บทที่ 11

จ่ายการตัดสินใจเรื่องโครงสร้าง

บทที่ 11 กล่าวถึงธรรมชาติของโครงสร้างค่าจ้างและชิ้นส่วนของมันระดับเงินค่าจ้างและ structurePay งานเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการเพิ่มขึ้นของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ก่อนจ่ายมีผลกระทบอย่างมากต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน มันมีผลต่อชนิดของพนักงานที่จะดึงดูดให้ (และยังคงอยู่กับ) องค์กรและมันสามารถเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการจัดผลประโยชน์พนักงานปัจจุบัน 'กับบรรดาขององค์กรที่กว้างขึ้น ประการที่สองค่าตอบแทนของพนักงานโดยทั่วไปจะมีค่าใช้จ่ายขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญจึงต้องมีการตรวจสอบปิด โฟกัสของบทนี้อยู่บนเหตุผลและวิธีที่องค์กรแนบจ่ายนโยบายเพื่องาน เป็นจำนวนของพนักงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้นดังนั้นก็จำนวนของการตัดสินใจการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของงานในองค์กรไม่

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

พื้นที่การตัดสินใจที่สำคัญรายชื่อและแนวคิดในการจัดการค่าตอบแทนของพนักงาน

อธิบายเครื่องมือในการดูแลหลักที่ใช้ในการจัดการค่าตอบแทนของพนักงาน

อธิบายความสำคัญของการแข่งขัน

กองกำลังแรงงานตลาดและผลิตภัณฑ์ตลาดในการตัดสินใจชดเชย

ความสำคัญของการพูดคุยปัญหากระบวนการเช่นการสื่อสารในการบริหารค่าตอบแทน

อธิบายการพัฒนาใหม่ในการออกแบบโครงสร้างการจ่ายเงิน

อธิบายดอลลาร์สหรัฐที่ตั้งอยู่บนประเด็นการจ่ายเงินจากมุมมองระหว่างประเทศ

เหตุผลอธิบายสำหรับการโต้เถียงบริหารเงิน

อธิบายกรอบกฎระเบียบสำหรับค่าตอบแทนของพนักงาน

การแนะนำ

ดูของนายจ้าง:

•ชำระเป็นสิ่งสำคัญในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

•ผลกระทบทัศนคติจ่ายพนักงานและพฤติกรรม

ค่าตอบแทนของพนักงานเป็นค่าใช้จ่าย•องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ดูของพนักงาน:

•นโยบายต้องทำอย่างไรกับค่าจ้างเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ส่งผลกระทบต่อรายได้โดยรวมของพวกเขาจึงมาตรฐานการครองชีพ

•ระดับของการจ่ายเงินทั้งสองและความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับการจ่ายของผู้อื่นที่มีความสำคัญ

การพัฒนาระดับจ่าย

โครงสร้าง Pay - จ่ายญาติของงานที่แตกต่างกัน

(โครงสร้างงาน) และวิธีการมากที่พวกเขาจะได้รับเงิน (จ่ายระดับ)

ระดับ Pay - ค่าเฉลี่ยรวมทั้งค่าจ้างเงินเดือนและโบนัส

โครงสร้างงาน - จ่ายญาติของงาน (ช่วงของค่าจ้างที่มักจะแสดงโดยผลการเรียนเงินเดือน)

จ่ายแนบ policiesare งานไม่บุคคล

ทฤษฎีทุนและความเป็นธรรม

ทฤษฎีทุนอธิบายถึงกระบวนการที่คนประเมินความเป็นธรรมของการจ่ายเงินของพวกเขาโดยการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของพวกเขาที่ของบุคคลที่ people.A อื่น ๆ จะเปรียบเทียบอัตราส่วนของเขาหรือเธอในผลการรับรู้ (เช่นจ่ายผลประโยชน์ ฯลฯ ) เพื่อรับรู้ปัจจัย (เช่น การศึกษาความพยายามประสบการณ์) กับอัตราส่วนของ other.Employees เปรียบเทียบประเมินค่าจ้างโดยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่คนอื่นได้รับเงินและทัศนคติในการทำงานของพวกเขาและพฤติกรรมได้รับอิทธิพลจาก comparisonIf เช่นอัตราส่วนของคนจะสูงกว่าการวิจัยที่แสดงให้เห็นเหตุผลที่จะ เกิดขึ้นกับบัญชีสำหรับ overpayment.If รับรู้อัตราส่วนเปรียบเทียบคนอื่น ๆ จะสูงกว่าคนอาจพยายามที่จะคืนทุนโดยการลดปัจจัยการผลิตหนึ่งของ (เช่นทำงานน้อยลง) เพิ่มขึ้นผลของคน (เช่นขอยกขโมย) หรือออก การรับรู้เป็นสิ่งที่ company.Employee กำหนดประเมินผลของพวกเขา พนักงานอาจมีข้อมูลที่แตกต่างกันหรือแตกต่างกันทำให้เกิดการเปรียบเทียบการจัดการนอกเหนือจากข้อเท็จจริงที่ฝ่ายบริหารเชื่อว่าพนักงานของ บริษัท จะได้รับเงินกันเมื่อเทียบกับบรรดาของ บริษัท อื่น ๆ ไม่จำเป็นต้องแปลเป็​​นความเชื่อของพนักงาน

 สองประเภทของการเปรียบเทียบทางสังคมของพนักงานของการจ่ายเงินมีความเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำให้ระดับการจ่ายเงินและการตัดสินใจเรื่องโครงสร้างงาน (ดูตารางที่ 11.2.) ก่อนการเปรียบเทียบการจ่ายเงินทุนภายนอกเน้นสิ่งที่พนักงานในองค์กรอื่น ๆ จะได้รับเงินสำหรับการทำงานโดยทั่วไปเดียวกัน เปรียบเทียบดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้สมัครที่จะยอมรับงานบริการเช่นเดียวกับทัศนคติและการตัดสินใจของพนักงานเกี่ยวกับการพัก whetherto กับองค์กรหรือใช้งานอื่น ๆ เลือกองค์กรระดับที่มีอิทธิพลต่อการจ่ายเงินค่าจ้างการเปรียบเทียบของพนักงานภายนอกและผลกระทบของพวกเขา การสำรวจตลาดจ่ายเป็นหลักเครื่องมือในการจัดการองค์กรในการเลือกใช้ level.Second จ่ายการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายทุนภายในมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่พนักงานภายในองค์กรเดียวกัน แต่ในงานที่แตกต่างกันจะได้รับเงิน พนักงานทำการเปรียบเทียบกับงานระดับล่างงานในระดับเดียวกัน (แต่บางทีในด้านทักษะที่แตกต่างกันหรือแผนกผลิตภัณฑ์) และงานในระดับที่สูง การเปรียบเทียบเหล่านี้อาจมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานทั่วไป; ความตั้งใจที่จะถ่ายโอนไปยังงานอื่น ๆ ภายในองค์กร; ความตั้งใจที่จะยอมรับการส่งเสริมการเอียงของพวกเขาจะให้ความร่วมมือข้ามงานพื้นที่ทำงานหรือกลุ่มผลิตภัณฑ์และความมุ่งมั่นของพวกเขาให้กับองค์กร เลือกองค์กรของโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่องานเปรียบเทียบภายในของพนักงานและผลกระทบของพวกเขา การประเมินผลงานเป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กรใช้ในการออกแบบโครงสร้างงาน พนักงานทำการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายทุนภายในกับผู้อื่นปฏิบัติงานเดียวกัน

การพัฒนาระดับจ่าย -

แรงกดดันของตลาด

2 ความท้าทายของตลาดการแข่งขันในการตัดสินใจจ่าย:

1 สินค้าตลาดการแข่งขันที่ท้าทายต่อการขายสินค้าและบริการที่ thatwill ปริมาณและราคานำผลตอบแทนจากการลงทุน

2 ตลาดแรงงานการแข่งขันจำนวนองค์กรจะต้องจ่ายเพื่อแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ที่จ้างพนักงานที่คล้ายกัน

พนักงานเป็นทรัพยากร

ปรัชญาที่จะพิจารณาให้พนักงานจะมีการลงทุนที่จะผลตอบแทนที่มีคุณค่า

ค่าใช้จ่ายการควบคุมผ่านการจ่ายทั้งผองจะส่งผลในการทำงานของพนักงานต่ำและมีคุณภาพ

นโยบายจ่ายและโปรแกรมเป็นหนึ่งในสิ่งที่สำคัญที่สุดเครื่องมือทรัพยากรบุคคลสำหรับส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่ต้องการและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ท้อใจ

การตัดสินใจว่าจะจ่าย

การตัดสินใจระดับจ่ายเป็นดุลยพินิจของผู้มีพื้นฐานอยู่บนความหลากหลาย

องค์กรมีการตัดสินใจว่าจะชำระเงินที่ด้านล่างหรือด้านบนค่าเฉลี่ยของตลาด

ค่าจ้างค่าจ้างประสิทธิภาพทฤษฎี-ผลิตคนงานที่มีอิทธิพลต่อ

การสำรวจตลาดจ่าย

เปรียบเทียบคือกระบวนการที่องค์กรเปรียบเทียบการปฏิบัติของตัวเองกับ

การแข่งขัน

 3 ประเด็นที่พิจารณาก่อนที่จะใช้การสำรวจจ่าย:

1 ที่นายจ้างควรจะรวมอยู่ในการสำรวจ?

2 ซึ่งงานจะรวมอยู่ในการสำรวจ?

3 หากการสำรวจหลายตัวมีทั้งหมดอัตราการจ่ายถ่วงน้ำหนักและรวมอย่างไร

MarketV สินค้า เปรียบเทียบตลาดแรงงาน

เปรียบเทียบสินค้าในตลาดจะมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อ:

•ค่าใช้จ่ายแรงงานเป็นตัวแทนของหุ้นขนาดใหญ่ของค่าใช้จ่ายรวม

ความต้องการสินค้า•ยืดหยุ่นคือ

•อุปทานของแรงงานมีความยืดหยุ่นน้อย

•ทักษะของพนักงานมีเฉพาะตลาดผลิตภัณฑ์

เปรียบเทียบแรงงานตลาดจะมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อ:

•การดึงดูดและรักษาพนักงานเป็นเรื่องยาก

•ค่าใช้จ่ายจากการสรรหามีความสูง

ช่วงอัตรา, Key และงานที่ไม่ใช่คีย์

พนักงานช่วงที่แตกต่างกันให้ในงานเดียวกันที่อาจมีอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน

งานสำคัญคืองานมาตรฐานที่มีเนื้อหาค่อนข้างคงที่และอยู่ร่วมกันกับองค์กรจำนวนมากที่ตลาดจ่ายการสำรวจข้อมูลได้

งานที่ไม่ใช่คีย์ที่ไม่ซ้ำกันให้กับองค์กรและไม่สามารถจะมีมูลค่าโดยตรงหรือผ่านการใช้เมื่อเทียบจากการสำรวจตลาด

พัฒนาโครงสร้างงาน

งานโครงสร้างมูลค่าญาติของงานต่าง ๆ ในองค์กรบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบภายใน

การประเมินผลงานเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ใช้ในการวัดมูลค่างานภายใน

กระบวนการประเมินผลประกอบด้วยปัจจัย compensable ซึ่งเป็นลักษณะของงานที่องค์กรค่านิยมและเลือกที่จะจ่ายสำหรับการ

ประเมินงานมักจะใช้รูปแบบการถ่วงไปยังบัญชีสำหรับสำคัญแตกต่างกันของปัจจัย compensable ให้กับองค์กร

พัฒนาโครงสร้างจ่าย

 3 แนวทางจ่ายการตั้งค่า:

1 วิธีการสำรวจตลาด - เน้นมากที่สุดคืออยู่กับการเปรียบเทียบภายนอก อิงจ่ายในการสำรวจตลาดที่ครอบคลุมงานที่สำคัญมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

2 สายจ่ายนโยบาย - นิพจน์ทางคณิตศาสตร์ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายของงานและจุดการประเมินผลงานของ

3 จ่ายเกรด-การจัดกลุ่มงานที่มีค่าควรหรือเนื้อหาคล้ายกันร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์จ่ายบริหาร

การแพร่กระจายช่วงคือระยะห่างระหว่างจำนวนต่ำสุดและสูงสุดในระดับการจ่ายเงิน

ความขัดแย้ง -

การสำรวจตลาดและจ่ายประเมินค่างาน

ข้อมูลภายในจะขับรถขึ้นค่าใช้จ่ายแรงงานและสร้างปัญหาสินค้าตลาด

ถ้าข้อมูลตลาดภายนอกจะเน้นและงาน

เป็นค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าภายในเปรียบเทียบว่าพนักงานภายในให้จะส่งผลให้ความไม่พอใจ

องค์กรควรพิจารณากลยุทธ์สิ่งที่

งานและ / หรือฟังก์ชั่นจะมีความสำคัญสำหรับความสำเร็จและแรงกดดันของตลาดการแข่งขัน

การตรวจสอบค่าใช้จ่ายชดเชย

วิธีหนึ่งที่จะตรวจสอบความแตกต่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติคือการคำนวณอัตราส่วน compa,

ซึ่งเป็นมา Dex การติดต่อระหว่างการจ่ายเงินจริงและตั้งใจ

โลกาภิวัตน์ขอบเขตทางภูมิศาสตร์

และจ่ายโครงสร้าง

จ่าย structuresdiffer ทั่วประเทศ

ในระดับสูงและค่าสัมพัทธ์ของงาน

แม้ว่าการจ่ายเงินชาวต่างชาติและผลประโยชน์

มีการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับประเทศบ้านเกิดการเชื่อมโยงนี้ในขณะนี้ปรากฏขึ้นอยู่กับธรรมชาติของการกำหนดและระยะเวลาใน

ความสำคัญของกระบวนการ:

การมีส่วนร่วมและการสื่อสาร

การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมควรจะเกี่ยวข้องกับผู้ที่จะจัดการและได้รับผลกระทบจากกระบวนการ

การมีส่วนร่วมรวมถึงแนะนำการออกแบบและการสื่อสารโปรแกรมการจ่าย

โดยปกติการตัดสินใจจ่ายระดับจะทำเพียงโดยการจัดการด้านบน

การสื่อสาร

ผลของการสื่อสารมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อการรับรู้ของพนักงานของผู้ถือหุ้น

ผู้จัดการต้องเตรียมพร้อมที่จะอธิบายว่าทำไมโครงสร้างการจ่ายเงินได้รับการออกแบบอย่างมันเป็นและที่จะตัดสินว่าการเปลี่ยนแปลงควรจะทำเพื่อโครงสร้าง

ความท้าทายในปัจจุบัน

งานตามโครงสร้างการจ่ายเงินสามารถสร้างปัญหา:

ตอกย้ำตัดสินใจจากบนลงทำให้เป็นความแตกต่างสถานะ

ราชการเวลาและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการสร้างและปรับปรุงรายละเอียดงานจะกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างงานอาจจะไม่ได้รับรางวัลพฤติกรรมที่ต้องการที่มีความรู้ทักษะและความสามารถที่จำเป็นเมื่อวานนี้ไม่ได้อาจจะเป็นประโยชน์ในวันนี้และวันพรุ่งนี้

ระบบสนับสนุนให้พฤติกรรมส่งเสริมแสวงหา แต่อุปสรรคการเคลื่อนไหวด้านข้าง

 3 ตอบไปที่ปัญหาเกี่ยวกับการงานตามโครงสร้างการจ่าย:

1 Delayer - ลดจำนวนของระดับงานภายในองค์กรเพื่อให้ความยืดหยุ่นมากขึ้นในการมอบหมายงานที่และเพิ่มขึ้นในการกำหนดบุญ

2 ย้ายออกไปจากการจ่ายเงินที่เชื่อมโยงกับงานที่มีต่อโครงสร้างอาคารกับทักษะความรู้และความสามารถ

3 ทักษะพื้นฐานจ่าย - ประชาชนจ่ายเงินสำหรับพวกเขาจะมีทักษะความสามารถในการใช้มากกว่างานที่พวกเขากำลังดำเนินการ

แรงงานสหรัฐฯสามารถแข่งขันกันอย่างไร

ค่าใช้จ่ายสำหรับแรงงานที่สูงในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วเพิ่งและพัฒนา ค่าใช้จ่ายแรงงานญาติมากไม่แน่นอนตลอดเวลาเพราะจากความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา

คุณภาพและผลผลิตของกองกำลังแรงงานแห่งชาติสามารถแตกต่างกันมาก ต้นทุนค่าแรงงานต่ำอาจสะท้อนให้เห็นถึงระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของทักษะของแรงงาน

ในแง่ของการผลิตเปรียบเทียบต้นทุนค่าแรงงานหน่วยและผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศต่อหัวสหรัฐอเมริกาเป็นที่สูงที่สุดในโลก

ต้นทุนการดำเนินงานอาจจะสูงพอที่จะชดเชยสำหรับต้นทุนค่าแรงงานต่ำ นอกจากนี้การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการตอบสนองของลูกค้าอาจจะเร็วขึ้นเมื่อผลิตเป็นผู้ใกล้ชิดกับกลุ่มพนักงาน

จ่ายบริหาร

จ่ายบริหารได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในสื่อมวลชน

บัญชีจ่ายบริหารสำหรับสัดส่วนของต้นทุนแรงงาน

ผู้บริหารระดับสูงมีความสามารถเพียงพอที่จะมีอิทธิพลประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้บริหารระดับสูงช่วยให้วัฒนธรรมชุดดังนั้นหากจ่ายของพวกเขาดูเหมือนไม่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กรและพนักงานอาจจะไม่เข้าใจว่าทำไมจ่ายพวกเขาควรจะมีความเสี่ยงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์กร

เหตุผลในการวิพากษ์วิจารณ์จ่ายบริหาร

ผู้บริหารบางจะได้รับเงินสูงมาก

ผู้บริหาร US - จ่ายดีที่สุดในโลก

อัตราส่วนของการจ่ายเงินผู้บริหารที่จะจ่ายคนงานเฉลี่ยสร้าง "ช่องว่างไว้วางใจ" – แรงงานไม่ไว้วางใจผู้บริหารตั้งใจและไม่พอใจค่าจ้าง

เท่ากับโอกาสการจ้าง

 (EEO) กฎระเบียบและการแข่งขัน prohibitssex ตามความแตกต่างในการจ้างงานผลเช่นจ่ายเว้นแต่เป็นธรรมโดยความจำเป็นทางธุรกิจ

องค์กรยังต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและความเป็นจริงทางด้านประชากรศาสตร์

 2 แนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับ EEO:

1 การมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นของผู้หญิงและ nonwhites อยู่ในกำลังแรงงาน

2 สัดส่วนของค่าจ้างในปี 2006 ว่าผู้หญิงได้รับเมื่อเทียบกับผู้ชายคือ 81% และสีดำเพื่อกำไรขาว 80%

เวิเทียบเคียง

มูลค่าเทียบ (หรือจ่ายทุน) เป็นนโยบายสาธารณะที่สนับสนุนการเยียวยาสำหรับการดูเบาของงานของผู้หญิงใด ๆ

บนพื้นฐานของความคิดที่ว่าบุคคลควรจะได้รับค่าตอบแทนเ​​ท่ากันไม่เพียง แต่สำหรับงานของเนื้อหาเท่ากับ แต่สำหรับงานมีค่าเท่ากันหรือมูลค่า

ศาลได้ปกครองอย่างต่อเนื่องว่าการใช้อัตราดอกเบี้ยในตลาดจะจ่ายคือการป้องกันที่ยอมรับในชุดสูทเปรียบดำเนินคดีมูลค่า

กฎหมายค่าจ้าง

มาตรฐานแรงงานยุติธรรม Act (FLSA) 1938 จัดตั้ง wageand ขั้นต่ำอัตราการจ่ายค่าล่วงเวลา

ค่าจ้างขั้นต่ำเป็น $ 7.25 ชั่​​วโมง มันเป็นจำนวนเงินต่ำสุดที่นายจ้างจะได้รับอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายที่จะต้องจ่าย

ขายบริหารมืออาชีพในการบริหารและนอกรับการยกเว้นจากการรายงานข่าว FLSA

ได้รับการยกเว้น - พนักงานเหล่านั้นไม่ได้รับการคุ้มครองโดย FLSAand ไม่เหมาะสมสำหรับการจ่ายค่าล่วงเวลา

เดวิส-Bacon พระราชบัญญัติวอลช์และฮีลีพระราชบัญญัติ-สัญญาสาธารณะของรัฐบาลกลางต้องเหมาจ่ายให้พนักงานไม่น้อยกว่าค่าจ้างแลกเปลี่ยนของพื้นที่

สรุป

ทฤษฎีทุนแสดงให้เห็นว่าการเปรียบเทียบทางสังคมมีความเป็นอิทธิพลสำคัญในการประเมินว่าพนักงานของพวกเขาจ่าย

พนักงานทำการเปรียบเทียบภายนอกระหว่างการจ่ายเงินและการจ่ายเงินพวกเขาเชื่อว่าพวกเขาจะได้รับจากพนักงานในองค์กรอื่น ๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบสำหรับทัศนคติของพนักงานและการเก็บรักษา

พนักงานทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่พวกเขาได้รับและสิ่งที่พวกเขารับรู้บุคคลอื่นภายในองค์กรจะได้รับเงิน การเปรียบเทียบเหล่านี้อาจมีผลกระทบสำหรับการเคลื่อนไหวภายในความร่วมมือและทัศนคติ (เช่นความผูกพันกับองค์กร)

การเปรียบเทียบดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการโต้เถียงบริหารเงิน

จ่ายการสำรวจการเปรียบเทียบและการประเมินผลงานเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการระดับการจ่ายเงินและส่วนประกอบโครงสร้างการทำงานของโครงสร้างการจ่ายเงินเป็น

