

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/37803>

Тип работы: Статья

Предмет: Макроэкономика

-

Эффективная организация заработной платы и ее взаимосвязь с квалификацией персонала
Вопросы оплаты труда занимают ключевое место в регулировании трудовых отношений. Современные российские реалии далеки от того, чтобы наемные работники в большинстве своем ходили на работу ради самореализации, получения удовольствия от труда и т.п. В большинстве же своем люди идут на работу для того, чтобы заработать деньги, обеспечить себя и свою семью.

При организации труда в зависимости от квалификации работника уровень зарплаты зависит от возможностей индивида. Использование его обусловлено существованием ряда проблем, связанных со структурой системы оплаты труда, созданной на основе оценки различных должностей. При этом возникают проблемы, связанные с тем, что возможность повышения зарплаты возможна только при повышении по службе.

Все это обуславливает стремление технических специалистов занимать посты руководителей несмотря на то, что их интересы и квалификация соответствуют технической деятельности.

При сохранении в оплате труда границ, в рамках конкретной должности, страх работника перед уменьшением зарплаты будет делает практически невозможным перевод с одной должности на другую. Система оплаты труда в зависимости от квалификации работника является ступенчатой — от наиболее низкого уровня квалификации к наиболее высокому.

Работник имеет возможность продвигаться вверх при росте его мастерства и демонстрации соответствия возможностей работника данному уровню. Наиболее квалифицированные работники труда получают наибольшую зарплату. Эта система повышает уровень стремления к приобретению более высокой квалификации.

Системы оплаты труда на основе квалификации индивидуума обеспечивают большую гибкость политики управления человеческими ресурсами при переводе сотрудников с одной должности на другую, при внедрении новых технологических процессов.

Основным преимуществом этой системы оплаты является то, что она способствует развитию личности. Менеджеры при квалификационной системе оплаты труда повышают уровень своей компетентности, в связи с этим повышается как эффективность функционирования компании, так и рост благосостояния работника.

Оплата по квалификации способствует тому, что хорошие работники остаются на своих должностях и стремятся повышать свою компетенцию, а не ищут возможностей заняться руководящей деятельностью. Таким образом удастся избежать потерь хороших специалистов, которые могут стать плохими руководителями.

Список используемых источников

- 1) Под редакцией Бузгалина А., Трауб-Мерца Р., Воейкова М. Неравенство доходов и экономический рост: стратегии выхода из кризиса / М: Культурная революция, 2014. – 406 с.
- 2) Экономическая система современной России: пути и цели развития (Под ред. А.А.Пороховского) / Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова М, 2015 г., 48 п.л.
- 3) Липсиц И.В. Экономика: учебник для вузов/И.В. Липсиц. — М.: Омега-Л, 2016. — 656 с.
- 4) Макушина Т.Н. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие/Макушина Т.Н. Кинель:РИЦ, 2015. – 375с.
- 5) Янова, В.В. Экономика. Курс лекций: учебное пособие для вузов/В.В. Янова. — 4-е изд., стереотип. — М: Издательство «Экзамен».2014, — 382с

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/statya/37803>