



Original Article: ASPETTI METODOLOGICI PER RAFFORZARE LA FUNZIONE DI STIMOLO DEI SALARI

Citation

Milyaeva L.G. Aspetti metodologici per rafforzare la funzione di stimolo dei salari. *Italian Science Review*. 2014; 3(12). PP. 230-233.

Available at URL: <http://www.ias-journal.org/archive/2014/march/Milyaeva2.pdf>

Author

Larisa G. Milyaeva, Dr. Econ. Sci., Professor, Bijskij Technological Institute (branch), Altai State Technical University named I.I. Polzunov, Russia.

Submitted: February 25, 2014; Accepted: March 10, 2014; Published: March 31, 2014

Non è un segreto che il punto problema chiave operanti sulla società russe pagano sistemi è la perdita di salario alla sua funzione primaria - stimolante. Confermato dai risultati appaiono marcato Campione del personale questionario Nala gradoobrazujushchih industriale Territorio Biysk Altai, volta ad individuare il grado di soddisfazione per l' attuale sistema di dipendenti salari nel suo complesso, compresi i suoi aspetti privati connessi con l'attuazione di specifiche funzioni di salario - riproduttiva, stimolante, distribuzione, cento- tusnya ecc

E ' logico sottolineare che la base metodologica del questionario An- chum era l' idea di utilizzare tridimensionale scala Likert, attori convincenti per valutare ciascuno degli elementi analizzati del sistema di remunerazione dal punto di vista di tre criteri: "affidamento" (un punteggio perfetto), "percezione - premio" (punteggio effettivo), "importanza" (importanza relativa). Con il secondo le "istruzioni standard" [1, p. 49] ciascuno dei parametri analizzati può essere assegnato da 1 a 5 punti, rispettivamente, i livelli di soddisfazione, come il sistema salario corrente ei relativi componenti localmente, può essere nel range specificato (0,20-1,00) giustificando una delle seguenti valutazioni della situazione: 1) come affrontare in

sicurezza l'elevato livello di soddisfazione (0,80-1,00), e 2) come accettabile (consentita), corrisponde al livello medio (0,50-0,80), e 3) come un problema di tensione con scarsa soddisfazione (0,20-0,50).

Quadro concettuale della posizione dell'autore, che è alla base dell'approccio metodologico proposto, formano i seguenti punti:

1. Considerato sistema di compensazione perfetto garantire funzioni di base del salario (soprattutto stimolato Glare e riproduzione), ha confermato l'elevato livello di soddisfazione (non inferiore a 0,80), identificato dai risultati del personale statistiche di indagine.

2. Funzione di stimolo dei salari è mostrato in conformità con la stabilita rapporto direttamente proporzionale tra il livello dei salari del lavoratore ($Y_{3II,I}$), viene calcolato dividendo il salario i- esimo lavoratore ($3_{III,I}$) sui salari dei dipendenti più pagati ($3_{III, MAX}$) e indicatori di performance del suo lavoro.

3. Indipendentemente dalle categorie funzionali del personale in pool stime del dipendente (in effetti, i risultati del suo lavoro) serve il livello raggiunto di competitività individuale (Y_{KI}) [1, p. 72-73], delimitata su tre livelli: basso (0,20-0,50), medio (0,50-0,80), alto (0,80-1,00).

4. Utilizzare per identificare la funzione incentivante di salari elasticità ($\Theta_{3\Pi}$) Il rapporto riflette il grado di cambiamento nel livello dei salari ($\Delta Y_{3\Pi}$) e il livello di competitività del personale (ΔY_K) entro i voti assegnati:

$$\Theta_{3\Pi} = \frac{\Delta Y_{3\Pi}}{\Delta Y_K}$$

5. Posizionamento di un salario "giusto" i -esimo impiegato del corrispondente livello ha raggiunto la sua competitività come parte della quota collettiva del fondo salario per il periodo di fatturazione:

$$3_{\Pi I, I} = \frac{\Phi O T_K \cdot Y_{3\Pi, I}^{CI}}{\sum_{I=1}^n Y_{3\Pi, I}^{CI}},$$

dove $Y_{3\Pi, I}^{CI}$ – il livello dei salari equ i -esimo lavoratore, n - numero di membri della forza lavoro.