การสำรวจชำระเงินอนุญาตให้องค์กรเพื่อมาตรฐานค่าใช้จ่ายแรงงานของพวกเขา

โลกาภิวัตน์เพิ่มขึ้นจำเป็นที่จะต้องสามารถแข่งขันได้ในต้นทุนค่าแรงงานและการผลิต

จ่ายโครงสร้างจะย้ายไประดับจ่ายน้อยลงเพื่อลดต้นทุนแรงงานและข้าราชการและขยับจากการจ่ายเงินพนักงานสำหรับงานแคบไปให้รับผิดชอบที่กว้างขึ้นและการจ่ายเงินของพวกเขาที่จะเรียนรู้ทักษะที่จำเป็น

บทที่ 12

ตระหนักถึงผลงานของพนักงานที่มีจ่าย

วัตถุประสงค์การเรียนรู้:

อภิปรายเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินที่มีอิทธิพลต่อพนักงานแต่ละคน

อธิบายทฤษฎีที่ว่าสามอธิบายถึงผลตอบแทนของบุคคล

อธิบายโปรแกรมสำหรับจ่ายจำของพนักงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ข้อดีโปรแกรมจ่ายรายชื่อและข้อเสีย

อธิบายว่าองค์กรรวมแผนการแรงจูงใจในดุลยภาพ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพูดคุยจ่าย Performance-Based ของผู้บริหาร

อธิบายความสำคัญของปัญหากระบวนการเช่นการสื่อสารในการบริหารค่าตอบแทน

รายการปัจจัยสำคัญในการจับคู่กลยุทธ์จ่ายเงินเพื่อกลยุทธ์ขององค์กร

การแนะนำ

องค์กรมีการพิจารณาในการตัดสินใจเลือกวิธีการชำระเงิน

จ่ายของพนักงานแต่ละคนจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของแต่ละกำไรอาวุโสหรือปัจจัยอื่น ๆ

โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันโปรแกรมจ่ายสามารถมีผลกระทบที่แตกต่างกันสำหรับการผลิตและผลตอบแทนจากการลงทุน

จ่ายพนักงานแต่ละคนมีอิทธิพล

3 ทฤษฎีอธิบายผลตอบแทนของ:

มีสามทฤษฎีที่ช่วยอธิบายค่าชดเชยผลกระทบได้ เหล่านี้เป็นทฤษฎีการเสริมแรง, ทฤษฎีการคาดหวังและทฤษฎีหน่วยงาน เสริมความคาดหมายและทฤษฎีหน่วยงานให้ความสำคัญกับความจริงที่ว่าภาระผูกพันพฤติกรรมรางวัลสามารถรูปร่างพฤติกรรมทั้งหมด อย่างไรก็ตามทฤษฎีหน่วยงานมีค่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารค่าตอบแทนเ​​พราะเน้นความเสี่ยงรางวัลการค้าออกปัญหาที่ต้องการความสนใจใกล้ชิดเมื่อ บริษัท พิจารณาแผนจ่ายตัวแปรซึ่งสามารถดำเนินการความเสี่ยงที่สำคัญ

ทฤษฎีการเสริมแรงในกฎหมายของ Thorndike ผลการตอบสนองตามรางวัลมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ความสำคัญของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของคนในได้รับรางวัลที่มีความสำคัญ ถ้าประสิทธิภาพสูงจะตามด้วยรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูงมีแนวโน้มที่จะทำซ้ำ

ทฤษฎีนี้คาดทฤษฎีแรงจูงใจที่พูดว่าเป็นหน้าที่ของ Valence, การใช้เป็นเครื่องมือและความคาดหวัง

หน่วยงานทฤษฎีทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่ความสนใจที่แตกต่างกันและเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรและวิธีการว่าค่าตอบแทนที่สามารถใช้เพื่อปรับดอกเบี้ยเหล่านี้และเป้าหมาย

วิธีการชำระเงินมีอิทธิพลพนักงานแต่ละคน

ทฤษฎีการเสริมแรง - การตอบสนองตามรางวัลมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

ทฤษฎีคาด - แรงจูงใจเป็นหน้าที่ของวาเลนซ์การใช้เป็นเครื่องมือและคาดหวัง

หน่วยงานทฤษฎีความสนใจของผู้ว่าจ้าง (เจ้าของ) และตัวแทนของพวกเขา (ผู้จัดการ) อาจ

nolonger บรรจบ

กฎหมาย EL Thorndike ของรัฐว่าการตอบสนองผลรางวัลตามมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ความหมายสำหรับการบริหารค่าตอบแทนเ​​ป็นประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงตามมาด้วยเงินรางวัลจะทำให้มีประสิทธิภาพสูงในอนาคตมีโอกาสมากขึ้น ในทำนองเดียวกันที่มีประสิทธิภาพสูงไม่ได้ตามด้วยรางวัลจะทำให้มีโอกาสน้อยกว่าในอนาคต ทฤษฎีเน้นความสำคัญของประสบการณ์จริงของคนของรางวัล

ทฤษฎีการคาดหวังถึงแม้ว่าทฤษฎีการคาดหวังยังมุ่งเน้นไปที่เชื่อมโยงระหว่างผลตอบแทนและพฤติกรรมโดยจะเน้นที่คาดหวัง (มากกว่าประสบการณ์) รางวัล ในคำอื่น ๆ ก็มุ่งเน้นไปที่ผลกระทบของแรงจูงใจ พฤติกรรม (การปฏิบัติงาน) สามารถอธิบายเป็นฟังก์ชั่นของความสามารถและแรงจูงใจ ในทางกลับกันการสร้างแรงจูงใจคือการตั้งสมมติฐานเป็นหน้าที่ของความคาดหวังใน, การใช้เป็นเครื่องมือและการรับรู้จุ ระบบค่าตอบแทนแตกต่างกันตามผลกระทบต่อชิ้นส่วนเหล่านี้สร้างแรงบันดาลใจ โดยทั่วไปพูดปัจจัยหลักคือการใช้เป็นเครื่องมือ: ลิงค์ระหว่างพฤติกรรมการรับรู้และจ่าย Valence ของผลการจ่ายเงินควรยังคงเหมือนเดิมภายใต้ระบบที่แตกต่างกันจ่าย การรับรู้ความคาดหวัง (ลิงค์การรับรู้ระหว่างความพยายามและผลการดำเนินงาน) มักจะมีมากขึ้นจะทำอย่างไรกับการออกแบบงานและการฝึกอบรมกว่าระบบจ่าย

 ยกเว้นเป็นไปได้จะจ่ายทักษะพื้นฐานซึ่งมีผลโดยตรงต่อการฝึกอบรมพนักงานและทำให้การรับรู้ความคาดหวัง

ทฤษฎีหน่วยงานมุ่งเน้นไปที่ความสนใจที่แตกต่างกันและเป้าหมายของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรและวิธีการที่ค่าตอบแทนของพนักงานสามารถใช้ในการปรับดอกเบี้ยเหล่านี้และเป้าหมาย หลักในทฤษฎีหน่วยงานบุคคล (เช่นเจ้าของ) ซึ่งพยายามที่จะควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น ตัวแทนหน่วยงานในทางทฤษฎีคน (เช่นผู้จัดการ) ที่คาดว่าจะดำเนินการในนามของเงินต้น (เช่นเจ้าของ)

ลักษณะสำคัญของ บริษัท ที่ทันสมัย​​คือการแยกของความเป็นเจ้าของจากการจัดการ (หรือการควบคุม) ซึ่งแตกต่างจากช่วงแรกของระบบทุนนิยมที่เจ้าของและผู้จัดการมักจะถูกวันนี้เดียวกันมีข้อยกเว้นบาง (บริษัท ขนาดเล็กส่วนใหญ่) ถือหุ้นส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกลจากการดำเนินงานแบบวันต่อวันของ บริษัท แม้ว่าการแยกนี้มีข้อดีที่สำคัญ (เช่นการเคลื่อนไหวของเงินทุนและความหลากหลายของความเสี่ยงการลงทุน) ก็ยังสร้างต้นทุนหน่วยงานของผู้ว่าจ้างสนใจ (เจ้าของ) และตัวแทนของพวกเขา (ผู้จัดการ) อาจไม่บรรจบกัน สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตัวแทนหรือผู้จัดการอาจไม่ดีที่สุดสำหรับเจ้าของ

ค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน

ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานอาจจะลดลงตามหลักเลือกโครงการที่ทำสัญญาที่มีความสนใจ alignsagent ของที่มีความสนใจของครูใหญ่

 6 ปัจจัยที่มีผลต่อชนิด ofContract:

1 รังเกียจความเสี่ยง

2 ความไม่แน่นอนผล

3 โปรแกรมงาน

4 ผลงานที่สามารถวัดได้

5 ความสามารถในการจ่าย

6 ประเพณี

ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานสามารถเกิดขึ้นจากสองปัจจัย ครั้งแรกผู้ว่าจ้างและตัวแทนอาจจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน (incongruence เป้าหมาย) สองผู้ว่าจ้างอาจมีน้อยกว่าข้อมูลที่สมบูรณ์

กับระดับที่ตัวแทนจะใฝ่หาและการบรรลุเป้าหมายของครูใหญ่ (asymetry ข้อมูล)

ค่าใช้จ่ายของหน่วยงานอาจจะลดลงตามหลักเลือกโครงการที่ทำสัญญาที่จะช่วยให้ปรับดอกเบี้ยของตัวแทนที่มีความสนใจของผู้ว่าจ้าง วิธีการเหล่านี้สามารถมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้น (เช่นบุญจ่าย) หรือผลที่มุ่งเน้น (เช่นเลือกหุ้นแบ่งผลกำไรค่าคอมมิชชั่น) วิธี¬เชิงผลเชื่อมการให้รางวัลขององค์กรและบุคคล

อย่างไรก็ตามตัวแทนมักมีความเสี่ยงและอาจ aversive เรียกร้องค่าจ้างที่แตกต่างกันการชดเชย สัญญา¬เชิงพฤติกรรมไม่ถ่ายโอนความเสี่ยงและดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องชดเชยค่าจ้างที่แตกต่างกัน

ประเภทของสัญญาองค์กรควรใช้ขึ้นอยู่กับส่วนบนต่อไปนี้หก

ปัจจัย:

ชอบเสี่ยง• รังเกียจความเสี่ยงในหมู่ตัวแทนทำให้สัญญาที่มุ่งเน้นผลมีโอกาสน้อยกว่า

ความไม่แน่นอนผล• กำไรเป็นตัวอย่างของผล ตัวแทนจะไม่เต็มใจที่จะมีการจ่ายเงินของพวกเขาเชื่อมโยงกับผลกำไรในขอบเขตที่มีความเสี่ยงของกำไรต่ำ พวกเขา

จึงต้องการสัญญาพฤติกรรมเชิง

โปรแกรมงาน• เป็นงานกลายเป็นโปรแกรมน้อย (ประจำน้อยกว่า) ผล - สัญญาเชิงมีโอกาสมากกว่าเนื่องจากการตรวจสอบกลายเป็นเรื่องยากมากขึ้น 11

•ผลงานที่ประเมิน เมื่อผลลัพธ์เป็นวัดเพิ่มเติมสัญญาที่มุ่งเน้นผลมีโอกาสมากขึ้น

•ความสามารถในการจ่ายเงิน สัญญาที่มุ่งเน้นผลงานที่สูงขึ้นเนื่องจากค่าใช้จ่ายชดเชยความเสี่ยงจากพรีเมี่ยม

ประเพณี• ประเพณีหรือแบบกำหนดเองของการใช้ (หรือไม่ได้ใช้) สัญญาที่มุ่งเน้นผลจะทำให้สัญญาดังกล่าวมากขึ้น (หรือน้อยกว่า) มีแนวโน้ม

โปรแกรมจำ

โปรแกรมแตกต่างกันโดยวิธีการชำระเงินวิธีการจ่ายเงินของ frequencyand การวัดประสิทธิภาพ

รวมทั้งการทำให้แรงจูงใจการทำงานของพนักงานและสถานที่วัฒนธรรมและค่าใช้จ่าย

รูปแบบการบริหารและประเภทของการทำงานไม่ว่าจะมีอิทธิพลต่อโปรแกรมการจ่ายเหมาะกับสถานการณ์

โปรแกรมแตกต่างกันโดยวิธีการชำระเงิน, ความถี่ของการจ่ายเงินและวิธีการในการวัด performance.Table 12.1 ให้ภาพรวมของโปรแกรมสำหรับพนักงานจำ

แต่ละโปรแกรมหุ้นให้ความสำคัญกับการจ่ายเงินสำหรับการทำงาน โปรแกรมแตกต่างกันตามลักษณะการออกแบบสาม: วิธีการชำระเงิน (1) ความถี่ (2) ของการจ่ายเงินและวิธีการ (3) ของการวัดประสิทธิภาพ ในหลอดเลือดดำอาจจะเก็งกำไรมากขึ้นตารางยังแสดงให้เห็นผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นของโครงการดังกล่าวสำหรับการกระตุ้นการทำงาน (1) ของพนักงานที่น่าสนใจ (2) ของพนักงานวัฒนธรรมองค์กร (3) และ (4) ผล costs.Potential ของโปรแกรมดังกล่าว เป็นแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานที่น่าสนใจของพนักงานวัฒนธรรมองค์กรและค่าใช้จ่าย ภาระผูกพันที่อาจ influ ence ¬ว่าโปรแกรมจ่ายเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีรูปแบบการบริหารและประเภทของ work.there สองภาระผูกพันที่อาจมีอิทธิพลต่อว่าโปรแกรมจ่ายแต่ละพอดีสถานการณ์: รูปแบบการจัดการ (1) และชนิด ๆ (2) ของงาน

Merit Pay

บุญโปรแกรมการเชื่อมโยงจ่ายคะแนนประสิทธิภาพการประเมินราคาเพื่อเพิ่มเงินเดือนประจำปี

ตารางเพิ่มขึ้นรวมบุญคะแนนประสิทธิภาพของพนักงานที่มีตำแหน่งของพนักงานในช่วงการจ่ายเงินเพื่อกำหนดขนาดและความถี่ของเขาหรือเธอเพิ่มเงินเดือน

องค์กรบางอย่างให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวเปอร์เซ็นต์ของพนักงานที่ควรตกอยู่ในประเภทการทำงานของแต่ละ

โปรแกรมจ่ายบุญเพิ่มเงินเดือนประจำปีมีการเชื่อมโยงมักจะคะแนนประเมินผลการปฏิบัติ ขนาดและความถี่ของการเพิ่มเงินเดือนจะถูกกำหนดโดยส่วนใหญ่มักจะจัดอันดับประสิทธิภาพ (ตั้งแต่พนักงานที่ปฏิบัติดีควรได้รับรางวัลมากกว่านักแสดงต่ำ) และตำแหน่งในช่วง (อัตราส่วน compa) ..

เป็นตาราง 12.2 ระบุขนาดและความถี่ของการเพิ่มเงินเดือนจะถูกกำหนดโดยสองปัจจัย ปัจจัยแรกคือการจัดอันดับประสิทธิภาพของแต่ละคน (เพราะนักแสดงที่ดีกว่าควรจะได้รับการจ่ายเงินที่สูงขึ้น) ปัจจัยที่สองคือตำแหน่งในช่วง (นั่นคือ comparatio ของแต่ละคน)

 Edward W. เดมิง, นักวิจารณ์จ่ายบุญ, arguedthat มันไม่ยุติธรรมกับอัตราประสิทธิภาพของบุคคลเพราะ "คน differencesbetween ชัดเจนเกิดขึ้นเกือบทั้งหมดมาจากระบบที่พวกเขาทำงานในไม่คนที่ตัวเอง."

วิพากษ์วิจารณ์ของการจ่ายเงินทำบุญรวมถึง:

โฟกัสจ่ายบุญ discourages การทำงานเป็นทีม

วัดของประสิทธิภาพการทำงานจะทำอย่างไม่เป็นธรรมและไม่สมควร

จ่ายบุญอาจไม่มีอยู่จริง

เดมิง, ที่เป็นนักวิจารณ์ของการจ่ายเงินทำบุญระบุว่ามันไม่ยุติธรรมกับอัตราประสิทธิภาพของบุคคลเพราะ "คน differencesbetween ชัดเจนเกิดขึ้นเกือบทั้งหมดมาจากระบบที่พวกเขาทำงานในไม่คนที่ตัวเอง." ตัวอย่างของปัจจัยเชิงระบบเป็นแรงงานร่วมงาน, วัสดุ, อุปกรณ์, ลูกค้า, การจัดการ, การดูแล, และสภาพแวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ

แรงจูงใจส่วนบุคคล

แรงจูงใจส่วนบุคคลตอบแทนการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล แต่เงินยังไม่ได้รีดเป็นฐานเงินและประสิทธิภาพการทำงานมักจะวัดเป็นผลผลิตทางกายภาพมากกว่าจากการจัดอันดับอัตนัย

แรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นของหายากเพราะ:

ส่วนใหญ่แล้วงานมีมาตรการที่ output ทางกายภาพ

หลายปัญหาที่อาจเกิดขึ้นการบริหาร

พนักงานอาจทำในสิ่งที่พวกเขาได้รับการชำระเงินสำหรับและไม่มีอะไรอื่น

มักจะไม่สอดคล้องกับวิธีการของทีม

อาจจะไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

แรงจูงใจบางแผนออกรางวัลที่ค่าใช้จ่ายในการให้บริการที่มีคุณภาพหรือลูกค้า

ส่วนบุคคลประสิทธิภาพแต่ละ incentivesreward แต่การชำระเงินจะไม่ได้รับการรีดเป็นฐานเงินและประสิทธิภาพการทำงานมักจะวัดเป็นผลผลิตทางกายภาพมากกว่าจากการจัดอันดับอัตนัย สิ่งจูงใจทางการเงินเพิ่มกำลังการผลิตร้อยละ 30 ในการศึกษาโดย Locke แรงจูงใจส่วนบุคคลจะค่อนข้างหายาก แม้ว่าแรงจูงใจส่วนบุคคลดำเนินการได้เปรียบที่มีศักยภาพที่พวกเขามี notlikely เพื่อร่วมให้ความยืดหยุ่นเชิงรุกแรงงานแก้ปัญหา

ส่วนแบ่งกำไร

ภายใต้การแบ่งผลกำไรการชำระเงินจะขึ้นอยู่กับการวัดประสิทธิภาพขององค์กร (กำไร) และการชำระเงินไม่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของฐานเงิน

ร่วมกัน Advantage กำไรอาจส่งเสริมให้พนักงานคิดขึ้นเช่นเจ้าของ

แรงงานข้อเสียอาจรับรู้ผลการดำเนินงานของพวกเขา haslessto ทำอย่างไรกับการตัดสินใจ profitthan การจัดการด้านบนกว่าที่พวกเขามีการควบคุมน้อย

ภายใต้การแบ่งผลกำไรการชำระเงินจะขึ้นอยู่กับการวัดประสิทธิภาพขององค์กร (กำไร) และไม่กลายเป็นส่วนหนึ่งของฐานเงินเดือนของพนักงาน ข้อได้เปรียบคือการแบ่งปันผลกำไรอาจส่งเสริมให้พนักงานคิดขึ้นเช่นเจ้าของและใช้มุมมองที่กว้างขวางของสิ่งที่ต้องทำต้นทุนค่าแรงงานจะลดลงในเวลาที่เศรษฐกิจยากและองค์กรที่ไม่อาจจะต้องพึ่งพาการปลดพนักงาน ประโยชน์ที่สองคือเพราะการชำระเงินไม่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของฐานเงินต้นทุนค่าแรงงานจะลดลงโดยอัตโนมัติในช่วงเวลาที่เศรษฐกิจยากและความมั่งคั่งร่วมกันในช่วงเวลาที่ดี ข้อเสียเปรียบก็คือค​​นงานอาจรู้สึกประสิทธิภาพของพวกเขามีน้อยจะทำอย่างไรกับผลกำไร แต่เป็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารชั้นนำกว่าที่พวกเขามีการควบคุมน้อย อีกปัญหาคือการสร้างแรงจูงใจที่มากที่สุดคือแผนรอการตัดบัญชี

กรรมสิทธิ์

เจ้าของส่งเสริมให้พนักงานที่จะมุ่งเน้นความสำเร็จ onorganization ของ butmay จะสร้างแรงบันดาลใจน้อยองค์กรที่มีขนาดใหญ่

วิธีการหนึ่งเพื่อให้บรรลุพนักงานเป็นเจ้าของผ่านตัวเลือกหุ้นซึ่งให้พนักงานมีโอกาสที่จะซื้อหุ้นของ บริษัท ที่ก่อนหน้านี้ราคาคงที่

Employee Stock แผนเจ้าของ (ESOPs) ภาษีให้นายจ้างบางและประโยชน์ทางการเงินเมื่อหุ้นจะได้รับให้กับพนักงาน

- ESOPs สามารถดำเนินการความเสี่ยงที่สำคัญสำหรับพนักงาน

เจ้าของลูกจ้างมีความคล้ายคลึงกับกำไรร่วมกันในการเคารพที่สำคัญบางอย่างเช่นพนักงานส่งเสริมให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์กรโดยรวม ในความเป็นจริงกับเจ้าของโฟกัสนี้อาจจะแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เช่นการแบ่งปันผลกำไรเป็นเจ้าของอาจจะสร้างแรงบันดาลใจน้อยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ และเนื่องจากพนักงานอาจไม่ทราบผลประโยชน์ทางการเงินใด ๆ จนกว่าพวกเขาจะจริงขายหุ้นของพวกเขา (โดยปกติเมื่อออกจาก

องค์กร) การเชื่อมโยงระหว่างการจ่ายเงินและประสิทธิภาพการทำงานอาจจะแม้แต่น้อยที่เห็นได้ชัดกว่าภายใต้การแบ่งผลกำไร วิธีหนึ่งในการบรรลุพนักงานเป็นเจ้าของผ่านตัวเลือกหุ้นซึ่งให้พนักงานมีโอกาสที่จะซื้อหุ้นในราคาคงที่ พนักงานแผนครองหุ้นของ (ESOPs) ภายใต้ที่นายจ้างให้พนักงาน

สต็อกใน บริษัท ที่เป็นรูปแบบที่พบมากที่สุดของความเป็นเจ้าของของพนักงาน

Gainsharing

โปรแกรม Gainsharing เสนอวิธีในการแบ่งปันผลผลิตที่เพิ่มกับพนักงานและอยู่บนพื้นฐานของกลุ่มหรือประสิทธิภาพของพืชที่ไม่ becomepart ของฐานเงินเดือนของพนักงาน

