

Роль предприятия в формировании политики зарплаты

Бутеня В.Е.

Белорусский национальный технический университет

Политика зарплаты на предприятии должна формироваться с учетом следующих направлений его деятельности:

1. При заключении трудового договора с работником размер вознаграждения должен дифференцироваться в зависимости от уровня его профессиональных и квалификационных компетенций. Уравниловка в зарплате работников с различным уровнем квалификации приводит к падению заинтересованности в повышении квалификации, выполнению работ не в соответствии с своей квалификацией, нарушению трудовой и производственной дисциплины, возникновению конфликтов, что снижает эффективность труда работников. Эти нарушения в политике зарплаты подталкивают работников к несоблюдению своих обязанностей.

2. При изменении организационной структуры предприятия формы вознаграждения должны соответствовать специфике этих подразделений и изменениям технико-организационных заданий.

3. Совершенствование внутренней структуры зарплаты производится с учетом соотношения между постоянной и переменной частями зарплаты с применением технически обоснованных норм труда, позволяющих повышать производительность труда. В теории зарплаты не определено, каким должно быть соотношение между постоянной и переменной частями зарплаты. Обычно на исполнительских должностях умственного труда переменная часть зарплаты не должна быть большой и не превышать 15% общего вознаграждения, в то же время для руководящих работников, работников физического труда, выполняющих производственные задания, она должна быть выше, 15-30%. Практика показывает, что переменная часть зарплаты слабо увязана с эффективностью труда, так как имеются случаи единовременного увеличения зарплаты.

4. Организация премирования работников на предприятии увязывается с конкретными потребностями предприятия, заданиями, поставленными перед подразделениями или отдельными работниками. При изменении организационно-технических заданий необходимо вносить изменения и в положения о премировании, чтобы обеспечить материальную заинтересованность работников в достижении поставленных задач.

5. Достоверная информация о деятельности работников поможет более точно выбрать формы и системы зарплаты как на рабочем месте, так и отраслевым и территориальным разрезе экономики.