальная и аккордная системы оплаты труда. Основные принципы и сферы применения. Условия эффективного применения и признаки ошибочного использования.	3
3.	Критерии выбора базовой системы оплаты труда Отраслевая специфика. Зависимость себестоимости продукции от расходов на заработную плату. Связь между оплатой труда и объемами производства и реализации продукции. Показатели адекватности оплаты труда финансовым результатам деятельности компании.	2
4.	Признаки и последствия ошибок в выборе базовой системы оплаты труда. «Подмена» системы оплаты труда. Неправильный (неадекватный)	1

	выбор основного критерия распределения премии. Некорректный уровень норматива перевода выручки (дохода, прибыли) в заработную плату и премию. Внешние проявления типовых ошибок.	
	Расчетная работа: обоснование базовой системы оплаты труда и расчет уровня основных окладов. <i>Проводится только в случае трехдневного семинара.</i> Слушателям демонстрируются алгоритмы расчета влияния уровня и системы заработной платы и премии на финансовый результат деятельности компании. Они самостоятельно рассчитывают размер фонда заработной платы для вновь образованной фирмы и изменение рентабельности продукции при смене системы оплаты труда.	
5.	Причины ошибок в выборе системы оплаты труда. Объективные сложности формулирования критериев эффективности производства и показателей оплаты труда. Сложности разворачивания критериев эффективности производства и показателей оплаты труда на разных уровнях управления.	2
6.	Ошибки в установлении оплаты отдельному сотруднику. «Рядовые» сотрудники и «обычные» работы. «Особые» должности и особые люди. Критерии установления повышенного оклада: степень нуждаемости; заслуги; происхождение; общественное положение; политические воззрения; личные связи (родство, дружба); коррупция. Экономические показатели для использования в ходе переговоров об оплате труда.	1
7.	Проблемы премирования сотрудников Принципы и показатели премирования. Способы и методы премирования. Использование сотрудниками системы премирования в собственных интересах.	1
8.	Прогрессивные системы оплаты труда, основанные на конечных результатах работы	3
9.	Краткий обзор психологических аспектов оплаты труда	1

Программу разработала автор и ведущий семинара Бреслав Е.П.

Доктор экономики. Консультант в сфере экономики и финансов предприятия. Специалист в области разработки систем оплаты труда и мотивации персонала. Является автором алгоритмов поиска резервов повышения эффективности бизнеса, разработки кредитной политики предприятия.

Доступен как ОТКРЫТЫЙ так и КОРПОРАТИВНЫЙ формат семинара.

Дополнительная информация: macibucentrs@bkgriga.lv ; Тел. 67224305