โปรแกรม Gainsharing เสนอวิธีในการแบ่งปันผลผลิตที่เพิ่มกับพนักงานและอยู่บนพื้นฐานของกลุ่มหรือประสิทธิภาพของพืชที่ไม่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของฐานเงินเดือนของพนักงาน

แม้ว่าบางครั้งก็สับสนกับแผนการแบ่งผลกำไร gainsharing ความแตกต่างในสองประการที่สำคัญ ครั้งแรกแทนการใช้การวัดประสิทธิภาพระดับองค์กร (กำไร) กลุ่มการวัดประสิทธิภาพการทำงานของโปรแกรมหรือพืชซึ่งมีแนวโน้มที่จะถูกมองว่าเป็นที่ควบคุมได้มากขึ้นโดยพนักงาน ประการที่สองจ่ายเงินมีการกระจายบ่อยขึ้นและ notdeferred ในความรู้สึกโปรแกรม gainsharing เป็นตัวแทนของความพยายามที่จะดึงออกคุณสมบัติที่ดีที่สุดของแผนองค์กรที่มุ่งเน้นการแบ่งปันผลกำไรเช่นและแต่ละแผนเชิงเหมือนกับ pay บุญและแรงจูงใจส่วนบุคคล

8 เงื่อนไขในการ Gainsharing จะมีผลบังคับใช้:

1 ความมุ่งมั่นจัดการ

2 ความต้องการและความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3 ยอมรับของผู้บริหารและให้กำลังใจพนักงานของท่าน

4 ความร่วมมือและการมีปฏิสัมพันธ์สูง

5 การรักษาความปลอดภัยการจ้างงาน

6 ใช้ข้อมูลร่วมกันในการผลิตและค่าใช้จ่าย

7 การตั้งค่าเป้าหมาย

8 ข้อตกลงเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานและการคำนวณที่เป็นที่พึงปรารถนาเห็นความเป็นธรรมและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัตถุประสงค์

โปรแกรม Gainsharing จะขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือผลการดำเนินงานของโรงงาน (มากกว่าผลกำไรกว้างองค์กร) ที่ไม่ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของฐานเงินเดือนของพนักงาน ประเภทหนึ่งของ gainsharing, แผนโมโหให้โบนัสแก่พนักงานการเงิน (และองค์กร) ถ้าอัตราส่วนของค่าใช้จ่ายแรงงานมูลค่าการขายของการผลิตจะถูกเก็บไว้ต่ำกว่ามาตรฐานบางอย่าง ตาราง 12.6 แสดงให้เห็นว่ามีอยู่บ่อย ๆ เน้นการใช้ประโยชน์จากความรู้ของพนักงานในการปรับปรุงกระบวนการผลิตผ่านทีมงานและข้อเสนอแนะระบบ

แรงจูงใจและรางวัลกลุ่มทีม

 performace incentivesmeasure กลุ่มในแง่ของผลผลิตทางกายภาพ

แผนได้รับรางวัลทีมอาจจะใช้ช่วงกว้างของการวัดประสิทธิภาพ

การแข่งขันส่วนบุคคลอาจถูกแทนที่โดยการแข่งขันระหว่างกลุ่มหรือทีม

ทีมกลุ่ม incentivesand awardstypically เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานที่มีขนาดเล็ก แรงจูงใจกลุ่มมีแนวโน้มที่จะวัดประสิทธิภาพในแง่ของผลผลิตทางกายภาพในขณะที่แผนได้รับรางวัลทีมอาจจะใช้ช่วงกว้างของการวัดประสิทธิภาพ ข้อเสียมีการแข่งขันที่แต่ละคนอาจจะถูกแทนที่ด้วยการแข่งขันระหว่างทีม นอกจากนี้ขนาดต้องถูกมองว่าเป็นธรรมโดยพนักงานและมาตรฐานเหล่านี้จะต้องไม่รวมมิติที่สำคัญเช่นคุณภาพ

ระบบ Balanced Scorecard

 companiesdesign ส่วนผสมของโปรแกรมจ่ายบาง

 4 หมวดหมู่ของ Scorecard aBalanced:

1 การเงิน

2 ลูกค้า

3 ภายใน

4 การเรียนรู้และการเจริญเติบโต

บาง บริษัท พบว่ามีประโยชน์ในการออกแบบส่วนผสมของโปรแกรมจ่าย อาศัยเฉพาะในการจ่ายเงินบุญหรือแรงจูงใจส่วนบุคคลอาจส่งผลให้ระดับสูงของแรงจูงใจในการทำงาน แต่ระดับที่ยอมรับไม่ได้ของพฤติกรรมปัจเจกและการแข่งขันและความกังวลน้อยเกินไปสำหรับโรงงานที่กว้างขึ้นหรือเป้าหมายขององค์กร 12.7 ตารางในข้อความของคุณแสดงให้เห็นว่าส่วนผสมของมาตรการอาจจะใช้เป็นรูปแบบการผลิตที่จะกระตุ้นให้มีการปรับปรุงในชุดสมดุลของไดรเวอร์ทางธุรกิจที่สำคัญ

จ่ายในการบริหารและผู้บริหารระดับสูง

ผู้จัดการและผู้บริหารสูงสุดเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ค่าตอบแทนรับประกันความสนใจเป็นพิเศษ

ในบาง บริษัท ผลตอบแทนให้กับผู้บริหารระดับสูงโดยไม่คำนึงถึงผลกำไรหรือผลการดำเนินการลงทุนในตลาดหุ้น

จ่ายบริหารสามารถเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานขององค์กร (จากทฤษฎีเอเจนซี่)

ความดันเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานกำกับดูแลและผู้ถือหุ้นเพื่อจ่ายการเชื่อมโยงที่ดีกว่าและประสิทธิภาพการทำงาน

- หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต. )

เพราะความสามารถในอย่างมีนัยสำคัญของพวกเขาจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรผู้จัดการและผู้บริหารชั้นนำที่เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ค่าตอบแทนรับประกันความสนใจเป็นพิเศษ หนึ่งกังวลจะปรากฏเป็นที่ในบาง บริษัท รางวัลสำหรับผู้บริหารระดับสูงโดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพขององค์กร

องค์กรแตกต่างกันไปอย่างมากในขอบเขตที่พวกเขาใช้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวโปรแกรมแรงจูงใจระยะ

ได้มีการเพิ่มความดันจากหน่วยงานกำกับดูแลและผู้ถือหุ้นเพื่อจ่ายการเชื่อมโยงที่ดีกว่าและประสิทธิภาพการทำงาน หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต. ) บริษัท ต้องรายงานระดับการชดเชยสำหรับผู้บริหารระดับสูงห้าจ่ายสูงสุดและญาติดำเนินงานของ บริษัท ที่มากกว่าของคู่แข่งระยะเวลาห้าปี

ปัญหากระบวนการและบริบท

3 ประเด็นแสดงพื้นที่ของการพิจารณาที่สำคัญของ บริษัท และก่อให้เกิดโอกาสในการที่จะแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ:

การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ

จ่ายและกระบวนการ: ผลพัน

การสื่อสาร

กระบวนการและบริบทประเด็นพิจารณาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

การมีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการตามนโยบายการจ่ายเงินที่ได้รับการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจของการจ่ายเงินที่สูงขึ้นและพึงพอใจในงาน

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญนับตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงในส่วนของระบบการจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความกังวลของพนักงาน

มันก็บอกว่าการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับการปฏิบัติอาจช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นกว่าวิธีที่พวกเขาจะได้รับเงิน

จับคู่จ่ายและกลยุทธ์ขององค์กร

กลยุทธ์ขององค์กร

จ่ายกลยุทธ์การเจริญเติบโตความเข้มข้นขนาด

แบ่งปันความเสี่ยง (จ่ายตัวแปร) สูงต่ำ

ปฐมนิเทศเวลาระยะสั้นระยะยาว

จ่ายระดับ (ระยะสั้น) เหนือตลาดต่ำกว่าตลาด

จ่ายระดับ (ศักยภาพในระยะยาว) ด้านล่างตลาดเหนือตลาด

ประโยชน์ที่ได้รับในระดับสูงกว่าตลาดต่ำกว่าตลาด

อำนาจในการตัดสินใจจ่ายศูนย์กลางการกระจายอำนาจ

จ่ายหน่วยงานของทักษะการวิเคราะห์

องค์กรยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การบริหารค่าจ้าง: คำถามของ Fit-ในการเลือกกลยุทธ์การจ่ายหนึ่งต้องพิจารณาวิธีการอย่างมีประสิทธิภาพมันจะต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลยุทธ์ทางธุรกิจทั้งหมด 12.11 ตารางที่แสดงบนสไลด์นี้และพบว่าในข้อความของคุณแสดงให้เห็นการแข่งขันของกลยุทธ์บางอย่าง

โดยทั่วไปเน้นกลยุทธ์การเติบโตของนวัตกรรมการเสี่ยงและตลาดใหม่จะถูกเชื่อมโยงกับกลยุทธ์การจ่ายเงินว่ามีความเสี่ยงหุ้นกับพนักงาน แต่ยังช่วยให้พวกเขามีโอกาสสำหรับรายได้สูงในอนาคตโดยมีส่วนแบ่งการในสิ่งที่พวกเขาประสบความสำเร็จองค์กรที่มี ซึ่งหมายความว่าระดับที่ค่อนข้างต่ำของค่าตอบแทนคงที่ในระยะสั้น แต่การใช้โบนัสและเลือกหุ้นตัวอย่างเช่นที่สามารถจ่ายออกอย่างดีในระยะยาว

สรุป

มีข้อดีและข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างของแรงจูงใจหรือจ่ายสำหรับแผนการดำเนินงาน

แผนจ่ายสามารถมีผลกระทบทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจ

การออกแบบจ่ายสำหรับกลยุทธ์การดำเนินงานปกติพยายามที่จะรักษาความสมดุลของข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกันของแผนและลดโอกาสของผลกระทบที่ไม่ได้ตั้งใจ

กลยุทธ์จ่ายจะขึ้นอยู่กับเป้าหมายเฉพาะและกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วย

•หลายองค์กรกำลังทำงานเพื่อเชื่อมโยงจ่ายให้ประสิทธิภาพการทำงานและลดค่าใช้จ่ายแรงงานคงแม้บางครั้งผู้บริหารปรากฏช้าเพื่อลดสิ่งที่ควรจะเป็นโบนัส Performance-Based เมื่อลดลงประสิทธิภาพของ บริษัท

บทที่ 13

ผลประโยชน์ของพนักงาน

ค่าใช้จ่ายของผลประโยชน์เพิ่มเฉลี่ยของร้อยละ 37 กับเงินดอลลาร์ของเงินเดือนทุกดังนั้นการบัญชีสำหรับประมาณร้อยละ 27 ของแพคเกจค่าตอบแทนของพนักงานทั้งหมด การควบคุมค่าใช้จ่ายแรงงานเป็นไปไม่ได้โดยไม่ต้องควบคุมค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ ด้านพฤติกรรมผลประโยชน์ดูเหมือนจะมีอิทธิพลต่อว่าพนักงานที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานให้กับ บริษัท ไม่ว่าจะเป็นพวกเขาอยู่เมื่อพวกเขาออกจากตำแหน่ง-บางทีแม้แต่วิธีที่พวกเขาดำเนินการ (แม้ว่าหลักฐานเชิงประจักษ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นหลังถูก จำกัด อย่างน่าประหลาด) พนักงานที่แตกต่างมองหาชนิดที่แตกต่างกันของผลประโยชน์ นายจ้างต้องทบทวนอย่างสม่ำเสมอประโยชน์ของพวกเขาเพื่อดูว่าพวกเขาตอบสนองความต้องการในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

การเจริญเติบโตและพูดคุยเหตุผลของค่าใช้จ่ายในผลประโยชน์

บทบัญญัติอธิบายของโปรแกรมสิทธิประโยชน์ของพนักงาน

เปรียบเทียบสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่น ๆ ผลประโยชน์พนักงาน

อธิบายถึงผลกระทบของการจัดการผลประโยชน์ค่าใช้จ่ายและคุณภาพของงานบังคับ

สำคัญอธิบายได้อย่างมีประสิทธิภาพการสื่อสารธรรมชาติและความคุ้มค่าของผลประโยชน์ให้กับพนักงาน

อธิบายข้อ จำกัด ของกฎระเบียบที่มีผลต่อวิธีที่ผลประโยชน์ของพนักงานได้รับการออกแบบและบริหารงาน

การแนะนำ

ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของผลประโยชน์เป็นประมาณ 37% สำหรับเงินจ่ายเงินเดือนทุก

ประมาณ 27% ของแพคเกจค่าตอบแทนรวม

ประโยชน์ที่ได้รับจะไม่ซ้ำกันเนื่องจาก:

ระเบียบของผลประโยชน์มากกว่าการจ่ายเงินโดยตรง

เกือบบังคับสำหรับนายจ้างที่จะให้

ซับซ้อนสำหรับพนักงานที่จะเข้าใจ

จัดการที่มีประสิทธิภาพของผลประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะแข่งขันตั้งแต่ประโยชน์เป็นรูปธรรมส่วนต้นทุนค่าแรงงาน นอกจากนี้ความกังวลก็คือเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในค่าใช้จ่ายของการดูแลสุขภาพ

ค่าใช้จ่ายของผลประโยชน์เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 37 สำหรับทุก dollar.Benefits เงินเดือนที่เป็นเอกลักษณ์ในที่แรกมีไม่มากของหลักฐานเกี่ยวกับผลกระทบที่ได้รับประโยชน์มีสถานที่และการเก็บรักษาของพนักงานเมื่อพนักงานตัดสินใจที่จะเกษียณอายุ, หรือระดับการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจจะไม่ตระหนักถึงประโยชน์ของว​​ิธีการมากที่พวกเขาเสียค่าใช้จ่ายหรือวิธีการใช้พวกเขา หากเป็นกรณีนี้พวกเขาจะไม่ได้รับค่าจากเงินที่ใช้ในการได้รับประโยชน์

เหตุผลสำหรับการเจริญเติบโตประโยชน์

กฎหมายอิงผลประโยชน์ผ่านในระหว่างและหลังตกต่ำ

ควบคุมค่าจ้างและราคาก่อตั้งในช่วงสงครามโลกครั้งและการขาดแคลนแรงงาน

การรักษาภาษีของโปรแกรมประโยชน์

อัตราภาษี Marginal คือ% ของเงินดอลลาร์เพิ่มเติมจากผลประกอบการที่จะไปเกี่ยวกับภาษี

ใหญ่ groupV การประกันแต่ละ

การจัดระเบียบแรงงาน

ความแตกต่างของนายจ้าง

แม้ว่าเงินสดเป็นที่ต้องการของคนส่วนใหญ่เพราะมันเป็นข้อ จำกัด น้อยกว่าบางส่วนของปัจจัยดังต่อไปนี้มีส่วนในการให้ความสำคัญน้อยลงในเงินสดและเพิ่มเติมเกี่ยวกับประโยชน์: กฎหมายหลายคนถูกส่งผ่านไปในระหว่างและหลังภาว​​ะเศรษฐกิจตกต่ำว่าผลประโยชน์ที่ได้รับคำสั่ง; รักษาภาษีจากผลประโยชน์ที่ มักจะดีขึ้นสำหรับพนักงานกว่าค่าจ้างและเงินเดือนจึงมีการรับรู้ผลประโยชน์เป็นของ value.Acquiring ประโยชน์เป็นตัวแทนความสำเร็จที่จับต้องได้ของสหภาพแรงงานและเป็นมักจะเห็นเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างเล็ก ๆ

ได้รับประโยชน์ที่โปรแกรม

โปรแกรมผลประโยชน์มักจะตกอยู่ในต่อไปนี้ห้าประเภท: ประกันสังคมประกันกลุ่มเอกชนเกษียณอายุจ่ายสำหรับเวลาไม่ได้ทำงานและนโยบายที่เหมาะสำหรับครอบครัว

ประกันสังคม

ประกันสังคมให้ประกันเก่าอายุการประกันการว่างงานประกันรอดชีวิต ', การประกันความพิการประกันโรงพยาบาลและประกันสุขภาพเสริม

ประโยชน์เกษียณอายุประกันสังคมเป็นอิสระจากภาษีของรัฐบาลกลางและเป็นอิสระจากภาษีของรัฐในบางรัฐ

ประโยชน์เต็มเริ่มต้นที่อายุ 65 หรือผลประโยชน์ที่ลดลงที่ 62

ทั้งนายจ้างและพนักงานได้รับการประเมินภาษีเงินเดือน

อายุสิทธิ์เพื่อประโยชน์และโทษภาษีสำหรับกำไรอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณ

เริ่มมีกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมของ 1935 ซึ่งดำเนินการเพียงสองคนแรกในรายการรายการรวมขณะนี้อายุเก่าของรัฐบาลกลาง, ผู้รอดชีวิตคนพิการและประกันสุขภาพโปรแกรม (OASDHI) กว่าร้อยละ 90 ของแรงงานอเมริกันได้รับความคุ้มครอง; ข้อยกเว้นทางรถไฟและรัฐบาลกลาง, รัฐและพนักงานของรัฐในท้องถิ่นที่มักจะมีแผนของตัวเอง

ผลประโยชน์การเกษียณอายุประกันสังคมเป็นอิสระจากภาษีของรัฐบาลกลางและเป็นอิสระจากภาษีของรัฐในประมาณครึ่งหนึ่งของรัฐ

ทั้งนายจ้างและพนักงานได้รับการประเมินภาษีเงินเดือน

ในปีที่ผ่านมานายจ้างจำนวนมากได้ใช้การเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อลดการจ้างงาน

การประกันการว่างงาน

 4 วัตถุประสงค์ของการประกันการว่างงาน:

1 ชดเชยรายได้ที่หายไปในช่วงการว่างงานโดยไม่สมัครใจ

2 ช่วยคนงานตกงานหางานใหม่

3 ให้สิ่งจูงใจให้กับนายจ้างเพื่อรักษาเสถียรภาพการจ้างงาน

4 รักษาเงินลงทุนในทักษะของผู้ปฏิบัติงานโดยการให้คนงานที่มีรายได้ระหว่างการปลดพนักงานในระยะสั้น

5 รัฐไม่เรียกเก็บภาษีเดียวกันกับนายจ้างทุก

6 คนงานตกงานมีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์ถ้าพวกเขา

7 มีสิ่งที่แนบมาก่อนที่จะทำงาน

8 ที่ใช้ได้สำหรับการทำงาน

9 จะกระตือรือร้นหางาน

10 ไม่ได้ออกจากโรงพยาบาลเพื่อหาสาเหตุไม่ได้ลาออกจากความสมัครใจและยังไม่ได้ออกจากงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การประกันการว่างงาน (จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยทางสังคมของ 1935) มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปเพื่อชดเชยรายได้ที่หายไประหว่างการจ้างงานโดยไม่สมัครใจที่จะช่วยให้คนงานตกงานหางานใหม่เพื่อที่จะให้สิ่งจูงใจให้กับนายจ้างเพื่อรักษาเสถียรภาพการจ้างงานและการรักษาเงินลงทุนในทักษะของผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้คนงานที่มีรายได้ระหว่างการปลดพนักงานในระยะสั้น โปรแกรมที่ถูกระดมทุนผ่านภาษีของรัฐบาลกลางและรัฐที่นายจ้าง คนงานตกงานมีสิทธิ์ได้รับผลประโยชน์ถ้าพวกเขาได้ทำงานอย่างต่อเนื่องในอดีตที่ผ่านมา (มัก 52 สัปดาห์) มี Availablefor และกำลังมองหางานยังไม่ได้รับการปล่อยสำหรับสาเหตุไม่ได้เลิกจงใจและ / หรือไม่ออกจากงานเนื่องจากแรงงาน พิพาท ประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกันไปโดยรัฐ แต่มักจะเกี่ยวกับร้อยละ 50 ของกำไรของคนในของเขาหรือเธอเป็นครั้งสุดท้ายสัปดาห์ 26

คุณลักษณะที่สำคัญมากของโปรแกรมการประกันการว่างงานเป็นที่ภาครัฐไม่เรียกเก็บภาษีเดียวกันกับนายจ้างทุก แทนขนาดของภาษีขึ้นอยู่กับคะแนนประสบการณ์ของนายจ้าง นายจ้างที่มีประวัติของการวางปิดหุ้นขนาดใหญ่ของแรงงานของตนจ่ายภาษีสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ ในบางรัฐนายจ้างที่ได้มีการปลดพนักงานน้อยมากอาจจะจ่ายภาษีของรัฐไม่ ในทางตรงกันข้ามนายจ้างที่มีคะแนนประสบการณ์ยากจนสามารถจ่ายภาษีสูงที่สุดเท่าที่ 5 ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ขึ้นอยู่กับสภาพ ยังได้รับประโยชน์แตกต่างกันไปโดยรัฐ แต่พวกเขามักจะเกี่ยวกับร้อยละ 50 ของกำไรของคนและสุดท้ายสำหรับ 26 สัปดาห์

เพราะการประกันการว่างงานเป็นผลตามกฎหมายกำหนด, ดุลยพินิจของผู้บริหารจะถูก จำกัด ที่นี่ด้วย งานหลักของฝ่ายบริหารคือการเก็บคะแนนประสบการณ์ของตนในระดับต่ำโดยการหลีกเลี่ยงการลดแรงงานที่ไม่จำเป็น

ชดเชยแรงงาน '

แรงงาน 'กฎหมายชดเชยครอบคลุมการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานและความตาย

ระบบอยู่บนพื้นฐานของความรับผิด no-fault

ครอบคลุม 90% ของสหรัฐอเมริกาแรงงาน

 4 หมวดหมู่ของประโยชน์:

1 รายได้พิการ

2 การดูแลทางการแพทย์

3 ผลประโยชน์ตาย

4 บริการฟื้นฟู

compensationlaws แรงงานปกป้องพนักงานที่มีส่วนร่วมในการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับงานและครอบครัวของแรงงานที่ตั้งใจตายในงาน

