**2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

В США система оплаты труда предусматривает следующее:

* рабочие получают повременную оплату, что связано с высоким уровнем механизации

труда, где выработка от рабочего практически не зависит;

* минимальная оплата труда (как и почасовые ставки) регулируется законом;
* при определении среднего уровня оплаты фирмы следят, чтобы она не была ниже, чем у

других фирм в данном географическом районе;

* абсолютные размеры заработка зависят от квалификации работника и стоимости

проживания в данной местности;

* повышение заработка обычно производится ежегодно для всех работников, чья работа

оценивается положительно. Аттестация работников проводится ежегодно. Оценку работы

делает руководитель на основе сведений, представляемых непосредственным начальником;

* размеры заработков инженерно-технических работников и руководства не оглашаются.

Они устанавливаются на основе индивидуального соглашения между администрацией и

соответствующим работником;

* премии выплачиваются обычно только высшему руководству фирмы. Поощрение

осуществляется путем материального стимулирования и продвижения по ступеням

иерархии. Продвижение по службе непосредственно связано с повышением квалификации

через систему обучения.

В большинстве американских фирм системы оплаты труда отличаются негибкостью, не обладают

достаточным мотивационным эффектом и слабо стимулируют повышение производительности

труда.

Система оплаты труда в США построена таким образом, что фиксированная зарплата может

только расти и практически никогда не уменьшается.

Основные виды дополнительной оплаты труда в США:

* премии управленческому персоналу;
* компенсационные выплаты при выходе в отставку;
* специальные премии менеджерам вне зависимости от их успехов;
* при неизменной величине базового оклада премии, зависящие от величины прибыли;
* доплаты за повышение квалификации и стаж работы;
* оплата без почасовых ставок;
* продажа работникам акций компаний и др.

Премии руководства фирмы зависят от того, как измеряются финансовые результаты

деятельности фирмы. Обычно это достижение краткосрочных (квартальных или годовых)

результатов, не учитывающих всех факторов,

влияющих на эффективность деятельности компании.