Algoritmo modello per migliorare il sistema di retribuzione del personale dell'impresa (organizzazione) comporta l'esecuzione sequenziale di nove tappe:

1. Analisi completa del sistema attuale di remunerazione, risultati unificanti: una analisi documentata, insieme con la valutazione critica dei documenti rilevanti dell'organizzazione (in particolare, le disposizioni contratto collettivo sulla promozione del lavoro all'interno dell'organizzazione, ecc) segnalazione di analisi statistica basata sullo studio corrisponde all'impresa informazioni, analisi sociologica, che si basa su statistiche zione materiali sondaggio personale dell'organizzazione, che mira a valutare il livello raggiunto di soddisfazione con lo stipendio e la differenziazione degli organi di elementi organizzazione del sistema attuale di remunerazione per quattro di tipo convenzionale ("parente relativamente prospera", "normale", "soddisfacente", "relativamente problematico").

2. Identificare problematiche dell'attuale sistema di retribuzione (ad esempio, la

manca della funzione di incentivazione dei salari).

3. Motivazione disposizioni concettuali per migliorare l'attuale sistema di remunerazione: l'applicazione incondizionata della funzione riproduttiva dei salari (e quindi lavoratore salariato qualifica minima non deve essere inferiore al minimo di sussistenza nella regione per popolazione attiva, o salario minimo) e stimolante per essere regolata da elasticità tra il livello dei salari e il livello di competitività dei lavoratori.

4. Criteri di giustificazione della variante ottimale migliorato sistema salariale.

5. Valutazione della competitività conseguiti all'interno dell'organizzazione.

6. Differenziazione dei membri dell'organizzazione in base al livello raggiunto di competitività individuale in tre gruppi: "H" (Y_K 0,20-0,50), "C" (Y_K ,50-,80), "B" (Y_K 0,80-1,00).

7. Sviluppo in conformità con le disposizioni di alternative concettuali ragionevoli per migliorare il sistema di retribuzione del personale dell'organizzazione.

8. Selezione della versione ottimale (abbinare la maggior precisione i criteri specificati) migliorata del sistema salariale.

9. Sviluppo di raccomandazioni per migliorare il sistema di remunerazione in opzione scelta.

L'algoritmo illustra un diagramma a blocchi (Figura 1). Nel frattempo, il successo della settima tappa richiede ulteriori chiarimenti.

Opzioni di design concept per migliorare il sistema di retribuzione del personale riflettono i seguenti punti:

1. Ripartizione dei tre livelli gradi di competitività: bassa (0,20-0,50), media battuta (0,50-0,80), alto (0,80-1,00).

2. Prestazione all'interno di ogni grado è direttamente proporzionale alla relazione lineare tra salari e il livello di competitività, elasticità setpoint regolabili.

Supponiamo che una delle alternative volte a fornire benefici per pagare i

dipendenti con un elevato livello di competitività (0,80-1,00), ottenuto impostando il coefficiente di elasticità dei salari ($\Theta_{3\Pi}$) pari a 1,30. Ovviamente, i cambiamenti nel livello di competitività ($\Delta Y_K = 0.20$) corrisponde alle variazioni del livello dei salari ($\Delta Y_{3\Pi} = 0.26$), cioè l'intervallo da 0,74 a 1,00 $Y_{3\Pi}$.

3. Utilizzando due forme di presentazione delle alternative: 1) Grafica (asse y - salari "equo", cambiando un determinato intervallo 0,20-1,00, l'asse x - il livello di competitività, variando nello stesso intervallo), 2) analitico espresso dalla seguente relazione lineare:

$$Y_{3\Pi,i}^{CP} = a_i + \Theta_{3\Pi i} \cdot Y_{K,i}$$

dove a_i - fattore lineare definito nella pianificazione appropriata.

Sembra che se tutti e tre gamme di competitività (1 - 0,20-0,50, 2 - 0,50-0,80 3-0,80 to 1,00) per stabilire (set) = coefficiente $\Theta_{3\Pi}$ 1,0, il valore del coefficiente lineare in tutti i settori sarà pari a zero ($a_1 = a_2 = a_3 = 0$). pertanto:

$$Y_{3\Pi,i}^{CP} = Y_{K,i}$$

In conclusione, va sottolineato che gli strumenti metodologici presentati con successo praticamente testato, confermando l'adeguatezza del loro destinazione d'uso.