แรงงานทดแทนที่เกี่ยวข้องกับรายได้พิการดูแลรักษาทางการแพทย์ได้รับประโยชน์ตายและบริการฟื้นฟู

ประโยชน์ที่ได้รับแตกต่างกันไปโดยรัฐ แต่มักจะประมาณสองในสามของรายได้คาดการณ์และภาษีฟรี

การกระทำจำนวนมากสามารถนำไปลดสิทธิเรียกร้องทำให้สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยถือผู้จัดการรับผิดชอบต่ออุบัติเหตุและการตรวจสอบการรักษาของพนักงานเพื่อให้พวกเขากลับไปทำงานได้โดยเร็วที่สุด

ประกันกลุ่มเอกชน

เสนอขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้าง; แผนไม่จำเป็นต้องถูกต้องตามกฎหมาย

 2 ประเภทหลัก: ประกันสุขภาพและประกันความพิการ

การแพทย์ประกันได้รับประโยชน์ที่สำคัญที่สุด; ส่วนใหญ่พนักงานเต็มเวลาได้รับประโยชน์เช่น

การประกันความพิการรวมถึงแผนระยะสั้นและระยะยาว

อัตรา Group เป็นลดลงเนื่องจากการประหยัดจากขนาดความสามารถ

สระว่ายน้ำที่มีความเสี่ยงและอำนาจต่อรองมากขึ้นของกลุ่ม

รวมรถโดยสารงบประมาณการคืนดีพระราชบัญญัติ (COBRA) กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้พนักงานที่จะขยายความคุ้มครองประกันสุขภาพในอัตราที่สำหรับกลุ่มไม่เกิน 36 เดือนไป

ดังต่อไปนี้คุณสมบัติเหตุการณ์เช่นการยกเลิก

ประกันกลุ่มเอกชนเสนอขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของนายจ้างและแผนไม่จำเป็นต้องถูกต้องตามกฎหมาย อัตรากลุ่มต่ำเพราะการประหยัดจากขนาดความสามารถในการเสี่ยงสระว่ายน้ำและอำนาจต่อรองมากขึ้นของกลุ่ม ประกันสุขภาพมีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์ที่สำคัญที่สุดสำหรับคน องค์กรส่วนใหญ่นำเสนอรูปแบบ benefit.Twomajor นี้: ประกันสุขภาพและประกันความพิการ

รวมงบประมาณการคืนดีรถโดยสารพระราชบัญญัติ (COBRA) ของปี 1985 กำหนดให้นายจ้างอนุญาตให้พนักงานที่จะขยายความคุ้มครองประกันสุขภาพของพวกที่อัตรากลุ่มได้ถึง 36 เดือนต่อไปนี้ "เหตุการณ์พรรณา" เช่นการเลิกจ้าง (ยกเว้นสำหรับการประพฤติผิด gross) ตายและอื่น ๆ เหตุการณ์ การประกันความพิการรวมถึงการวางแผนระยะสั้นที่ให้ความคุ้มครองเป็นเวลาหกเดือนหรือน้อยกว่าจุดที่แผนระยะยาวจะใช้เวลามากกว่า (มักเพื่อชีวิต) ทดแทนเงินเดือนส่วนใหญ่มักเป็นระหว่าง 50 และร้อยละ 70 ประโยชน์ที่ได้รับจากนายจ้าง butions contri ¬เสียภาษี

การวางแผนการเกษียณอายุ

ผลประโยชน์ที่กำหนดไว้

•การรับประกันเกษียณอายุระดับที่ระบุผลประโยชน์ให้กับพนักงาน

•พนักงาน insulates จากความเสี่ยงในการลงทุนซึ่งเป็น borne โดย บริษัท

• PBGC รับประกันผลประโยชน์เกษียณอายุขั้นพื้นฐานในกรณีของความยากลำบากทางการเงิน

• ERISA เพิ่มขึ้นรับมอบหมายให้ทำเป็นกรรมาธิการแผนบำนาญที่จัดตั้งขึ้น vesting สิทธิและบทบัญญัติพกพาและเป็นที่ยอมรับ PBGC

สมทบกำหนด

•ไม่ได้สัญญาว่าพนักงานระดับประโยชน์เฉพาะเมื่อเกษียณอายุ

•ผู้ประกอบการเปลี่ยนความเสี่ยงการลงทุนให้กับพนักงาน

•ไม่จำเป็นต้องคำนวณการชำระเงินขึ้นอยู่กับอายุและการให้บริการ

•แพร่หลายมากที่สุดใน บริษัท ขนาดเล็ก

•การค้ำประกันที่กำหนดผลประโยชน์แผน ("กำหนด") เกษียณอายุระดับที่ระบุผลประโยชน์ให้กับพนักงานตามปกติในการรวมกันของปีที่ผ่านมาของการบริการและอายุเท่า ๆ กับ

•พนักงานระดับกำไร (ปกติห้าปีสูงสุดกำไร) นายจ้างมีพันธกรณีที่จะให้การวางแผนการเกษียณอายุไม่ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่ทำ ถ้าให้แผนต้องเป็นไปตามมาตรฐานของการเกษียณอายุของพนักงานรักษาความปลอดภัยรายได้ตามพระราชบัญญัติ (ERISA) ประกันสังคมโดยทั่วไปประกอบด้วยประมาณ 38 เปอร์เซ็นต์ของรายได้เกษียณ 'ในขณะที่รายได้จากการสินทรัพย์ (ออมทรัพย์และหุ้น) ประกอบร้อยละ 25 และเงินบำนาญเอกชนร้อยละ 17

•โค​​รงการผลประโยชน์พนักงานป้องกันจากความเสี่ยงในการลงทุนซึ่งเป็น borne โดย บริษัท

•ผลประโยชน์บำนาญรับรองนิติบุคคล (PBGC) รับประกันจ่ายให้พนักงานเกษียณอายุประโยชน์ขั้นพื้นฐานในกรณีที่ปัญหาทางการเงินบังคับให้ บริษัท ที่จะยุติหรือลดสิทธิประโยชน์บำนาญของพนักงาน

•หน่วยงานนี้ก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างรายได้เกษียณพระราชบัญญัติประกัน (ERISA) ของปี 1974 ซึ่งเพิ่มขึ้นรับมอบหมายให้ทำเป็นกรรมาธิการแผนบำเหน็จบำนาญและสิทธิ vesting ขึ้นและพกพาอาวุธ PBGC รับประกันผลประโยชน์ขั้นพื้นฐานไม่เปลี่ยนเต็ม

•แผนสมทบที่กำหนดไม่ให้สัญญาผลประโยชน์พนักงานระดับที่เฉพาะเจาะจงหลังจากเกษียณ ค่อนข้างแต่ละบัญชีมีการตั้งค่าสำหรับพนักงานแต่ละคนที่มีขนาดรับประกันการมีส่วนร่วม นายจ้างจึงเปลี่ยนความเสี่ยงในการลงทุนเพื่อผลประโยชน์ employee.Pension Guaranty Corporation (PBGC) หน่วยงานที่รับประกันจะจ่ายให้พนักงานเกษียณอายุประโยชน์ขั้นพื้นฐานในกรณีที่ปัญหาทางการเงินบังคับให้ บริษัท ที่จะยุติหรือลดสิทธิประโยชน์บำนาญของพนักงาน เกษียณอายุพนักงานรักษาความปลอดภัยรายได้ตามพระราชบัญญัติ (ERISA) 1974 การกระทำที่เพิ่มขึ้นรับมอบหมายให้ทำเป็นกรรมาธิการแผนบำนาญที่จัดตั้งขึ้น vesting สิทธิและบทบัญญัติ Portability และเป็นที่ยอมรับผลประโยชน์บำนาญรับรองนิติบุคคล (PBGC)

เงินสดคงเหลือ•เกษียณอายุแผน - นายจ้างกำหนดขึ้นบัญชีส่วนบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคนและก่อให้ร้อยละของเงินเดือนของพนักงาน; บัญชีที่ได้รับดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ประเภทของโครงการสมทบ

ซื้อเงิน

ครองหุ้นของลูกจ้าง

กำไรร่วมกัน

สองประเภทของโครงการสมทบเป็นแผนซื้อเงินและ 401 (k) แผนซื้อเงินเป็นเมื่อนายจ้างระบุระดับของการสนับสนุนประจำปีและพนักงานที่เกษียณได้รับผลตอบแทนและการลงทุน พนักงานมักจะซื้อเงินงวดมากกว่าเอาเงินเป็นเงินก้อน มาตรา 401 แผน (k) (ระยะที่มาจากส่วนของรหัสภาษี) อนุญาตให้พนักงานที่จะเลื่อนการชดเชยบนพื้นฐานก่อนหักภาษี

พระราชบัญญัติคุ้มครอง Pension ของปี 2006 ต้องกำหนดโครงการสมทบถือหลักทรัพย์ซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์เพื่อให้พนักงานที่มี (1) โอกาสที่จะปลดหลักทรัพย์นายจ้างและ (2) อย่างน้อยสามตัวเลือกการลงทุนอื่น ๆ ที่ไม่ใช่หลักทรัพย์นายจ้าง ยอดคงเหลือเงินสดแผนแผนเกษียณอายุในที่นายจ้างกำหนดขึ้นบัญชีส่วนบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคนและก่อให้ร้อยละของเงินเดือนของพนักงาน; บัญชีที่ได้รับดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ล่วงหน้า บัญชีที่ได้รับดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

คำว่า "ซื้อเงิน" เกิดจากความจริงที่ว่าพนักงานมักจะใช้

เงินเพื่อซื้อเงินงวดมากกว่าที่จะใช้มันเป็นเงินก้อน ส่วนแบ่งกำไร

แผนและพนักงานแผนการเจ้าของหุ้นก็มักจะใช้เป็นยานพาหนะเกษียณอายุ

ทั้งผลงานใบอนุญาต (เงินสดและหุ้นตามลำดับ) จะแตกต่างจากปีที่ปี

จึงอนุญาตให้นายจ้างที่จะหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่คงที่อาจจะเป็นภาระในเรื่องยาก

ครั้งทางการเงิน มาตรา 401 แผน (k) (ชื่อหลังจากส่วนรหัสภาษี) อนุญาตให้พนักงานที่จะเลื่อนการชดเชยบนพื้นฐานก่อนหักภาษี ผลประจำปีในปี 2009 มีจำนวน จำกัด ถึง $ 16,500 เพิ่มขึ้นถึง $ 500 ต่อปีหลังจากนั้นผ่าน 2010 ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอัตราเงินเฟ้อ สำหรับผู้ที่เป็น 50 หรือมากกว่าปีที่ตราไว้หุ้นเพิ่มเติม $ 5,500 ในผลงานจับขึ้นจะได้รับอนุญาตยัง นอกจากนี้นายจ้างหลายแห่งที่ตรงส่วนของผลงานของพนักงานบาง

แผนดุลเงินสด

นายจ้างกำหนดขึ้นบัญชีส่วนบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคนและก่อให้ร้อยละของเงินเดือนของพนักงาน

บัญชีรายได้% ที่อัตราที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

แผนการดุลเงินสดเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างกำหนดขึ้นบัญชีส่วนบุคคลสำหรับพนักงานแต่ละคนและก่อให้ร้อยละของเงินเดือนของพนักงาน บัญชีรายได้ดอกเบี้ยในอัตราที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ประเภทของแผนเกษียณอายุนี้ประกอบด้วยบัญชีแต่ละบัญชีในขณะที่แผน 401 (k) แต่ในทางตรงกันข้ามกับ 401 (k), ผลงานทั้งหมดมาจากนายจ้าง มักจะก่อให้นายจ้างร้อยละของเงินเดือนของพนักงานพูด, 4 หรือร้อยละ 5 เงินในแผนดุลเงินสดที่ได้รับความสนใจตามที่กำหนดไว้อัตราเช่นอัตราการจ่ายเงินค่ากระทรวงการคลังสหรัฐ นายจ้างรับประกันอัตรานี้ในขณะที่โครงการผลประโยชน์ที่กำหนดไว้ พนักงานจัดเรียงนี้ช่วยให้นายจ้างวางแผนร่วมของพวกเขาและช่วยให้คาดการณ์ผลประโยชน์เกษียณอายุของพวกเขา หากพนักงานงานการเปลี่ยนแปลงที่พวกเขามักจะได้เกลือกกลิ้งสมดุลในบัญชีเกษียณแต่ละ

ความต้องการเงินทุนและการสื่อสาร vesting

คำอธิบายอย่างย่อแผน (SPD) obligates นายจ้างเพื่ออธิบายแผนของเงินทุนที่ต้องการคุณสมบัติความเสี่ยง ฯลฯ

 ERISA รับประกันว่าพนักงานหลังจากที่ทำงานจำนวนหนึ่งของปีที่ผ่านมาได้รับสิทธิเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุเรียกว่าสิทธิ vesting

ตาราง Vesting ที่อาจถูกใช้:

พนักงานตกเป็นหลังจากห้าปีของการบริการ

นายจ้างลูกจ้างเสื้อกั๊กอาจมากกว่าสามระยะเวลาเจ็ดปีที่มีอย่างน้อย 20% ในปีที่สามและปีหลังจากนั้น

จ่ายสำหรับเวลาไม่ได้ทำงาน

วันหยุด:

ยุโรป-30 วันนับจากวันที่ได้รับคำสั่งหยุดเป็นเรื่องธรรมดา

 U. เอส - ไม่มีจำนวนขั้นต่ำตามกฎหมาย 10 วันเป็นเรื่องธรรมดา

โปรแกรมลาป่วย:

ทดแทนเงินเดือนเต็มรูปแบบสำหรับระยะเวลาที่ จำกัด

จากเวลาปกติไม่เกิน 26 สัปดาห์

จำนวนตามระยะเวลาที่ให้บริการกับผู้ให้บริการสะสม

มากที่สุดเท่าที่ 30 วันของวันหยุดเป็นเรื่องธรรมดาสำหรับพนักงานที่ค่อนข้างใหม่ในยุโรป โดยคมชัดไม่มีขั้นต่ำตามกฎหมายในสหรัฐอเมริกาเป็น แต่ 10 วันเป็นเรื่องปกติสำหรับ บริษัท ขนาดใหญ่ แรงงานสหรัฐมักจะต้องมีนายจ้างเป็นเวลา 20 ถึง 25 ปีก่อนที่พวกเขาจะได้รับวันหยุดจ่ายมากที่สุดเท่าที่พวกเขา counterparts ยุโรปตะวันตก

นายจ้างบางคนอาจเห็นประโยชน์เล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อพักผ่อนจ่ายวันหยุดพักผ่อนลาป่วยและอื่น ๆ เนื่องจากอาจมีผลตอบแทน (ที่มีตัวตน) เล็ก ๆ น้อย ๆ โปรแกรมลาป่วยมักจะให้เปลี่ยนเงินเดือนเต็มสำหรับระยะเวลาที่ จำกัด ของเวลามักจะไม่เกิน 26 สัปดาห์ จำนวนวันลาป่วยจะขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่มักจะให้บริการ ACCU ¬ mulating กับบริการ องค์กรพยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหานี้โดย encour พนักงานอายุ¬สะสมวันลาป่วยหรือจ่ายให้พนักงาน (มักส่วน) สำหรับวันลาป่วยที่ไม่ได้ใช้

นโยบายที่เหมาะสำหรับครอบครัว

เพื่อความสะดวกความขัดแย้งของพนักงานระหว่างการทำงานและไม่ทำงานองค์กรอาจใช้นโยบายที่เหมาะสำหรับครอบครัวเช่นนโยบายออกไปจากครอบครัวและการดูแลเด็ก

ครอบครัวและออกไปปฏิบัติทางการแพทย์ (FMLA):

นำไปใช้กับองค์กรที่มี 50 หรือมากกว่าพนักงานภายในรัศมี 75 ไมล์

นำไปใช้กับการคลอดบุตรหรือบุตรบุญธรรม; การดูแลเด็กป่วยหนัก, คู่สมรสหรือผู้ปกครองหรือการเจ็บป่วยที่รุนแรงของพนักงานเอง

พนักงานมีการรับประกันงานเดียวกันหรือเทียบเท่าเมื่อพวกเขากลับไปทำงาน

พนักงานมีน้อยกว่าปีในการให้บริการหรือผู้ที่ทำงานน้อยกว่า 25 ชั่​​วโมงต่อสัปดาห์ไม่ได้ครอบคลุม

องค์กรที่มีการใช้บ่อยครั้งมากขึ้นขั้นตอนเกินตารางการทำงานเพื่อบรรเทาความขัดแย้งในครอบครัวการทำงาน เหล่านี้รวมถึงการดูแลเด็กและนโยบายออกไปจากครอบครัว

ออกไปปฏิบัติครอบครัวและแพทย์ได้ลงนามโดยประธานาธิบดีคลินตันในกุมภาพันธ์ 1993 การกระทำต้ององค์การ¬สัมพันธ์อันดีกับ 50 หรือมากกว่าพนักงานภายในรัศมี 75 เพื่อให้มากที่สุดเท่าที่ 12 สัปดาห์ของการลาค้างชำระหลังคลอดหรือการนำมาใช้; ในการดูแลเด็กป่วยหนัก, คู่สมรสหรือผู้ปกครองหรือของตัวเองของพนักงานอย่างจริงจัง โรคภัยไข้เจ็บ

ออกไปปฏิบัติครอบครัวและแพทย์ต้องเป็นองค์กรที่มี 50 หรือมากกว่าพนักงานภายในรัศมี 75 ไมล์เพื่อให้มากที่สุดเท่าที่ 12 สัปดาห์ของการลาค้างชำระหลังคลอดหรือการนำมาใช้; ในการดูแลเด็กป่วยหนัก, คู่สมรสหรือผู้ปกครองหรือพนักงาน ของตัวเองพนักงานเจ็บป่วยอย่างรุนแรงมีการรับประกันเดียวกันหรือเทียบเท่างานเมื่อพวกเขากลับไปทำงาน พนักงานที่มีน้อยกว่าหนึ่งปีของการบริการหรือผู้ที่ทำงานภายใต้ 25 ชั่​​วโมงต่อสัปดาห์หรือผู้ที่อยู่ในหมู่ร้อยละ 10 จ่ายที่สูงที่สุดจะไม่ครอบคลุม นายจ้างหลายคนได้นำขั้นตอนในการจัดการกับปัญหานี้ส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้นายจ้างอาจให้ประเภทของการสนับสนุนการดูแลเด็กบางพนักงานสำนักหักบัญชีของข้อมูลดูแลเด็ก, เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการดูแลเด็กหรือเด็กในสถานที่รับเงินอุดหนุน ดูแล การจับคู่ความต้องการแรงงานในการเขียนโปรแกรมควรเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

การดูแลเด็ก:

นายจ้างอาจให้ประเภทของการสนับสนุนการดูแลเด็กบางเพื่อพนักงาน:

•วัสดุและช่วยให้พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลเด็ก

บัตรกำนัลหรือส่วนลด•สิ่งอำนวยความสะดวกดูแลเด็กที่มีอยู่หรือ

•สิ่งอำนวยความสะดวกดูแลเด็กหรือใกล้หน่วยงานที่

ประโยชน์ที่ได้รับการจัดการ: วัตถุประสงค์ของนายจ้างและกลยุทธ์

สำรวจและ Benchmarking

บริษัท ควรรู้ว่าการแข่งขันจะทำ

ข้อมูลการสำรวจสามารถใช้ได้จากที่ปรึกษาส่วนตัวสำนักงานสถิติแรงงาน (BLS) และหอการค้า

ควบคุมค่าใช้จ่าย

ขนาดใหญ่ต้นทุนมากขึ้นเป็นไปได้ประหยัด

อัตราการขยายตัวของอาจส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในอนาคตอย่างจริงจัง

ความพยายามควบคุมต้นทุนการทำงานในขอบเขตที่พนักงานมีทิศทางที่สำคัญในการเลือกวิธีการที่จะใช้จ่ายมากในหมวดหมู่ประโยชน์

แม้ว่าข้อ จำกัด บางอย่างจะถูกบังคับตามกฎหมายองค์กรมีการจัดการที่ดีของเส้นรุ้งและต้องประเมินผลตอบแทนของผลประโยชน์ หากองค์กรไม่เป็นไปตามความคาดหวังของพนักงาน แต่พวกเขาละเมิด "สัญญาโดยปริยาย" ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

บริษัท ควรจะรู้ว่าการแข่งขันจะทำ การสำรวจที่มีอยู่จากที่ปรึกษาส่วนตัวและสำนักงานสถิติแรงงาน (BLS) ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่มีอยู่จากการสำรวจประจำปีที่จัดทำโดยหอการค้า

ขนาดใหญ่ค่าใช้จ่ายของผลประโยชน์ที่มากขึ้นเป็นไปได้เพื่อการประหยัด อัตราการเจริญเติบโตนอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบเนื่องจากอาจมีปัญหาในอนาคต ควบคุมต้นทุนเป็นไปได้เฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีดุลพินิจในการแก้ไขผลประโยชน์ บางผลประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดสามารถควบคุมได้โดยคะแนนประสบการณ์ (ดูตัวอย่างภายใต้ค่าตอบแทนแรงงาน)

การดูแลสุขภาพ: การควบคุมค่าใช้จ่ายและปรับปรุงคุณภาพ

ในสหรัฐอเมริกาใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพมากกว่าประเทศอื่น ๆ

ค่าใช้จ่ายดูแลสุขภาพได้เพิ่มขึ้นจาก 5.3% ของ GNP ในปี 1960 เป็น 15.3% ในวันนี้

ความพยายามควบคุมค่าใช้จ่าย - โดยนายจ้างเช่นการดูแลจัดการการล่มสลายออกเป็นหกประเภทหลัก:

1 การออกแบบแผน

2 ใช้ของผู้ให้บริการทางเลือก

3 ใช้วิธีการระดมทุนทางเลือก

4 การเรียกร้องคิดเห็น

5 การศึกษาและการป้องกัน

6 ระบบการควบคุมค่าใช้จ่ายภายนอก

เทรนด์ - ค่าใช้จ่ายที่จะเปลี่ยนให้กับพนักงานผ่านการใช้ deductibles, ยกเว้น coinsurance และข้อ จำกัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

