

Выводы

- Изменения в системе оплаты труда происходят на незначительном числе предприятий и носят ограниченный характер
- Издержки на труд не контролируются системно, экономия на ЗП ведет к прямым и косвенным потерям. Происходит развал организационно-экономического механизма управления трудом и замещение его прямыми административными методами
- Интенсификация труда становится главным источником роста индивидуальной ЗП, а премия – универсальным способом поддержания интенсивности и дисциплины труда и рычагом контроля линейного менеджмента
- На пути создания конкурентной заработной платы и эффективных показателей стимулирования предприятия попадают в «ЛОВУШКУ».
- Системы оплаты отражают неудовлетворительное состояние организации труда на производстве, а также отсутствие идей у топ-менеджеров