

Поддерегина Л. И.

Белорусский национальный технический университет

В настоящее время субъекты хозяйствования любой формы собственности имеют возможность самостоятельно выбирать оптимальные системы оплаты труда. К наиболее перспективным системам оплаты труда можно отнести следующие системы:

1) «оплата за квалификацию» – сущность ее состоит в том, что уровень оплаты труда зависит не от сложности труда, а от набора профессий (специальностей), которые работник способен использовать в своей деятельности. Т. е. ему платят не за работу, а за знания;

2) по результатам деятельности, которая классифицируется исходя из уровня, на котором определяется результат: индивидуум, группа, организация, т.е. оплата труда формируется в соответствии: с производительностью исполнителя, с экономией затрат при производстве продукции;

3) «гибкая оплата труда», которая проводится на основе оценки индивидуальных качеств работника, его заслуг и результатов с помощью баллов. При этом происходит, по существу, индивидуализация оплаты труда;

4) основанная на оценке заслуг, с помощью ее дифференциации в рамках разряда или должности. Оценкой индивидуальных показателей работников является ежегодная аттестация их профессиональной компетенции, в основе которой лежат определенные критерии (например: степень достижения поставленных целей, инициативность, производительность труда, качество работы и др.). Деловые и личные качества работников могут оцениваться с помощью факторной модели оценки, которая может включать набор показателей (факторов), учитываемых при оценке результатов труда и определяющих размер премии;

5) бонусные схемы оплаты труда – общий размер оплаты определяется на основе общего времени работы человека (ставки временной оплаты) плюс величины бонуса, выплачиваемый за сэкономленное рабочее время по сравнению с заданным. Размер бонуса подсчитывается ежедневно и включается при начислении недельной заработной платы.