ในประเทศสหรัฐอเมริกาสุขภาพค่าใช้จ่ายการดูแลได้หายไปจากร้อยละ 5.3 จาก GNP ($ 27 พันล้าน) ในปี 1960 จนถึงร้อยละ 15.3 (ประมาณ 2.1 ล้านล้าน) เมื่อเร็ว ๆ นี้ นอกจากนี้ประเทศสหรัฐอเมริกาเปรียบเทียบคุณภาพกับประเทศอื่น ๆ เกี่ยวกับมาตรการของอายุขัยเฉลี่ยและศีลธรรมทารก นอกจากนี้กว่า 46 ล้านคนในสหรัฐอเมริกามีประกันภัยเป็นของปี 2007 ความพยายามที่จะควบคุมค่าใช้จ่ายได้มาผ่านนายจ้างตั้งแต่การดูแลสุขภาพมากที่สุดคือให้ผ่านองค์กรมากกว่าผ่านการดูแลสุขภาพแห่งชาติเป็นประเทศในยุโรปตะวันตกและแคนาดา

แนวโน้มอีกประการหนึ่งคือการเปลี่ยนค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานผ่านการใช้ deductibles, coinsurance ยกเว้นและข้อ จำกัด และเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์กรดูแลรักษาสุขภาพ (HMO)

•เน้นการดูแลป้องกันและรักษาผู้ป่วยนอก

•ต้องการให้พนักงานใช้บริการกรมธรรม์เท่านั้นและให้ประโยชน์บนพื้นฐานแบบเติมเงิน

แพทย์และผู้ปฏิบัติงาน•ดูแลสุขภาพจ่ายเงินเดือนแบนเพื่อลดแรงจูงใจของเพิ่มค่าใช้จ่าย

องค์กรผู้ให้บริการที่ต้องการ (PPOs)

สัญญากับนายจ้าง•และ บริษัท ประกันภัยจะให้การดูแลที่ลดลงค่าธรรมเนียม

•ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์บนพื้นฐานแบบเติมเงิน

พนักงาน•มักจะไม่จำเป็นต้องใช้ justPPOs

•น้อยราคาแพงกว่าการดูแลสุขภาพแบบดั้งเดิม แต่มีราคาแพงกว่า HMOs

การใช้ของผู้ให้บริการทางเลือกที่เพิ่มขึ้น สุขภาพบำรุงรักษาองค์กรภาคประชาสังคม¬ (HMO) เน้นการดูแลป้องกันและรักษาผู้ป่วยนอกที่จำเป็นต้องมีพนักงานที่จะใช้บริการกรมธรรม์เท่านั้นและการให้สิทธิประโยชน์บนพื้นฐานแบบเติมเงิน HMOs แพทย์และจ่ายคนดูแลสุขภาพอื่น ๆ บนพื้นฐานเงินเดือนแบนเพื่อลดแรงจูงใจที่จะเพิ่มการเข้าชมของผู้ป่วยหรือการทดสอบ องค์กรผู้ให้บริการที่ต้องการ (PPOs) คือกลุ่มของผู้ให้บริการการดูแลสุขภาพที่สัญญากับนายจ้าง บริษัท ประกันภัยและอื่น ๆ เพื่อให้การดูแลสุขภาพที่ค่าลดลง พวกเขาไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์บนพื้นฐานแบบเติมเงินและพนักงานมักจะไม่จำเป็นต้องใช้เพียง PPOs นายจ้างจะให้สิ่งจูงใจที่จะใช้ PPOs PPOs มีแนวโน้มที่จะน้อยราคาแพงกว่าการดูแลสุขภาพแบบดั้งเดิม แต่มีราคาแพงกว่า HMOs

โปรแกรมสุขภาพพนักงาน

มุ่งเน้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปิดเวลาทำงานที่อาจนำไปสู่​​ปัญหาสุขภาพในอนาคต

 2 ชั้นเรียนของ EWP ของ:

1 Passive ใช้น้อยหรือไม่มีการขยายให้กับประชาชนและไม่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสร้างแรงบันดาลใจ

2 การใช้งานถือว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต้องตระหนักและไม่เพียง แต่โอกาส แต่ยังสนับสนุนและการสนับสนุน

 3 ประเภทของการออกแบบสุขภาพลูกจ้าง

1 สุขศึกษา

2 ออกกำลังกายสมรรถภาพทางกาย

3 รูปแบบการติดตาม

นายจ้างอาจแตกต่างกันไปผลงานของพนักงานขึ้นอยู่กับสุขภาพของพนักงานและความเสี่ยงโปรแกรมสุขภาพ factors.Employee (EWPs) มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงการทำงานและพฤติกรรมที่ไม่ทำงานที่อาจนำไปสู่​​ปัญหาสุขภาพในอนาคต

มีสองชั้นกว้างของ EWP ของ passive และ active เป็น Passive programsuse น้อยหรือไม่มีการขยายให้กับประชาชนและไม่ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องสร้างแรงบันดาลใจ ใช้งานล่าสุด wellnesscenters สมมติว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องไม่รับรู้เท่านั้นและโอกาส แต่ยังสนับสนุนและการสนับสนุน ดังที่ระบุไว้ในรูปที่ 13.5, ทั้งสามรุ่นการศึกษาสุขภาพออกกำลังกายทางกายภาพและรูปแบบการติดตาม,

 มีประสิทธิภาพในการลดปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับโรคหลอดเลือดหัวใจ (โรคอ้วนความดันโลหิตสูง, การสูบบุหรี่และการขาดการออกกำลังกาย) แต่รูปแบบการติดตามเป็นอย่างดีกว่าอีกสองในการลดปัจจัยเสี่ยง

2 ปรากฏการณ์ในความพยายามควบคุมค่าใช้จ่าย

•โปรแกรมทีละน้อย

•กลุ่ม Pareto 20% ของพนักงานรับผิดชอบในการสร้างมักจะ 60 ถึง 80% ของค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ

ตั้งแต่ปี 2000 ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพพรีเมี่ยมดูแลมีมากขึ้นกว่าสองเท่า สองปรากฏการณ์ที่สำคัญที่พบบ่อยในความพยายามควบคุมค่าใช้จ่าย ก่อนทีละน้อยโปรแกรมอาจไม่ทำงานได้ดีเพราะขั้นตอนในการควบคุมด้านหนึ่ง (เช่นค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ขยับ) อาจนำไปสู่​​พนักงาน "โยกย้าย" ไปยังโปรแกรมอื่น ๆ ที่ให้การรักษาทางการแพทย์ที่ไม่มีค่าใช้จ่ายให้กับพวกเขา (เช่นค่าชดเชยแรงงาน ') ประการที่สองมักจะมีกลุ่ม Pareto ซึ่งหมายถึงร้อยละขนาดเล็ก (บางทีร้อยละ 20) ของพนักงานเป็นผู้รับผิดชอบสำหรับการสร้างส่วนใหญ่ (มักจะ 60-80 เปอร์เซ็นต์) ของค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ เห็นได้ชัดว่ามีความพยายามควบคุมค่าใช้จ่ายจะประสบความสำเร็จเท่าที่ค่าใช้จ่ายที่สร้างขึ้นโดยกลุ่ม Pareto สามารถระบุและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

การตอบสนองพนักงานเพื่อควบคุมการเจริญเติบโตต้นทุนผลประโยชน์

เนื่องจากมีต้นทุนผลประโยชน์ได้รับการแก้ไขค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ต่อชั่วโมงจะลดลงโดยมีพนักงานที่ทำงานชั่วโมง

จำแนกพนักงานเป็นได้รับการยกเว้นเพราะพวกเขาสามารถลดค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ของตนต่อชั่วโมงโดยไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา

จำแนกคนงานเป็นผู้รับเหมาอิสระมากกว่าพนักงานกำจัดภาระของนายจ้างที่จะให้ประโยชน์ที่กฎหมายกำหนด

นายจ้างอาจมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่พนักงานเพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ เพราะค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ได้รับการแก้ไขค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ต่อชั่วโมงจะลดลงโดยมีพนักงานที่ทำงานชั่วโมง องค์กรอาจพยายามที่จะมีพนักงานของพวกเขาได้รับการยกเว้นการจัดให้เป็นเพราะพวกเขาก็จะสามารถลดค่าใช้จ่ายผลประโยชน์ของตนต่อชั่วโมงโดยไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลา นายจ้างอาจจะมีแนวโน้มที่จะจำแนกประเภทคนงานเป็นผู้รับเหมาอิสระมากกว่าพนักงานที่ช่วยขจัดภาระของนายจ้างที่จะให้ประโยชน์ที่กฎหมายกำหนด กรมสรรพากรมีลักษณะที่ปัจจัยหลายประการรวมทั้งความคงทนของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างวิธี

การควบคุมมากขึ้นการออกกำลังกายนายจ้างในการกำกับงานและไม่ว่างานบริการเพียงนายจ้างที่ ความคงทนในการควบคุมและการจัดการกับเดียว

นายจ้างจะดูโดยกรมสรรพากรเป็นนัยของความสัมพันธ์การจ้างงาน

ธรรมชาติของสถ​​านที่ปฏิบัติงาน

การประเมินค่าผลประโยชน์พนักงานเป็นสิ่งจำเป็น

ใช้วิธีการวิจัยตลาดเพื่อประเมิน 'การตั้งค่าของผู้บริโภคเช่นเดียวกับพนักงานมีความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการประเมิน

ดูแลจะต้องดำเนินการไม่ได้ที่จะยกระดับความคาดหวังของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

วิธีการรวมถึงการสัมภาษณ์บุคคลโฟกัสกลุ่มและแบบสอบถาม

การประเมินผลของการตั้งค่าผลประโยชน์ของพนักงานที่ต้องทำ

คำถามที่เกี่ยวข้องอาจรวมถึง:

สิ่งที่เป็นประโยชน์ที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณหรือไม่

•หากคุณสามารถเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับประโยชน์ใหม่สิ่งที่มันจะเป็นอย่างไร

•หากคุณได้รับเหรียญ x สำหรับผลประโยชน์วิธีที่คุณจะใช้มันมีผลกระทบ Demographicswill สำหรับผลประโยชน์ที่พนักงานต้องการ; แต่มันอาจจะเป็นความเข้าใจผิดในการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวประชากร วิธีการเช่นการสัมภาษณ์บุคคลหรือกลุ่ม, กลุ่มโฟกัสหรือแบบสอบถามสามารถนำมาใช้เพื่อหาสิ่งที่เป็นประโยชน์มีความสำคัญต่อพนักงาน องค์กรจะต้องมีความตั้งใจที่จะทำหน้าที่บนพื้นฐานของข้อมูลของ tion นี้¬ องค์กรควรพิจารณาข้อความที่ส่งมาจากผลประโยชน์

การสื่อสารกับพนักงาน

E สื่อสาร ffective ของข้อมูลผลประโยชน์ให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญหาก insurance.are สุขภาพนายจ้างของตัวเองที่จะตระหนักถึงผลตอบแทนที่มากเพียงพอที่จะได้รับประโยชน์ที่ลงทุน พนักงานจะ

ความพึงพอใจน้อยกับผลประโยชน์ของพวกเขาหากค่าใช้จ่ายของพวกเขาอยู่ในระดับสูงและพวกเขาจะทราบดี

สิ่งหนึ่งที่นายจ้างควรพิจารณาด้วยความเคารพในการสื่อสารผลประโยชน์เขียน

คือมากกว่า 27 ล้านคนในสหรัฐอเมริกาอาจจะสามารถใช้งานได้

ไม่มีการศึกษา แน่นอนว่ายังมีวิธีอื่นอีกมากมายในการสื่อสารข้อมูลที่มีประโยชน์

(ดูตารางที่ 13.10.) อย่างไรก็ตามองค์กรส่วนใหญ่ใช้จ่ายน้อยในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และมากเรื่องนี้คือการใช้จ่ายในการสื่อสารทั่วไปเขียน พิจารณาสำนักแรงงานข้อมูลสถิติที่อ้างถึงก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรเอกชนจ่ายเฉลี่ยมากกว่า $ 16,000 ต่อคนงานต่อปีเมื่อผลประโยชน์ร่วมกันกับธรรมชาติที่ซับซ้อนของผลประโยชน์จำนวนมากและความเข้าใจที่ดีของพนักงานส่วนใหญ่เป็นความพยายามสื่อสารโดยทั่วไปอาจ ยอบแยบ องค์กรมีมากขึ้นโดยใช้เครื่องมือบนเว็บเพื่อปรับแต่ง

และการสื่อสารตัดกับพนักงานแต่ละคน

บัญชีการใช้จ่ายที่มีความยืดหยุ่น

พนักงานอนุญาตให้เลือกชนิดและปริมาณของผลประโยชน์

ข้อดีรวมถึง:

พนักงานขึ้นตระหนักถึงและชื่นชมของแพคเกจผลประโยชน์ของตน

การแข่งขันที่ดีระหว่างแพคเกจและความต้องการของพนักงานที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและการเก็บรักษา

ลดต้นทุน

ข้อเสียรวมถึง:

การบริหารต้นทุน

เลือกที่ไม่พึงประสงค์

มากกว่าผลประโยชน์เดียวแพคเกจมาตรฐานสำหรับพนักงานทุกแผนผลประโยชน์ที่มีความยืดหยุ่น (flex แผนหรือแผนโรงอาหารสไตล์) อนุญาตให้พนักงานเพื่อเลือกชนิดและปริมาณของผลประโยชน์ที่พวกเขาต้องการสำหรับตัวเอง แผนแตกต่างกันไปตามสิ่งเช่นว่าระดับต่ำสุดของผลประโยชน์บางอย่าง (เช่นความคุ้มครองการดูแลสุขภาพ) มีกำหนดและไม่ว่าพนักงานสามารถได้รับเงินสำหรับการเลือก "ไฟ"

แพคเกจผลประโยชน์ (หรือต้องจ่ายเพิ่มเพื่อประโยชน์เพิ่มเติม). บัญชีเหล่านี้อนุญาตให้มีส่วนร่วมก่อนหักภาษีเพื่อบัญชีของพนักงานที่สามารถวาดบนที่จะจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่ค้นพบ บัญชีได้ถึง $ 5,000 อีกสามารถนำมาใช้สำหรับค่าใช้จ่ายขึ้นอยู่กับการดูแล บางข้อได้เปรียบที่พนักงานมีความรู้และชื่นชมของแพคเกจผลประโยชน์ของตน ว่ามีการแข่งขันที่ดีกว่าระหว่างแพคเกจและความต้องการของพนักงานที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและการเก็บรักษาคือการลดต้นทุนและจะประสบความสำเร็จมักจะ

บัญชีการใช้จ่ายที่มีความยืดหยุ่น

ยอมให้ผลงานก่อนหักภาษีเพื่อบัญชีของพนักงานที่สามารถวาดบนที่จะจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่ค้นพบ

กองทุนจะต้องใช้เวลาในช่วงปีหรือพวกเขากลับไปยังนายจ้าง

เมเจอร์เปรียบ-Take Home-เพิ่มเงินเดือน

กองทุนจะต้องใช้เวลาในช่วงปีหรือพวกเขากลับไปยังนายจ้าง (พนักงานจึงควรมีค่าใช้จ่ายที่คาดการณ์) ข้อได้เปรียบที่สำคัญคือใช้จ่ายเพิ่มขึ้นบ้าน

บัญชีการใช้จ่ายยังมีความยืดหยุ่นอนุญาตให้มีส่วนร่วมก่อนหักภาษีเพื่อบัญชีของพนักงานที่สามารถวาดบนที่จะจ่ายสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่ค้นพบ พวกเขาช่วยให้เงินที่จะใช้เวลาในช่วงปีหรือพวกเขากลับไปยังนายจ้าง และได้เปรียบที่สำคัญสุดท้ายก็คือการจ่ายเงินจะกลับบ้านจะเพิ่มขึ้น

 ปัญหาเกี่ยวกับกฎข้อบังคับทั่วไป

แผนผลประโยชน์ต้องเป็นไปตามกฎ Nondiscrimination และแผนการที่มีคุณภาพ

เพศอายุและผู้พิการ:

มันผิดกฎหมายสำหรับ บริษัท ที่จะต้องให้ผู้หญิงร่วมมากขึ้นในแผนบำนาญมากกว่าผู้ชาย

นายจ้างไม่แตกต่างกับพนักงานกว่าอายุ 40 ในการจ่ายเงินหรือผลประโยชน์

พนักงานที่มีความพิการมีการเข้าถึงเท่ากับความคุ้มครองสุขภาพประกันภัยเช่นเดียวกันพนักงานคนอื่น ๆ

การตรวจสอบผลประโยชน์ในอนาคตคำชี้แจงบัญชีภาระผูกพันสถาบันการเงิน (FAS) 106-ผลประโยชน์ (ไม่รวมเงินบำนาญ) ให้หลังเกษียณไม่สามารถได้รับการสนับสนุนเมื่อจ่าย as-you-go พื้นฐาน; จะต้องจ่ายตามเกณฑ์คงค้าง

ต้องสมดุลความสนใจของผู้ถือหุ้นพนักงานปัจจุบันและที่เกษียณอายุ

เป็นกฎทั่วไปทุกแพคเกจจะต้องตอบสนองผลประโยชน์กฎระเบียบบางอย่างที่จะจำแนกตามแผนมีคุณสมบัติ อะไรคือข้อดีของแผนมีคุณสมบัติหรือไม่ โดยทั่วไปจะได้รับการรักษาภาษีดีกว่าแผน nonqualified ในกรณีของการวางแผนการเกษียณอายุที่มีคุณภาพเช่นนี้ประโยชน์ทางภาษี ได้แก่ (1) การหักภาษีทันทีสำหรับนายจ้างสำหรับผลงานของพวกเขาเพื่อเงินเกษียณ (2) ภาระภาษีสำหรับพนักงานไม่มีเวลาที่หักเงินนายจ้างและ (3) ปลอดภาษีผลตอบแทนการลงทุน (จากหุ้นพันธบัตรตลาดเงินหรือชอบ) เมื่อกองทุนเกษียณอายุ

สิ่งที่กฎระเบียบจะต้องพอใจสำหรับการวางแผนที่จะได้รับสถานะการรับรอง? พื้นที่ได้รับประโยชน์ที่แต่ละคนมีกฎที่แตกต่าง ผลประโยชน์ทั้งหมดแพ็ควัย¬ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบบางอย่างที่จะมีคุณสมบัติในการรักษาภาษีที่ดีมากขึ้น กฎเหล่านี้ขัดขวางการจัดการชั้นนำจากการพัฒนาแผนการที่จะได้ประโยชน์เพียง themselves.Ensuring เท่าเทียมกันสำหรับชายและหญิงในพื้นที่ที่นอกเหนือจากการตั้งครรภ์มีความเกี่ยวข้องกับเงินบำนาญ

ภายใต้การเลือกปฏิบัติอายุในการจ้างงานตามพระราชบัญญัติ (ADEA) และที่แก้ไขเพิ่มเติมภายหลังนายจ้างไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 40 ในแง่ของการจ่ายเงินหรือผลประโยชน์

อเมริกันกับคนพิการทำ (ADA) มีผลบังคับใช้ในปี 1992 มันระบุว่าพนักงานที่มีความพิการสามารถเข้าถึงเท่ากับความคุ้มครองสุขภาพประกันภัยเช่นเดียวกันพนักงานคนอื่น ๆ

คำชี้แจงบัญชีการเงิน (FAS) 106issued โดยคณะกรรมการมาตรฐานการบัญชีการเงินมีผลบังคับใช้ในปี 1993 ผลประโยชน์ใด ๆ (ไม่รวมเงินบำนาญ) ให้หลังจากการเกษียณอายุเช่นการดูแลสุขภาพไม่สามารถรับเงินที่จ่ายตามที่คุณไปพื้นฐาน พวกเขาจะต้องจ่ายตามเกณฑ์คงค้างและเข้าเป็นภาระค่าใช้จ่ายในอนาคตเกี่ยวกับงบการเงิน

จำเป็นที่จะต้องรักษาความสมดุลของผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นพนักงานปัจจุบันและที่เกษียณอายุในพื้นที่นี้จะเป็นหนึ่งในความท้าทายที่ยากที่สุดหันหน้าไปทางผู้จัดการในอนาคต

สรุป

กลยุทธ์องค์กรบิดาน้อยพนักงานได้รับประโยชน์

พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้นและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์

นายจ้างมีความเชื่อมั่นมากขึ้นในการกำหนดโครงการสมทบ แผนดังกล่าวจำเป็นต้องใช้พนักงานที่จะเข้าใจการลงทุน

ความเสี่ยงให้กับพนักงานเป็นมากขึ้นเมื่อกำหนดโครงการสมทบลงทุนส่วนใหญ่ของสินทรัพย์ของพวกเขาในหุ้นของ บริษัท

หาก บริษัท มีปัญหาทางการเงินพนักงานเสี่ยงสูญเสียงานและสามารถใช้ได้ทั้งเงินเกษียณของพวกเขา

บริษัท มีการลดหรือกำจัดผลประโยชน์ให้รับผิดชอบมากขึ้นให้กับพนักงาน

พนักงานจะถูกขอให้เพิ่มสัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่พวกเขาจ่ายและการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อให้เลือกที่ดีเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

หลายองค์กรได้กลายเป็นบิดาน้อยในกลยุทธ์ของพวกเขาพนักงานประโยชน์ ตอนนี้มีพนักงานรับผิดชอบมากขึ้นและความเสี่ยงบางครั้งมากขึ้นเกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเลือก หนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับในพื้นที่ของแผนรายได้เกษียณที่นายจ้างได้ย้ายไปเชื่อมั่นในโครงการสมทบ แผนดังกล่าวจำเป็นต้องใช้พนักงานที่จะเข้าใจการลงทุนมิฉะนั้นปีที่เกษียณอายุของพวกเขาไม่อาจจะมีความสุขมาก