References:

1. Milyaeva L.G. 2005. Motivation, evaluation and incentives for personnel Nala organizations. Barnaul Univ. Alt. Reg. those. University Press. 190 p.

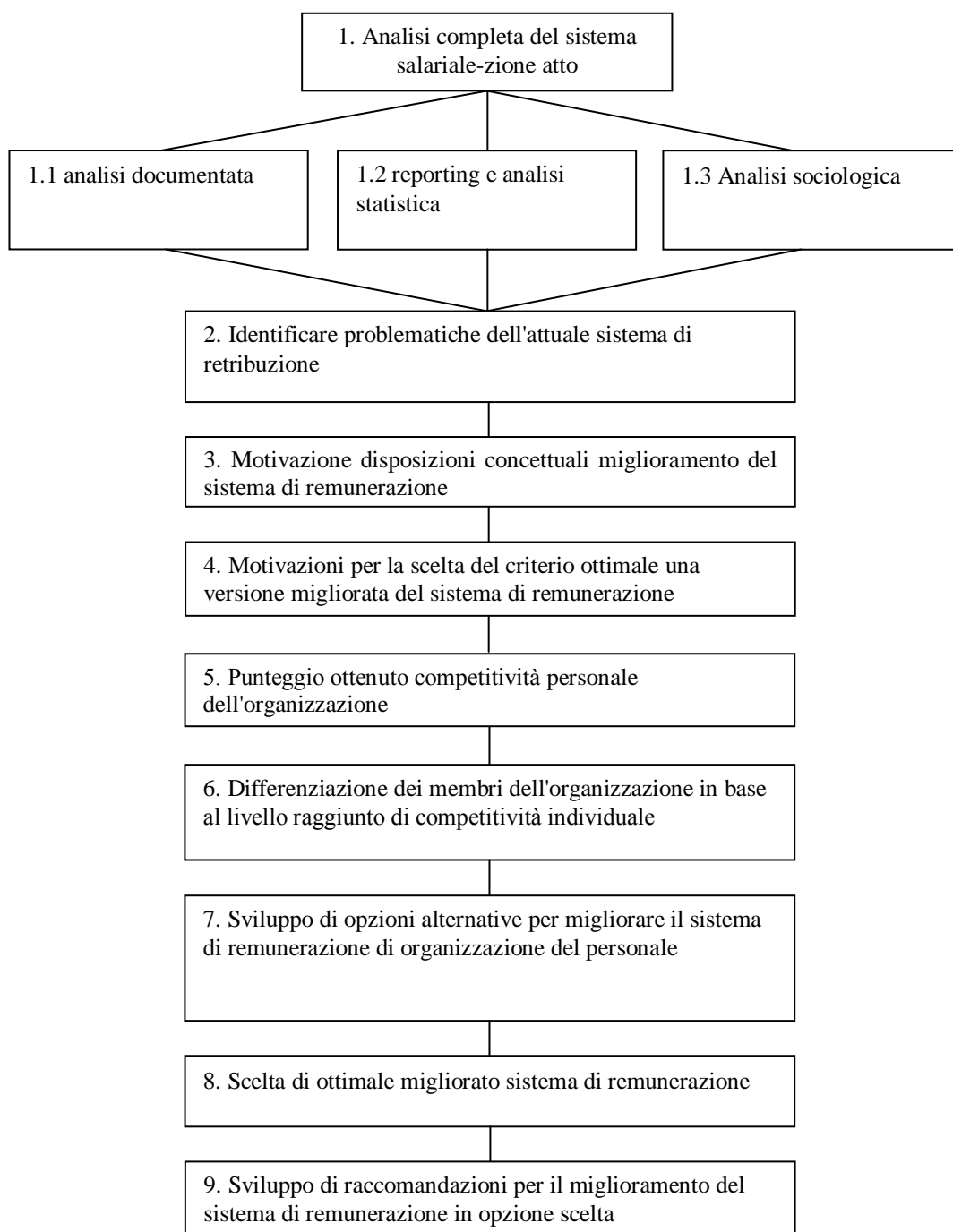


Fig. 1 Lo schema a blocchi di principio di un algoritmo esemplificativo per migliorare il sistema delle retribuzioni del personale enterprise