 ความเสี่ยงให้กับพนักงานเป็นที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อกำหนดโครงการสมทบลงทุนส่วนใหญ่ของสินทรัพย์ของพวกเขาในหุ้นของ บริษัท เหตุผลหนึ่งที่ทำให้ บริษัท ทำเช่นนี้เป็นเพราะพวกเขาต้องการที่จะย้ายออกไปจากจิตใจสิทธิและผลประโยชน์แทนเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของ บริษัท อย่างไรก็ตามหาก บริษัท มีปัญหาทางการเงินพนักงานมีความเสี่ยงสูญเสียงานของพวกเขาไม่เพียง แต่ยังเงินเกษียณอายุของพวกเขา

การเปลี่ยนแปลงอื่นได้รับในพื้นที่ของผลประโยชน์การดูแลสุขภาพที่ บริษัท มีการลดหรือกำจัดบางครั้งผลประโยชน์ดังกล่าว อีกครั้งความรับผิดชอบในการคาดการณ์ความเป็นไปได้มากขึ้นเรื่อย ๆ นี้ตกกับพนักงาน ในพื้นที่การดูแลสุขภาพพนักงานจะถูกขอให้เพิ่มสัดส่วนของค่าใช้จ่ายที่พวกเขาจ่ายเงินและยังใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพเพื่อให้เลือกที่ดีเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

บทที่ 14

เจรจาต่อรองและแรงงานสัมพันธ์

บทนี้ครอบคลุมบทบาทที่สำคัญของความสัมพันธ์กับแรงงานในการดำเนินธุรกิจและมีอิทธิพลต่อความท้าทายในการแข่งขันกับลักษณะของความสัมพันธ์กับแรงงาน การแข่งขันระดับโลกได้บังคับทบทวนกลยุทธ์หลัก เพื่อให้สามารถแข่งขันมากขึ้น บริษัท เช่นรถยนต์ต้องลดค่าใช้จ่าย แต่ยังปรับปรุงคุณภาพ ตัวอย่างเช่นในการทำเช่นนั้น GEMA ที่จำเป็นในการโน้มน้าวให้คนงาน UAW จะให้ความร่วมมือในการพัฒนารูปแบบใหม่ของความสัมพันธ์กับแรงงาน การจ้างงานของพวกเขาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของพวกเขา นี้มีเป้าหมายร่วมกันคือสิ่งที่ผูกการจัดการและแรงงานร่วมกันในการค้นหาที่ดีขึ้นสำหรับการแข่งขัน

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

อธิบายการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์แรงงาน

ระบุแรงงานสัมพันธ์เป้าหมายของการจัดการสหภาพแรงงานและสังคม

อธิบายผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

อธิบายปฏิสัมพันธ์การจัดการแรงงานที่สำคัญ: จัดเจรจาสัญญาและการบริหารสัญญา

อธิบายใหม่วิธีขัดแย้งน้อยแรงงานสัมพันธ์จัดการ

อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงในความท้าทายการแข่งขันจะมีอิทธิพลต่อการปฏิสัมพันธ์การจัดการแรงงาน

อธิบายวิธีการแรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐและเอกชนที่แตกต่างกัน

แรงงานกรอบความสัมพันธ์

4 องค์ประกอบของแรงงานระบบจอห์น Dunlop สัมพันธ์ของ

จอห์น Dunlop แนะนำระบบความสัมพันธ์แรงงานที่ประกอบด้วยธาตุทั้งสี่:

บริบทด้านสิ่งแวดล้อม (เทคโนโลยีการซื้อขายในตลาด ฯลฯ )

เข้าร่วม: พนักงานและสหภาพแรงงานผู้บริหารและรัฐบาล

เว็บของกฎ (กฎของเกม) ที่อธิบายกระบวนการที่แรงงานและการจัดการและแก้ไขปัญหาผลกระทบ disagreements.Ideology (ยอมรับระบบและผู้เข้าร่วม)

สำหรับระบบความสัมพันธ์ในอุตสาหกรรมการทำงานอย่างถูกต้องทั้งสามร่วมในระดับหนึ่งจะต้องมีอุดมการณ์ร่วมกัน (เช่นการยอมรับของระบบทุนนิยม) และจะต้องยอมรับบทบาทของผู้เข้าร่วมอื่น ๆ ยอมรับไม่ได้แปลเป็​​นที่บรรจบกันของความสนใจ แต่ ไปในทางตรงกันข้ามการศึกษาระดับปริญญาของความขัดแย้งของผู้ปฏิบัติงานการจัดการบางอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะถึงแม้ว่าความสนใจของทั้งสองฝ่ายที่ทับซ้อนกันพวกเขายังแตกต่างประการสำคัญ (เช่นวิธีการแบ่งผลกำไรทางเศรษฐกิจ) ดังนั้นตาม Dunlop และนักวิชาการของสหรัฐฯอีกใจเหมือนที่มีประสิทธิภาพระบบความสัมพันธ์ของอุตสาหกรรมไม่กำจัดความขัดแย้ง ค่อนข้างจะให้สถาบัน (และ "เว็บของกฎ") ที่แก้ปัญหาความขัดแย้งในลักษณะที่ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารพนักงานและสังคม ระบบการต่อรองส่วนรวมเป็นหนึ่งสถาบันดังกล่าวเป็นกลไกที่เกี่ยวข้องเช่นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความคิดเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาในปี 1940 ของโรงเรียนและหน่วยงานของความสัมพันธ์ของอุตสาหกรรมและแรงงานในการฝึกอบรมผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ทำงานทั้งในสหภาพและตำแหน่งผู้บริหารจะมีทักษะในการลดค่าใช้จ่ายในรูปแบบของความขัดแย้งเช่นการนัดหยุดงาน (ซึ่ง ถูกถึงระดับบันทึกเวลา) และเพิ่มโซลูชั่น (win-win) บูรณาการความขัดแย้งดังกล่าว

แรงงานกรอบความสัมพันธ์

รุ่นล่าสุดความสัมพันธ์ของอุตสาหกรรมที่พัฒนาโดยแฮร์รี่แคทซ์และโทมัส Kochan เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางออกชนิดของการจัดการการตัดสินใจและทำในสหภาพปฏิสัมพันธ์และผลของการตัดสินใจดังกล่าวสำหรับความสำเร็จของเป้าหมายในพื้นที่ดังกล่าวเป็นค่าจ้างและผลประโยชน์ของพวกเขา การรักษาความปลอดภัยงานและสิทธิและความรับผิดชอบของผู้บริหารและสหภาพแรงงานแรงงานกรอบความสัมพันธ์ในภาพรวมตัวเลข 14.1 หลายความคิดที่กล่าวเพื่อให้ห่างไกลรวมทั้งบทบาทที่สำคัญของสภาพแวดล้อม (ท้าทายในการแข่งขัน); สหภาพการจัดการและเป้าหมายทางสังคม; และการแยกของการมีปฏิสัมพันธ์สหภาพการจัดการให้เป็นหมวดหมู่ (จัดตั้งสหภาพแรงงานการเจรจาต่อรองสัญญาการบริหารสัญญา) ที่สามารถมีอิทธิพลสำคัญกับคนอื่น แต่อาจจะมีการวิเคราะห์ค่อนข้างอิสระ รูปแบบยังเน้นบทบาทสำคัญที่อำนาจต่อรองญาติเล่นในเป้าหมายที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารการจัดการสหภาพแรงงานและระดับที่แต่ละฝ่ายประสบความสำเร็จในเป้าหมายของตน อำนาจต่อรองญาติในการเปิดเป็นอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญโดยสภาพแวดล้อมการแข่งขัน (ทางกฎหมายทางสังคมคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูงระบบการทำงานและความท้าทายในการแข่งขันโลกาภิวัตน์) และขนาดและความลึกของสมาชิกสหภาพแรงงาน

เป้าหมายและกลยุทธ์

สังคม

ประโยชน์ที่สำคัญสหภาพแรงงานแรงงานให้กับสังคมได้รับการปรับสมดุลพลังงานและสถาบันของความขัดแย้งในทางอุตสาหกรรมอย่างน้อยค่าใช้จ่าย

แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติตามพระราชบัญญัติ (NLRA, 1935) ให้กรอบกฎหมายที่เอื้อต่อการเจรจาต่อรอง

การจัดการ

ตัดสินใจที่จะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน

หาทางที่จะให้คนงานผ่านเสียงโดยรวมอย่างเป็นทางการกระทำและเป็นอิสระในการตั้งค่าเงื่อนไขการจ้างงานและเงื่อนไข

ประโยชน์ที่สำคัญสหภาพแรงงาน 'ต่อสังคมตลอดประวัติศาสตร์ที่ได้รับความสมดุลของอำนาจและสถาบันของความขัดแย้งอุตสาหกรรมในทางไม่น้อยกว่าค่าใช้จ่าย แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติตามพระราชบัญญัติ (NLRA, 1935) พยายามที่จะให้กรอบกฎหมายที่เอื้อต่อการรวม bargaining.Management ต้องตัดสินใจว่าจะสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนสหภาพแรงงานของพนักงาน ตามประเด็นของค่าใช้จ่ายค่าจ้างดิ้น ibility ¬และความมั่นคงแรงงานเช่นเดียวกับอุดมการณ์การจัดการจะต้องสหภาพแรงงาน decide.Labor พยายามที่จะให้คนงานแทนอย่างเป็นทางการในการตั้งค่าข้อกำหนดและเงื่อนไขของการจ้างงาน

โครงสร้างสหภาพการบริหารและสมาชิก

แห่งชาติและสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

ฝีมือแรงงาน

สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม

สหภาพแรงงานท้องถิ่น

รับผิดชอบสำหรับการเจรจาสัญญาและการบริหารสัญญาวันต่อวันรวมทั้งขั้นตอนการร้องเรียน

แอฟ

ไม่สหภาพแรงงาน แต่สมาคมที่ก้าวหน้าความสนใจร่วมกันของสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับชาติ

สมาชิกส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานระดับชาติหรือนานาชาติสหภาพ ในทางกลับกันสหภาพแรงงานแห่งชาติส่วนใหญ่จะประกอบด้วยหน่วยท้องถิ่นหลายและส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสหพันธ์แรงงานอเมริกันและสภานิติบัญญัติขององค์การอุตสาหกรรม (AFL-CIO) ที่ใหญ่ที่สุดในสหภาพแห่งชาติที่ระบุไว้ในตารางที่ 14.2 (การศึกษาแห่งชาติสมาคมกับ 3,167,612 สมาชิกไม่เกี่ยวข้องกับแอฟ.) ลักษณะสำคัญของสหภาพเป็นไม่ว่าจะเป็นงานฝีมือหรืออุตสาหกรรมสหภาพ unionsare หัตถกรรมที่จัดระเบียบสมาชิกของทักษะที่เฉพาะเจาะจงหรือการค้าเช่นไฟฟ้าหรือ unionsare plumbers.Industrial สร้างขึ้นจากสมาชิกที่ทำงานในหลายตำแหน่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับเช่นรถยนต์หรือเหล็ก unionsare industry.Local ใด ๆ บ่อยรับผิดชอบ การเจรจาต่อรองของสัญญาเช่นเดียวกับวันที่จะจัดการวันของสัญญารวมทั้งข้อข้องใจ procedure.The แอฟไม่ได้ CIOis สหภาพ แต่สมาคมที่พยายามที่จะก้าวไปความสนใจร่วมกันของสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับชาติ เพราะมันหมายถึงความสนใจแรงงานในประเด็นนโยบายสาธารณะและการให้บริการต่าง ๆ นานาให้แก่สมาชิกในด้านการวิจัยและการศึกษา

การรักษาความปลอดภัยของสหภาพ

สหภาพการรักษาความปลอดภัยขึ้นอยู่กับความสามารถในการเพื่อให้มั่นใจเสถียรภาพของสมาชิกและค่าธรรมเนียม สหภาพแรงงานมักจะเจรจาสองบทบัญญัติสัญญาที่กำหนดความสัมพันธ์ของนายจ้างมีให้กับพนักงานและที่สำคัญในการรักษาความปลอดภัย aunion หรือศักยภาพการตรวจสอบออกเป็นบทบัญญัติหักอัตโนมัติของสหภาพจาก paycheck ของพนักงาน

ปิดร้านเป็นบทบัญญัติการรักษาความปลอดภัยภายใต้สหภาพที่บุคคลจะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพ

ร้านสหภาพต้องใช้บุคคลที่จะเข้าร่วมสหภาพภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งหลังจากที่เริ่มต้นการจ้างงาน

ร้านหน่วยงานจะคล้ายกับร้านยูเนี่ยน แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นสมาชิกสหภาพเท่านั้นที่ค่าหน่วยงานจะได้รับเงิน

การบำรุงรักษาของการเป็นสมาชิกต้องมีเพียงว่าผู้ที่เข้าร่วมสหภาพยังคงสมาชิกผ่านชีวิตของสัญญาปัจจุบัน

สิทธิที่จะทำงานในฐานะที่เป็นกฎหมายการทำงานของเทฟท์ Hartley แก้ไข¬ ment เพื่อ NLRA รัฐอาจตัดสินใจที่จะทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานบังคับ (หรือแม้กระทั่งค่าธรรมเนียมจ่าย) ที่ผิดกฎหมาย

เหตุผลในการปฏิเสธในสมาชิกสหภาพสหรัฐ

นายจ้างมีมากขึ้นต่อต้านสหภาพแรงงาน เกือบครึ่งหนึ่งของนายจ้างขนาดใหญ่ในการสำรวจรายงานว่าเป้าหมายแรงงานของพวกเขาที่สำคัญที่สุดจะเป็นสหภาพฟรี สหภาพแรงงานมีการพยายามที่จะจัดระเบียบใหม่สมาชิกใหม่และให้บริการใหม่ สมาชิกสหภาพแรงงานได้ปฏิเสธเรื่อยมาตั้งแต่ปี 1950 และในขณะนี้สหภาพสมาชิกในสหรัฐอเมริกาเป็นร้อยละประมาณ 12% ของการจ้างงาน เหตุผลในการลดลงนี้รวมถึง:

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในการเปลี่ยนแปลง Economy-เหล่านี้รวมถึงการลดลงในการผลิตหลักและการเพิ่มขึ้นในภาคบริการ

ผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้นความต้านทานเกือบร้อยละ 50 ของนายจ้างขนาดใหญ่ในการสำรวจรายงานว่า laborgoal ที่สำคัญที่สุดของพวกเขาจะยังคงเป็นสหภาพฟรี ความสามารถในการสหภาพแรงงาน 'ในการจัดระเบียบอุตสาหกรรมทั้งได้ปฏิเสธและดังนั้นจึงจะได้รับการจ้างไม่ค่อยออกจากการแข่งขัน นอกจากนี้การศึกษาได้แสดงให้เห็นว่าหากสหภาพชนะการเลือกตั้งก็เป็นบ่อยกรณีที่ผู้จัดการสูญเสียงานของพวกเขา (ดูรูปที่ 14.4 เพิ่มขึ้นในการต่อต้านของพนักงานเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน)

ชดเชยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน บริษัท ขนาดใหญ่ nonunion นโยบาย HRM และวิธีปฏิบัติอาจส่งเสริมให้พนักงานจริง tions ¬บวกและดังนั้นจึงแทนสหภาพไม่ต้องการโดยพนักงาน

ชดเชยตามกฎหมายระเบียบจ้างงานรัฐบาลได้รับการผ่านที่ลดพื้นที่ที่สหภาพแรงงานสามารถช่วยเหลือ

เข้ามาดูงาน-ขาดประวัติศาสตร์สหรัฐจากความแตกต่างศักดินาและชั้นมีการ จำกัด ระดับจิตสำนึกที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการเคลื่อนไหวของสหภาพที่แข็งแกร่ง

สหภาพการกระทำการทุจริตการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนและตรงไปตรงมาให้กับผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยได้รับรู้ทั้งหมดเจ็บของสหภาพ

กรอบกฎหมาย

แว็กเนอร์พระราชบัญญัติของปี 1935 (NLRA) ประดิษฐานเจรจาต่อรองเป็นกลไกที่ต้องการสำหรับการปักหลักข้อพิพาทแรงงานจัดการ

มาตรา 7 จาก NLRA: พนักงานมี

"สิทธิที่จะองค์กรตนเองในรูปแบบการเข้าร่วมหรือให้การช่วยเหลือองค์กรแรงงานเพื่อต่อรองร่วมผ่านทางตัวแทนของการเลือกของตัวเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมกันอื่น ๆ สำหรับวัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรอง."

การตัดสินใจกฎหมายและศาลที่ให้โครงสร้างภายในซึ่งต้องดำเนินการสหภาพแรงงานมีผลกับสมาชิกอำนาจการต่อรองและระดับที่ซึ่งสหภาพแรงงานและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของพวกเขา ตกต่ำของ 1930s ขยับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อธุรกิจและระบบฟรีองค์กร

การปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม (ULPs)

 NLRA ห้ามทำกิจกรรมบางอย่างโดยทั้งนายจ้าง

และสหภาพแรงงาน

นายจ้างไม่สามารถ:

การเข้าแทรกแซง, ยับยั้งหรือพนักงานบังคับในการออกกำลังกายของพวกเขามาตรา 7 สิทธิ

ครองหรือรบกวนกับสหภาพ

แตกต่างกับแต่ละสำหรับการออกกำลังกายที่เหมาะสมของเขาหรือเธอจะเข้าร่วมหรือให้ความช่วยเหลือของสหภาพ

แตกต่างกับพนักงานสำหรับการให้ปากคำที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้ของ NLRA

ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานได้รับการรับรอง

การปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม - สหภาพแรงงาน

• 1947 Taft-Hartley พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติกรรมสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นธรรม

•การกระทำ 1959 ดรัมกริฟฟิสหภาพแรงงานพระราชบัญญัติควบคุมและกิจการภายใน (เปิดเผยทางการเงินและการดำเนินงานของการเลือกตั้ง)

เดิม NLRA ไม่ได้รายการใด ๆ สหภาพการปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม เหล่านี้ถูกเพิ่มเข้ามาโดยเทฟท์ 1947 Hartley พระราชบัญญัติ ULPs เหล่านี้คู่ขนานกับที่ระบุไว้ก่อนหน้านี้ ตัวอย่างเช่นสหภาพแรงงานไม่อาจ จำกัด การบีบบังคับหรือพนักงานในการใช้สิทธิของมาตรา 7 rights.Table 14.5 ของพวกเขาในข้อความให้ตัวอย่างของสหภาพการปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรมเช่น

• picketing มวลชนในตัวเลขดังกล่าวว่าพนักงาน nonstriking ถูกห้ามไม่ให้เข้ามาทางร่างกายพืช

การกระทำของ•กำลังหรือความรุนแรงเมื่อแนวรั้วหรือในการเชื่อมต่อกับการนัดหยุดงาน

ภัยคุกคาม•พนักงานของการบาดเจ็บต่อร่างกายหรือว่าพวกเขาจะสูญเสียงานของพวกเขาจนกว่าพวกเขาจะสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพ

•ใสสะอาดหรือขับไล่สมาชิกสำหรับการข้ามแนวรั้วที่ผิดกฎหมาย

•ใสสะอาดหรือขับไล่สมาชิกสำหรับการยื่นค่าใช้จ่ายแรงงานปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือเบิกความก่อน NLRB

•ยืนยันในระหว่างการเจรจาสัญญาที่นายจ้างตกลงที่จะยอมรับสภาพการทำงานที่จะถูกกำหนดโดยกลุ่มที่ไม่ได้อยู่

•ใสสะอาดหรือขับไล่สมาชิกสหภาพสำหรับวิธีที่พวกเขาใช้การเจรจาต่อรองสัญญาในขณะที่การปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขาที่กำกับดูแล

•ก่อให้เกิดนายจ้างจะปล่อยให้พนักงานเพราะพวกเขาพูดออกมาต่อต้านการทำสัญญาที่เสนอโดยสหภาพ

•การทำสัญญาที่กำหนดให้นายจ้างที่จะจ้างเฉพาะสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือพนักงาน "พอใจ" กับสหภาพ

•ยืนยันในการรวมของบทบัญญัติกฎหมายในสัญญา

ยกเลิกสัญญาที่มีอยู่และโดดเด่นหนึ่งใหม่โดยไม่ต้องแจ้งนายจ้างไกล่เกลี่ยของรัฐบาลกลางและการเจรจาต่อรองบริการและบริการไกล่เกลี่ยรัฐ (ที่มี)

•ความพยายามที่จะบังคับให้ผู้แทนจำหน่ายเบียร์ที่จะยอมรับสหภาพ (สหภาพป้องกันตัวแทนจำหน่ายจากการได้รับเบียร์ที่โรงเบียร์โดยการกระตุ้นให้เกิดพนักงานโรงเบียร์ปฏิเสธที่จะเติมคำสั่งซื้อของผู้จัดจำหน่าย)

picketing •นายจ้างบังคับให้หยุดทำธุรกิจกับนายจ้างที่ได้ปฏิเสธที่จะยอมรับสหภาพแรงงาน ("คว่ำบาตรรอง") อีก

การบังคับใช้

แห่งชาติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (NLRB) มีความรับผิดชอบหลักในการบังคับใช้ NLRA.The NLRB ของสองฟังก์ชันหลักที่จะดำเนินการและให้การรับรองการเลือกตั้งเป็นตัวแทนและป้องกันไม่ให้การปฏิบัติด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม ในอาณาจักรทั้งสองก็ไม่ได้เริ่มต้นดำเนินการ ค่อนข้างจะตอบสนองต่อการร้องขอสำหรับการดำเนินการ บางส่วนของวิธีการอื่น ๆ ที่เฉพาะธุรกิจที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการค้าระหว่างรัฐถูกปกคลุมไปด้วย NLRA และดังนั้นจึงอาจมีการ NLRB.The NLRB อาจอนุโลมให้กระบวนการข้องใจฝ่าย 'แทนของผู้ถือหุ้นได้ยิน และ NLRB สามารถออกหยุดและหยุดยั้งเพื่อหยุด ULP อาจมีคำสั่งคืนสิทธิและกลับจ่าย ศาลอุทธรณ์สามารถเลือกที่จะบังคับใช้คำสั่งของ NLRB

ลูกจ้างอิสระเลือกปฏิบัติซึ่งประธานาธิบดีบารักโอบาสนับสนุนจะทำให้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการจัด หนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะกำจัดการเลือกตั้งลงคะแนนเสียงลับและแทนที่จะเพียงแค่ต้องการว่าส่วนใหญ่ของ

พนักงานจะเข้าร่วมสหภาพแรงงานทำไม?

พนักงานต้องถามและตอบคำถามที่สองเมื่อตัดสินใจหรือไม่ที่จะเข้าร่วมสหภาพ

มีช่องว่างระหว่างค่าจ้างผลประโยชน์และเงื่อนไขอื่น ๆ ของการจ้างงานที่พนักงานได้รับเมื่อเทียบกับจริงสิ่งที่พวกเขาเชื่อว่าพวกเขาควรจะได้รับ?

ถ้าเช่นนั้นช่องว่างที่มีอยู่ก็เป็นขนาดใหญ่พอพอที่จะกระตุ้นให้พนักงานในการแก้ไขสถานการณ์ได้หรือไม่

ผลของการรณรงค์เลือกตั้งบานพับเกี่ยวกับวิธีการส่วนใหญ่ของพนักงานตอบทั้งสองคำถาม

กระบวนการและกรอบทางกฎหมายของการจัดระเบียบ

การเลือกตั้งอาจจะจัดขึ้นถ้าอย่างน้อย 30% ของพนักงานในการเจรจาต่อรองหน่วยบัตรอนุญาตเข้าสู่ระบบ

การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลับจะจัดขึ้น สหภาพได้รับการรับรองโดย NLRB ถ้าเสียงข้างมากของพนักงานลงคะแนนให้มัน

การเลือกตั้ง decertification อาจจะจัดขึ้นหากไม่มีการเลือกตั้งอื่น ๆ ได้ถูกจัดขึ้นภายในปีหรือถ้าไม่มีสัญญามีผลบังคับใช้

บางประเภทของพนักงานไม่สามารถรวมอยู่ในหน่วยงานภาคเกษตรต่อรองผู้รับเหมาอิสระผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการ

ลูกจ้างอิสระเลือกพระราชบัญญัติที่รอการ

NLRB เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการจัดดังนี้ steps.Anelection บางอย่างอาจถูกจัดขึ้นอย่างน้อยถ้าร้อยละ 30 ของพนักงานในการต่อรองหน่วยบัตรอนุญาตเข้าสู่ระบบ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นความลับจะจัดขึ้น สหภาพได้รับการรับรองโดย NLRB ถ้าเสียงข้างมากของผู้ลงคะแนนเสียงสำหรับการเลือกตั้งพนักงาน decertification it.A อาจจะจัดขึ้นหากไม่มีการเลือกตั้งอื่น ๆ ได้ถูกจัดขึ้นภายในปีหรือถ้าไม่มีสัญญาอยู่ใน force.The NLRB ต้องกำหนดหน่วยการเจรจาต่อรองที่เหมาะสมและ พนักงานที่มีสิทธิที่จะเข้าร่วมในการจัดระเบียบหมวดหมู่ activities.Certain ของพนักงานไม่สามารถรวม

ลูกจ้างอิสระเลือกปฏิบัติซึ่งประธานาธิบดีบารักโอบาสนับสนุนจะทำให้การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในกระบวนการจัด หนึ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะกำจัดการเลือกตั้งลงคะแนนเสียงลับและแทนที่จะเพียงแค่ต้องการว่าส่วนใหญ่ของพนักงานลงชื่ออนุมัติบัตร การเปลี่ยนแปลงที่สองจะมีการไกล่เกลี่ยของรัฐบาลกลางและการเจรจาต่อรองบริการ (FMCS) ให้มั่นใจว่าสัญญาครั้งแรกถึง ถ้ามันไม่ได้ FMCS จะมีอำนาจที่จะกำหนดสัญญา การกระทำมีบทบัญญัติอื่น ๆ รวมทั้งการคุ้มครองมากขึ้นสำหรับการจัดงานสหภาพ การกระทำการสนับสนุนอย่างมากโดยสหภาพแรงงานและคัดค้านเพียงเป็นอย่างมากโดยนายจ้างส่วนใหญ่ บัตรอนุญาต การเปลี่ยนแปลงที่สองจะมีการไกล่เกลี่ยของรัฐบาลกลางและการเจรจาต่อรองบริการ (FMCS) ให้มั่นใจว่าสัญญาครั้งแรกถึง ถ้ามันไม่ได้ FMCS จะมีอำนาจที่จะกำหนดสัญญา การกระทำมีบทบัญญัติอื่น ๆ รวมทั้งการคุ้มครองมากขึ้นสำหรับการจัดงานสหภาพ อีกไม่นานเราจะเห็นว่าการกระทำหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องผ่านเวลานี้

การจัดแคมเปญ

 NLRB อาจตั้งสำรองผลการเลือกตั้งในกรณีที่นายจ้างสร้างบรรยากาศของความสับสนหรือกลัวว่าจะตอบโต้

สหภาพรองสมาชิกสหภาพได้รับค่าธรรมเนียมในการแลกเปลี่ยนสำหรับการให้บริการ แต่ไม่ได้ให้เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง

แคมเปญองค์กรนำความกดดันของสาธารณชนทางการเงินหรือการเมืองที่นายจ้างในระหว่างกระบวนการจัดระเบียบและการเจรจาต่อรอง

สหภาพแรงงานพยายามที่จะชักชวนให้พนักงานที่ค่าจ้างประโยชน์ของพวกเขารักษาโดยนายจ้างและโอกาสที่จะผลต่อการตัดสินใจในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอและที่สหภาพจะมีผลในการได้รับการปรับปรุง เน้นว่าการจัดการให้มันมีขึ้นแพคเกจที่ดีของค่าจ้างผลประโยชน์และอื่น ๆ นอกจากนี้ยังระบุว่าในขณะที่สหภาพไม่น่าจะให้ปรับปรุงในพื้นที่ดังกล่าวก็มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่​​ค่าใช้จ่ายบางอย่างสำหรับพนักงานเช่นสหภาพค่าธรรมเนียมและสูญเสียรายได้ที่เกิดจากการนัดหยุดงาน นายจ้างใช้ความหลากหลายของวิธีการที่จะต่อต้านสหภาพแรงงานในการจัดแคมเปญ นอกจากนี้ทราบเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญใน ULPs นายจ้างตั้งแต่ช่วงปลายทศวรรษ 1960 ผลมาจากการทำผิดกฎหมายในสถานการณ์เช่นนี้มีน้อย NLRB อาจตั้งสำรองผลของการเลือกตั้งในกรณีที่นายจ้างได้สร้าง "บรรยากาศของความสับสนหรือกลัวว่าจะตอบโต้". สมาชิกสหภาพแรงงานรองเป็นรูปแบบของสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพได้รับค่าธรรมเนียมในการแลกเปลี่ยนสำหรับการให้บริการ แต่ไม่ได้ให้เป็นตัวแทน ในการเจรจาต่อรอง

แคมเปญขององค์กรแสวงหาเพื่อนำมาความกดดันของสาธารณชน, การเงิน, การเมืองหรือเมื่อนายจ้างในระหว่างกระบวนการจัดระเบียบและการเจรจาต่อรอง

Interactions สหภาพและการบริหาร:

กระบวนการเจรจาต่อรอง

ริชาร์ดวอลตันและโรเบิร์ตบอกว่า McKersie เจรจาการจัดการแรงงานสามารถแตกออกเป็นสี่ subprocesses: การเจรจาต่อรองการจำหน่าย, การเจรจาต่อรองแบบบูรณาการ, การก่อสร้างทัศนคติและ intraorganizational, การเจรจาต่อรองการเจรจาต่อรองการกระจายเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายกำลังพยายามที่จะแบ่งวงกลมเศรษฐกิจคงเป็นสองส่วน สิ่งหนึ่งกำไรพรรคอื่น ๆ ที่สูญเสีย

1 การเจรจาต่อรองแบบบูรณาการมีความสำคัญชนะ; มันหาทางออกที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งสองฝ่าย

2 โครงสร้างเจตคติหมายถึง tionship จริง¬ระหว่างเจรจาแรงงานและการจัดการ

การเจรจาต่อรอง 4.Intraorganizational เป็นอาคารมติและการเจรจาที่ไประหว่างสมาชิกของพรรคเดียวกัน

เตรียมสำหรับการเจรจาผู้จัดการ

 7 ขั้นตอน:

1 กำหนดวัตถุประสงค์สัญญาทบวง

2 ทบทวนสัญญาเก่า

3 เตรียมความพร้อมและการวิเคราะห์ข้อมูล

4 คาดว่าจะมีกลุ่มเรียกร้อง

5 สร้างค่าใช้จ่ายของบทบัญญัติการทำสัญญาต่างๆ

6 ทำให้การเตรียมการสำหรับการนัดหยุดงาน

กำหนดกลยุทธ์และการขนส่ง

ขั้นตอนการเจรจาต่อรองและกลยุทธ์

•ก่อน

รวมถึงบุคคลจำนวนมากเป็นข้อเสนอที่สหภาพจะถูกนำเสนอ

•กลาง

ในแต่ละด้านจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของพวกเขาและฝ่ายอื่น ๆ

•รอบชิงชนะเลิศ

โมเมนตัมอาจสร้างต่อการชำระหนี้หรือความดันอาจสร้างเป็นทางตันจะกลายเป็นชัดเจนมากขึ้น อาจเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อำนวยความสะดวกหรือการเจรจา

ขั้นตอนการเจรจาต่อรองและกลยุทธ์

ช่วงแรกอาจรวมถึงบุคคลจำนวนมากเป็นข้อเสนอที่สหภาพจะถูกนำเสนอ

ขั้นตอนกลางแต่ละด้านจะทำให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของพวกเขาและฝ่ายอื่น ๆ '

ขั้นสุดท้ายโมเมนตัมอาจสร้างต่อการชำระหนี้หรือความดันอาจสร้างเป็นทางตันจะกลายเป็นชัดเจนมากขึ้น อาจเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อำนวยความสะดวกหรือการเจรจา

ความเต็มใจของผู้บริหารที่จะใช้ Strike

1 บริษัท สามารถยังคงมีกำไรในระยะยาวถ้ามันตกลงที่จะตอบสนองความต้องการของสหภาพ? คำตอบคือมีแนวโน้มที่จะใช่ในขอบเขตที่สูงกว่าต้นทุนแรงงานสามารถส่งผ่านไปยังผู้บริโภคโดยไม่สูญเสียธุรกิจ นี้ในที่สุดก็เป็นไปได้มากที่สุดเมื่อ (1) ราคาที่เพิ่มขึ้นจะมีขนาดเล็กเพราะต้นทุนค่าแรงงานที่เศษเล็ก ๆ ของค่าใช้จ่ายรวมหรือ (2) มีการแข่งขันราคาเพียงเล็กน้อยในอุตสาหกรรม การแข่งขันด้านราคาต่ำเป็นผลมาจากราคาควบคุมจากการแข่งขันขึ้นอยู่กับคุณภาพ (มากกว่าราคา) หรือจากคนจัดสหภาพทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ของนายจ้างในอุตสาหกรรมซึ่งช่วยขจัดค่าใช้จ่ายแรงงานเป็นปัจจัยราคา สหภาพแรงงานส่วนแบ่งของความกังวลของผู้บริหารกับการแข่งขันในระยะยาวเพราะการลดลงในการแข่งขันสามารถแปลเป็​​นลดลงในระดับการจ้างงาน บนมืออื่น ๆ ส่วนใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานอาจต้องการให้มีการจ่ายค่าจ้างที่สูงขึ้นแม้จะมีการจ้างงานลดลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นชนกลุ่มน้อยของสมาชิก (ผู้ที่มีอาวุโสต่ำ) สูญเสียการจ้างงานมากขึ้นและส่วนใหญ่การจ้างงานให้พวกเขาด้วยค่าจ้างที่สูงขึ้น

2 บริษัท สามารถดำเนินการต่อไปในระยะสั้นแม้จะตี? แม้ว่า "แขวนยาก" กับเป้าหมายการเจรจาต่อรองมันอาจจ่ายออกสำหรับการจัดการในระยะยาวที่เกี่ยวกับระยะสั้นคือการสูญเสียรายได้และกำไรจากการผลิตถูกทำลาย ค่าใช้จ่ายเพื่อพรีเมียร์คือการสูญเสียของค่าจ้างและอาจสูญเสียถาวรของงาน

ความเต็มใจของผู้บริหารที่จะใช้ Strike

 7 ปัจจัยหากการจัดการจะสามารถใช้ Strike:

1 ความต้องการสินค้า

2 Perishability สินค้า

3 เทคโนโลยี

4 ห้องว่างของแรงงานทดแทน

5 สถานที่ผลิตหลายและเซ

สัญญา

6 สิ่งอำนวยความสะดวกแบบบูรณาการ

7 ทดแทนการขาดสินค้า

ฝ่ายบริหารได้ปัจจัยหลายประการที่จะต้องพิจารณาก่อนที่จะตี การเจรจาต่อรองส่วนใหญ่ไม่ส่งผลให้เกิดการนัดหยุดงานตั้งแต่ก็มักจะไม่อยู่ในความสนใจที่ดีที่สุด

จากทั้งสองฝ่าย ต่อไปนี้เจ็ดปัจจัยนอกจากนี้ยังมีปัจจัยเป็นไปได้ว่าการจัดการสามารถจัดการตี

สินค้า-Demand ถ้ามันแข็งแรงมีความสูญเสียศักยภาพมากขึ้นสำหรับการจัดการ

Perishability-สินค้าหมดเวลาตีด้วย perishability จากผลการปลูกพืชในการสูญเสียรายถาวร

เทคโนโลยีทุน บริษัท เข้มน้อยขึ้นอยู่กับแรงงานสำหรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ห้องว่างที่เปลี่ยนงาน (โปรดทราบว่าคลินตันบริหารออกคำสั่งผู้บริหารว่าในเวลาของการประกาศเป็นคำสั่งศาลตามคำสั่ง. คำสั่งผู้บริหารนี้จะห้ามผู้รับเหมาของรัฐบาลกลางจากการเปลี่ยนอย่างถาวรแรงงานที่โดดเด่น)

หลายสถานที่ผลิตและเซสัญญา-เหล่านี้อนุญาตให้ขยับของการทำงานจากเว็บไซต์หลง

สิ่งอำนวยความสะดวกหากบูรณาการส่วนจะไม่สามารถใช้ได้จากโรงงานหลงสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่อาจจะปิดตัวลง

ขาดใช้แทนผลิตภัณฑ์ตีเป็นค่าใช้จ่ายน้อยลงหากลูกค้าไม่สามารถซื้อสินค้าแทน

ผลการเจรจาต่อรองยังขึ้นอยู่กับลักษณะของกระบวนการเจรจาต่อรองและความสัมพันธ์ซึ่งรวมถึงชนิดของกลยุทธ์ที่ใช้และประวัติของแรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่ของการเจรจาการจัดการแรงงานไม่ได้ผลในการนัดหยุดงานเพราะตีโดยปกติจะไม่อยู่ในความสนใจที่ดีที่สุดของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้ทั้งสองสหภาพและการจัดการมักจะตระหนักว่าถ้าพวกเขาต้องการที่จะโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตที่มีประสบการณ์จากการปะทะอาจเป็นเรื่องยากที่จะเอาชนะ เมื่อนัดจะเกิดขึ้นพฤติกรรมของแต่ละฝ่ายระหว่างการนัดหยุดยังสามารถมีผลยาวนานด้วยแรงงานสัมพันธ์จัดการ ความรุนแรงโดยทั้งสองข้างหรือภัยคุกคามจากการสูญเสียงานด้วยการจ้างทดแทนสามารถทำให้อนาคตความสัมพันธ์ยาก

ทางเลือกในการนัดหยุดงาน

ไกล่เกลี่ย - ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการที่จะบังคับให้แก้ปัญหา; ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกสำหรับทุกฝ่าย

ค้นหาความจริง - investigates และรายงานเกี่ยวกับเหตุผลสำหรับข้อพิพาทและตำแหน่งทั้งสองฝ่าย

อนุญาโตตุลาการกระบวนการที่ผ่านการเลี้ยงกลางทำให้ตัดสินใจขั้นสุดท้ายและมีผลผูกพัน

รับค่าใช้จ่ายมากของการนัดหยุดไปทั้งสองฝ่ายขั้นตอนที่แก้ปัญหาความขัดแย้งโดยไม่ต้องตายจะเกิดขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน เพราะหลายพนักงานภาครัฐไม่ได้มีสิทธิที่จะตีทางเลือกที่มีความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวทีที่ ไกล่เกลี่ยให้บริการโดยการไกล่เกลี่ยของรัฐบาลกลางและการเจรจาต่อรองบริการ ในขณะที่ผู้ตัดสินไม่ได้มีอำนาจอย่างเป็นทางการที่จะบังคับให้แก้ปัญหาที่เขาหรือเธอทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกสำหรับทุกฝ่ายพยายามที่จะช่วยหาทางแก้ปัญหาที่อับจน ค้นหาความเป็นจริงมากที่สุดที่ใช้ในภาครัฐ งานค้นหาความจริงคือการตรวจสอบและรายงานสาเหตุของการระงับข้อพิพาทและตำแหน่งทั้งสองฝ่าย อนุญาโตตุลาการเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลที่เป็นกลางทำให้การตัดสินใจครั้งสุดท้ายและมีผลผูกพัน ตามเนื้อผ้าอนุญาโตตุลาการสิทธิ (การตีความของสัญญา) เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในขณะที่การตัดสินดอกเบี้ย (ตัดสินใจตามผลของการเจรจาสัญญา) ใช้มากน้อยบ่อย

ขั้นตอนการร้องทุกข์

กระบวนการเจรจาต่อรองเกิดขึ้นทุกสามปี

กระบวนการเจรจาต่อรองและการบริหารมีการเชื่อมโยง

ประสิทธิผลของวิธีการข้องใจอาจได้รับการตัดสินที่สามเกณฑ์:

1 ปัญหาวันต่อวันได้รับการแก้ไขวิธีที่ดี?

2 กระบวนการอย่างไรบ้างดีปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง?

3 ในสัญญาหลายหน่วยกระบวนการไม่ว่าวิธีที่ดีจัดการปัญหาสัญญาในประเทศหรือไม่

 Duty การเป็นตัวแทนยุติธรรม

ขั้นตอนข้องใจเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทการจัดการแรงงานกับการตีความและการดำเนินการของสัญญา สองกระบวนการการเจรจาต่อรองและการบริหารมีการเชื่อมโยง

คณะกรรมการสมัยสงครามโลกครั้งที่สงครามแรงงานสถาบันแรกของการใช้ของบุคคลที่สามที่เป็นกลางเรียกว่าประสิทธิภาพของขั้นตอนการ arbitrator.The ข้องใจอาจได้รับการตัดสินที่สามเกณฑ์:

วิธีที่ดีในการแก้ไขปัญหาวันวันแก้ไขหรือไม่

กระบวนการอย่างไรบ้างดีปรับเปลี่ยนสถานการณ์¬ circum?

ในสัญญาหน่วยหลายกระบวนการที่ไม่วิธีที่ดีที่จัดการกับปัญหาสัญญาในประเทศหรือไม่

หน้าที่ของการเป็นตัวแทนยุติธรรมเป็นไปตามข้อบังคับ NLRA และต้องการให้สมาชิกทุกคนในหน่วยการเจรจาต่อรองไม่ว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพหรือไม่สามารถเข้าถึงได้เท่ากับและ represen เหมาะสม¬ tation ในกระบวนการข้องใจ

ขั้นตอนการร้องทุกข์

อนุญาโตตุลาการเป็นขั้นตอนสุดท้ายและมีผลผูกพัน

อนุญาโตตุลาการเกณฑ์ที่ใช้ในการเข้าถึงการตัดสินใจรวมถึง:

1 ไม่ทราบว่าพนักงานกฎและผลกระทบจากการละเมิดหรือไม่

2 กฎที่ใช้ในทางที่สอดคล้องและสามารถคาดเดาได้หรือไม่?

3 เป็นข้อเท็จจริงที่รวบรวมในวิธีที่ยุติธรรมและเป็นระบบ?

4 ไม่พนักงานมีสิทธิที่จะถามข้อเท็จจริงและนำเสนอการป้องกัน?

5 ไม่พนักงานมีสิทธิอุทธรณ์ได้หรือไม่

6 มีระเบียบวินัยโปรเกรสซีฟ

7 จะมีการบรรเทาสถานการณ์?

กลยุทธ์การจัดการแรงงานใหม่

มีสัญญาณของการเปลี่ยนแปลงจากวิธีการขัดแย้งที่จะเป็นวิธีน้อยขัดแย้งและสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อความสัมพันธ์สหภาพการจัดการ

การเปลี่ยนแปลงรวมถึงการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมและจัดโครงสร้างการทำงานเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น

ผู้นำสหภาพแรงงานได้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวบ่อยกลัวการพังทลายของอิทธิพลของตน

เหล่านี้วิธีการใหม่ (กับขอบเขตของกฎหมาย) เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่อาจเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

ผลลัพธ์แรงงานสัมพันธ์

• Strikes-กำหนดค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญเมื่อสมาชิกสหภาพนายจ้างและสังคม

ค่าจ้างและผลประโยชน์

ในปี 2008 ภาคเอกชนสหภาพแรงงานได้รับ

ค่าจ้างที่สูงขึ้น 21% ที่ counterparts nonunion

ชดเชยรวมเป็น 40% สูงเพื่อความเป็นเอกภาพครอบคลุมพนักงานเพราะผลสหภาพแรงงาน 'บนผลประโยชน์

ผลให้ผลผลิตของสหภาพแรงงานเป็นเรื่องถกเถียงกัน

แรงงานสหภาพจะมีประสิทธิผลมากขึ้นกว่าแรงงาน nonunion แม้ว่าคำอธิบายที่ชัดเจนคือ

กำไรและหุ้น-Performance อาจประสบภายใต้สหภาพแรงงานหากค่าใช้จ่ายที่มีการยก

ประสิทธิผลของการแรงงานสัมพันธ์สามารถหาได้จากการจัดการแรงงานและมุมมองทางสังคม การจัดการพยายามที่จะควบคุมค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิตและคุณภาพ สหภาพแรงงานพยายามที่จะขึ้นค่าจ้างและผลประโยชน์และการออกกำลังกายควบคุมวิธีพนักงานใช้เวลาของเขาในการทำงาน (เช่นผ่านกฎการทำงาน) แต่ละของทั้งสามฝ่ายมักจะพยายามหลีกเลี่ยงการรูปแบบของความขัดแย้ง (เช่นตาย) ที่กำหนดอย่างมีนัยสำคัญ

ค่าใช้จ่ายที่ทุกคน ในส่วนนี้เราตรวจสอบผลหลาย นัดที่เกิดขึ้นไม่บ่อยมาก ในปี 2008 ภาคเอกชนสหภาพแรงงานที่ได้รับโดยเฉลี่ยค่าจ้างที่เป็นร้อยละ 21 สูงกว่าปกติ counterparts.unions nonunion มีอิทธิพลต่อวิธีการจ่ายเงินและโปรโมชั่กำหนด สหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อวิธีการที่จะได้รับชำระ

สหภาพแรงงานเชื่อว่าจะลดลงการผลิตในวิธีที่สาม:

เปรียบจ่ายสหภาพแรงจูงใจการจัดการเพื่อใช้เงินทุนมากขึ้นต่อคนงานซึ่งเป็นสัญญา inefficiency.Union อาจ จำกัด ปริมาณงานและเพื่อ on.Strikes และงานอื่น ๆ ผลการดำเนินการใน productivity.Unions หายไปบางส่วนผลัดกันอาจเพิ่มผลผลิต: สหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารกับการจัดการซึ่งอาจลดการใช้ turnover.The อาวุโสลดการแข่งขันระหว่างคนงาน

การปรากฏตัวของสหภาพอาจส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อกระชับขึ้นในแง่ของความสอดคล้องกับกฎการทำงานและเพื่อให้ on.Profits และหุ้นประสิทธิภาพอาจประสบภายใต้สหภาพแรงงานถ้าค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงการลงทุนตามจำนวนเงินที่มากขึ้น

บริบทนานาชาติ

ยกเว้นจีน, รัสเซียและยูเครนสหรัฐมีสมาชิกสหภาพมากกว่าประเทศอื่นใด

โลกาภิวัตน์การเจริญเติบโตของตลาดจะยังคงสร้างแรงกดดันต่อต้นทุนค่าแรงงานและการผลิต

สหรัฐแตกต่างจาก W. ยุโรปในการเข้าร่วมงานอย่างเป็นทางการในการตัดสินใจ

ภาครัฐ

 2008 36.8% จากพนักงานของรัฐที่เป็นสมาชิกสหภาพ

Strikes ที่ผิดกฎหมายระดับชาติและในหลายรัฐสำหรับคนงานของรัฐบาล

ในปี 2008 3 จาก 15 งานใหญ่ร้ายแรงอยู่ในภาครัฐ

สรุป

สหภาพแรงงานพยายามที่จะเป็นตัวแทนสมาชิกของพวกเขาในสถานที่ทำงาน

อาจเป็นพยานลดความสามารถในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในเศรษฐกิจโลก

บริหารใน บริษัท  nonunion รู้สึกบังคับเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน

การสูญเสียในการเป็นสมาชิกสหภาพและอำนาจต่อรองในภาคเอกชน

บริหารและสหภาพแรงงานที่กำลังมองหาใหม่วิธีที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นของการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการแข่งขันในขณะที่ให้พนักงานเสียงในการตัดสินใจในสถานที่ทำงาน

บทที่ 15

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั่วโลก

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

ระบุการเปลี่ยนแปลงล่าสุดที่มีการทำให้ บริษัท ที่จะขยายสู่ตลาดต่างประเทศ

พูดคุยปัจจัยสี่ที่มากที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตลาดต่างประเทศ

ประเภทแตกต่างกันรายชื่อของพนักงานต่างประเทศ

ระบุสี่ระดับของการมีส่วนร่วมทั่วโลกและปัญหาหนั่นประสบในแต่ละระดับ

หารือเกี่ยวกับวิธีเลือก บริษัท รถไฟชดเชยและ reintegrate ผู้จัดการชาวต่างชาติ

การแนะนำ

องค์กรทำงานในเศรษฐกิจโลก

การแข่งขันระหว่างประเทศเป็นอันดับ 1 ที่มีผลต่อปัจจัยหนั่น

การขยายตัวระหว่างประเทศสามารถให้เปรียบในการแข่งขัน:

จำนวนมากของลูกค้าที่มีศักยภาพ

แรงงานต้นทุนต่ำ

•พืช Maquiladora

เทคโนโลยีโทรคมนาคมและข้อมูลที่ช่วยให้งานที่จะทำมากขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพทั่วโลก

องค์กรในขณะนี้ทำงานในเศรษฐกิจโลก ธุรกิจสหรัฐกำลังเข้าสู่ตลาดต่างประเทศและในเวลาเดียวกัน บริษัท ต่างชาติที่เข้ามาในตลาดสหรัฐ

ขยายตัวระหว่างประเทศสามารถให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน

ล. เข้าประเทศที่แตกต่างกันอาจให้จำนวนมากของลูกค้าที่มีศักยภาพ

อาคารสถานที่ผลิตในประเทศที่มีแรงงานต้นทุนต่ำอาจพิสูจน์ค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ พืช Maquiladora (พืชเป็นของต่างประเทศตั้งอยู่ในเม็กซิโกที่มีการจ้างแรงงานเม็กซิกัน) ให้แรงงานที่มีทักษะต่ำกว่าต้นทุนต่ำในประเทศสหรัฐอเมริกา

เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมและข้อมูลที่ช่วยให้งานที่จะทำมากขึ้นอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพทั่วโลก

จำนวนของปัจจัยที่สำคัญต้องมีการแก้ไขเพื่อให้กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรบุคคลในบริบทระหว่างประเทศ

การแข่งขันระหว่างประเทศเป็นอันดับ 1 ที่มีผลต่อปัจจัย HRM.s

การเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป

ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA)

การเจริญเติบโตของเอเชีย

ญี่ปุ่น, จีน, สิงคโปร์, ฮ่องกงและมาเลเซียมีกองกำลังทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ

ตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า (GATT)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมืองที่ผ่านมาได้เร่งเคลื่อนไหวต่อการแข่งขันระหว่างประเทศ

ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (EEC) เป็นสมาพันธ์ส่วนใหญ่ของชาติยุโรปที่เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการค้าเสรีกับอีกคนหนึ่งด้วยการค้าควบคุมโดยคณะกรรมาธิการยุโรป (EC)

ข้อตกลงการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (NAFTA) ข้อตกลงนี้อยู่ระหว่างแคนาดาสหรัฐอเมริกาและเม็กซิโกให้ตลาดเสรีมีขนาดใหญ่กว่า EEC

เอเชียให้ตลาดเติบโตสำหรับ บริษัท หลาย ญี่ปุ่น, จีน, สิงคโปร์, ฮ่องกง, มาเลเซียและกองกำลังทางเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญ จีนนำเสนอตลาดที่มีศักยภาพอย่างมากสำหรับสินค้า

แกตต์เป็นกรอบระหว่างประเทศของกฎและหลักการในการลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศทั่วโลก มันประกอบไปด้วยกว่า 100 ประเทศสมาชิก

ปัจจัยที่มีผลหนั่นในตลาดต่างประเทศ

บริษัท ที่ป้อนตลาดทั่วโลกต้องยอมรับว่าตลาดเหล่านี้ไม่เพียง แต่สะท้อนภาพของประเทศบ้านเกิดของตน ความแตกต่างเหล่านี้อาจมีผลกระทบที่แข็งแกร่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน HRM ดังรูปที่แสดงให้เห็นถึง 15.l จำนวนของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในตลาดโลกและปัจจัยสี่วัฒนธรรม, การศึกษา / ทุนมนุษย์ระบบการเมือง / กฎหมาย / เศรษฐกิจ

วัฒนธรรมถูกกำหนดให้เป็นชุดメของสมมติฐานที่สำคัญ (unstated บ่อย) ว่าสมาชิกของชุมชน share.Culture เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อประเทศหนั่น

วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะหนั่นด้วยเหตุผลสองประการ:

มันมักจะกำหนดกฎหมายการศึกษาและมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจหนั่นในตลาดโลก

มันมักจะเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพของการปฏิบัติต่างๆหนั่น

Hofstede ของมิติทางวัฒนธรรม

1 ปัจเจก / ส่วนรวม - ปริญญาที่คนทำหน้าที่เป็นบุคคลมากกว่าที่จะเป็นสมาชิกของกลุ่ม

1 ระยะทางอำนาจ - วิธีการวัฒนธรรมกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจลำดับชั้น

2 ความไม่แน่นอนหลีกเลี่ยง - วิธีจัดการกับวัฒนธรรม

ความจริงที่ว่าในอนาคตจะไม่สามารถคาดเดาได้อย่างสมบูรณ์แบบ

1 เป็นชายหญิงอธิบายส่วนของบทบาทระหว่างเพศในสังคม

2 ปฐมนิเทศ Long-term/short-term - แนวโน้มของวัฒนธรรมที่จะมุ่งเน้นผลประโยชน์ระยะยาวหรือผลระยะสั้น

ผลกระทบของวัฒนธรรมเพื่อหนั่น

1 วัฒนธรรมมีผลกระทบต่อวิธีการในการจัดการ

2 วัฒนธรรมแตกต่างกันในการที่พนักงานคาดหวังผู้นำที่จะนำวิธีการตัดสินใจจะจัดการภายในลำดับชั้นและสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคล

3 อาจมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความเหมาะสมของการปฏิบัติ HRM

4 สามารถมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมระบบค่าตอบแทนและกระบวนการสื่อสารและการประสานงาน

5 โปรแกรมความหลากหลายทางวัฒนธรรมเสริมสร้างความเข้าใจของวัฒนธรรมอื่น ๆ เพื่อสื่อสารกับพวกเขา

การศึกษา / ทุนมนุษย์

ประเทศแตกต่างกันในระดับของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ของประเทศจะถูกกำหนดโดยจำนวนของตัวแปรหลัก, โอกาสทางการศึกษา

ประเทศที่มีทุนมนุษย์ต่ำดึงดูดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต้องมีทักษะต่ำและระดับค่าแรงต่ำ

ประเทศมีทุนมนุษย์สูงเป็นเว็บไซต์ที่น่าสนใจสำหรับการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศที่จะสร้างงานสูงทักษะ

ระบบการเมือง / กฎหมาย

สั่งความต้องการของการปฏิบัติบางอย่างหนั่นเช่นการฝึกอบรมการชดเชยการจ้างงานยิงและพนักงาน

ระบบกฎหมายเป็นผลพลอยได้ของวัฒนธรรมสะท้อนให้เห็นถึงบรรทัดฐานทางสังคม

สหรัฐได้นำของโลกในการกำจัดการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานและการควบคุมกระบวนการของการเจรจาการจัดการแรงงาน

เยอรมนีได้ให้พนักงานที่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะ "codetermination" ในที่ทำงาน

EEC ให้สิทธิทางสังคมขั้นพื้นฐานของแรงงาน: เสรีภาพในการเคลื่อนไหวและเสรีภาพในการเลือกอาชีพของตนและได้รับการชดเชยอย่างเป็นธรรม

ระบบเศรษฐกิจ

ภายใต้เศรษฐกิจสังคมนิยมมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจการพัฒนาทุนมนุษย์เป็น แต่พอมีโอกาสอยู่แล้วเพราะการศึกษาเป็นฟรี

ในระบบทุนนิยมสถานการณ์ตรงข้ามอยู่กับการเรียนที่สูงขึ้นที่มหาวิทยาลัยของรัฐ แต่สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจที่มีอยู่ผ่านเงินเดือนแต่ละ

ทุกประเทศจะแตกต่างกันในแง่ของวัฒนธรรมทุนมนุษย์และกฎหมายของพวกเขาระบบการเมืองและเศรษฐกิจ

วัฒนธรรมของประเทศที่ผูกติดอยู่กับระบบ integrally เศรษฐกิจที่มีหลายของแรงจูงใจในการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

ภายใต้เศรษฐกิจสังคมนิยมมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจการพัฒนาทุนมนุษย์ แต่พอมีโอกาสเป็นเพราะการศึกษาเป็นฟรี

ในระบบทุนนิยมสถานการณ์ตรงข้ามอยู่ด้วยความเร็วสูงได้อย่างตื่นตาตื่นใจมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่มีแรงจูงใจทางเศรษฐกิจผ่านความแตกต่างของแต่ละบุคคลเงินเดือน (ดูรูปที่ 15.3 ในข้อความของคุณ) ทุกประเทศจะแตกต่างกันในแง่ของวัฒนธรรมทุนมนุษย์และกฎหมายของพวกเขาระบบการเมืองและเศรษฐกิจ

พนักงานการจัดการในบริบทของโลก

ประเทศแม่เป็นประเทศที่ตั้งของสำนักงานใหญ่ขององค์กรของ บริษัท ที่ตั้งอยู่

ประเทศเจ้าภาพคือประเทศที่องค์กรปกครองประเทศพยายามที่จะหา (หรือมีอยู่แล้ว) สิ่งอำนวยความสะดวก

ประเทศที่สามเป็นประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศเจ้าภาพหรือประเทศแม่

ประเภทของพนักงานนานาชาติ

พนักงานที่ถูกส่งโดย บริษัท ในประเทศใดประเทศหนึ่งในการจัดการการดำเนินงานในประเทศที่แตกต่างกัน - ชาวต่างชาติ สามประเภทของชาวต่างชาติ:

1 ในพระบรมราชูปถัมภ์แม่ประเทศ (PCNs) - พนักงานที่เกิดและอาศัยอยู่ในประเทศแม่

2 ในพระบรมราชูปถัมภ์ประเทศเจ้าภาพ (HCNs) - พนักงานที่ถูกเกิดและเติบโตในประเทศเจ้าภาพเมื่อเทียบกับประเทศผู้ปกครอง

3 ในพระบรมราชูปถัมภ์ที่สามประเทศ (TCNs) - พนักงานเกิดในประเทศอื่น ๆ กว่าประเทศผู้ปกครองหรือประเทศเจ้าภาพ แต่ผู้ที่ทำงานในประเทศเจ้าภาพ

ระดับของการมีส่วนร่วมทั่วโลก

15.4 รูปที่แสดงให้เห็นถึงระดับการมีส่วนร่วมระหว่างประเทศจากที่องค์กรสามารถเลือก

บริษัท ส่วนใหญ่เริ่มต้นด้วยการปฏิบัติการภายในตลาดภายในประเทศ

การมีส่วนร่วมระหว่างประเทศเกิดขึ้นเป็น บริษัท แสวงหาตลาดใหม่สำหรับผลิตภัณฑ์ของพวกเขาผ่านการส่งออกและในที่สุดด้วยการสร้างโรงงานผลิตในประเทศอื่น ๆ

ในขณะที่ บริษัท ต่างประเทศในการสร้างหนึ่งหรือไม่กี่สิ่งอำนวยความสะดวกในอีกประเทศหนึ่งพวกเขากลายเป็น บริษัท ข้ามชาติเมื่อพวกเขาสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในหลายประเทศที่แตกต่างกันพยายามที่จะลงทุนในการผลิตลดลงและค่าใช้จ่ายการจัดจำหน่ายในสถานที่ที่แตกต่างกัน

องค์กรระดับโลกในการแข่งขันกับสภาพของศิลปะผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพชั้นนำและบริการที่มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุด

องค์กรระดับโลก

องค์กรทั่วโลกในการแข่งขันกับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูงสุดและบริการที่มีต้นทุนต่ำสุด

 3 คุณสมบัติของระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้ามชาติ:

1 ขอบเขตข้ามชาติ - การตัดสินใจทรัพยากรบุคคลต้องทำจากทั่วโลกมากกว่ามุมมองแห่งชาติหรือระดับภูมิภาค

2 เป็นตัวแทนสะท้อนให้เห็นถึงข้ามชาติข้ามชาติองค์ประกอบของผู้จัดการของ บริษัท

3 กระบวนการข้ามชาติ - ขอบเขตที่การวางแผนของ บริษัท และกระบวนการตัดสินใจรวมถึงผู้แทนและความคิดจากความหลากหลายของวัฒนธรรม

เลือกผู้จัดการ Expatriate

ในฐานะ บริษัท ที่เป็นสากลใช้ของชาวต่างชาติจะกลายเป็นบ่อยมากขึ้น

ชาวต่างชาติที่ประสบความสำเร็จมีทักษะต่อไปนี้หรือความสามารถ:

ความสามารถทางเทคนิค

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้าและมีความไวต่อ, วัฒนธรรมใหม่ (ดูตารางที่ 15.4 ในข้อความของคุณสำหรับเกณฑ์การคัดเลือก) สามมิติรวมถึง:

มิติด้วยตนเอง

มิติสัมพันธ์

มิติการรับรู้

การใช้ของผู้หญิงในการกำหนดประเทศได้พิสูจน์ประโยชน์สำหรับ บริษัท ; ผู้ชายหลักฐานล่าสุดและหญิงสามารถดำเนินการอย่างเท่าเทียมกันทั้งแม้ในประเทศที่มีใจโอนเอียงให้กับผู้หญิงในการจัดการ

การฝึกอบรมและการพัฒนาของชาวต่างชาติ

•ฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม

พฤติกรรม•ในการประชุมและการตั้งค่าทางสังคม

•ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการสื่อสาร

วัฒนธรรม•ในสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่

15.5 ตารางในข้อความมีเคล็ดลับบางอย่างสำหรับการสื่อสารข้ามอุปสรรคทางภาษา

ค่าตอบแทนของชาวต่างชาติ

4 ส่วนประกอบของแพคเกจจ่ายทั้งหมด:

1 เงินเดือนประจำปีฐานเงินเดือนเท็มเพลต

2 อีคภาษีเงินเดือนชำระเงินที่สูงขึ้นอัตราภาษีของประเทศอื่น ๆ

3 ประโยชน์ที่ได้รับอย่างต่อเนื่องของหรือทดแทนสำหรับ

ผลประโยชน์ที่บ้าน

4 การชำระเงินค่าเบี้ยเลี้ยงค่าใช้จ่ายของชีวิต-housing, การศึกษาและการย้ายถิ่นฐาน

15.5 ตารางในข้อความแสดงให้เห็นตัวอย่างของงบดุลในการกำหนดค่าตอบแทนชาวต่างชาติและ 15.7 ตารางแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างค่าใช้จ่ายของที่อยู่อาศัยในบางส่วนของเมืองระหว่างประเทศขนาดใหญ่

สมดุลระวังต้องเกิดขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าชาวต่างชาติจะได้รับรางวัลในลักษณะที่เท่าเทียมกัน ค่าเผื่อภาษีที่อยู่อาศัยค่าใช้จ่ายการย้ายและการศึกษาของเด็กเป็นส่วนหนึ่งของแพคเกจ

แพคเกจจ่ายรวมมีสี่ส่วนประกอบ:

เงินเดือนประจำปีฐานเงินเดือนเท็มเพลต

อีคภาษีลดหย่อนการชำระเงินสำหรับอัตราภาษีที่สูงขึ้นของประเทศอื่น ๆ

ประโยชน์ที่ได้รับต่อเนื่องของหรือทดแทนสำหรับบ้านแพคเกจผลประโยชน์

เบี้ยเลี้ยงค่าใช้จ่ายของที่อยู่อาศัยที่อยู่อาศัยการศึกษาและการชำระเงิน relo ¬ไอออนที่จะทำให้การมอบหมายน่าสนใจมากขึ้น

Reacculturation ของชาวต่างชาติ

ย้อนอาจส่งผลให้ช็อกวัฒนธรรม

 60 ถึง 70% ของชาวต่างชาติไม่ทราบว่าตำแหน่งของพวกเขาจะพวกเขากลับมา

 25% ออกจาก บริษัท ภายในหนึ่งปีที่จะกลับ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงจำเป็นในการสื่อสารขององค์กรในขณะที่การเปลี่ยนแปลงประเทศเป็นต่างประเทศและการตรวจสอบความสำคัญของการทำงานระหว่างประเทศของชาวต่างชาติ

การฝึกอบรมและผลตอบแทนเกินเงินเดือนและผลประโยชน์เป็นสำคัญ

สรุป

บริษัท ทั่วโลกการแข่งขันต้อง

คนที่มีคุณภาพสูงสุด

หลายปัจจัยส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาพแวดล้อมของโลกเช่นวัฒนธรรมทุนมนุษย์และระบบการเมืองกฎหมายเศรษฐกิจและ

ต้องการประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการอพยพ

องค์กรในวันนี้มีส่วนร่วมมากขึ้นในการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นกว่าเดิมและมีแนวโน้มที่จะยังคง เหตุการณ์ประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาเช่นการพัฒนาของประชาคมเศรษฐกิจยุโรป, NAFTA, เติบโตทางเศรษฐกิจของเอเชียและแกตต์มีการเร่งการเคลื่อนไหวไปสู่​​ตลาดโลก การแข่งขันของ บริษัท ในตลาดโลกต้องการคนที่มีคุณภาพสูงสุดในการแข่งขันประสบความสำเร็จ นี้ต้องใช้ผู้จัดการที่จะตระหนักถึงปัจจัยหลายอย่างมีนัยสำคัญส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาพแวดล้อมของโลกเช่นวัฒนธรรมทุนมนุษย์และการเมืองミระบบกฎหมายและเศรษฐกิจและที่พวกเขาเข้าใจว่าปัจจัยเหล่านี้มาลงเล่นในระดับต่างๆของ การมีส่วนร่วมทั่วโลก ในที่สุดก็ต้องว่าพวกเขาจะชำนาญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับชาวต่างชาติผู้จัดการ ผู้จัดการไม่สามารถประเมินค่าสูงความสำคัญของการมีประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดโลกวันนี้