

«Тульский государственный университет»

Кафедра «Финансы и менеджмент»

Профиль подготовки: «Финансы и кредит»

**УПРАВЛЕНИЯ СОВОКУНЫМ РИСКОМ ЧЕРЕЗ
ИЗМЕНЕНИЕ СРУКТУРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Выполнил : Бухман А.В.

Руководитель : ГУЧЕК Н.Е.

Тула 2017

Актуальность

- Риски возникают в деятельности любого предприятия, независимо от вида его деятельности, организационно правовой формы и сроков существования на рынке, и требуют постоянного анализа, контроля и поиска оптимальных решений в области управления ими.

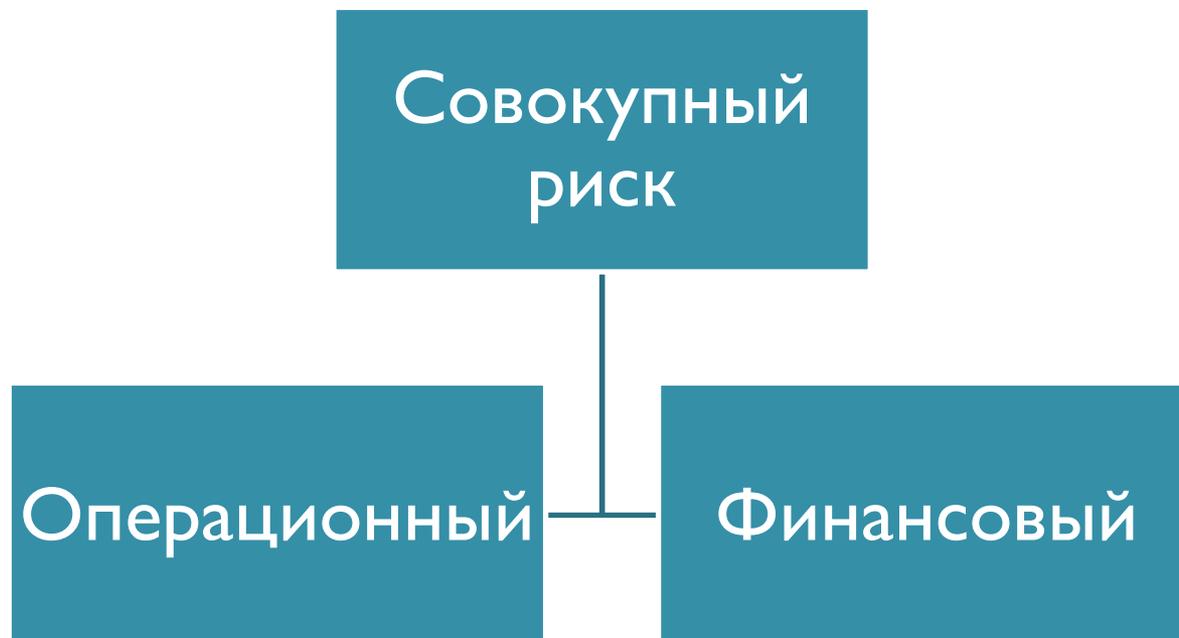


- Для повышения заинтересованности работников в конечных результатах деятельности предприятия необходимо обеспечить прямую зависимость между объемом реализованной продукции (оказанных услуг) и заработной платой. Эта зависимость может распространяться на всю заработную плату либо на определенную часть.



Управление совокупным риском

- Совокупный риск – риск, связанный с возможным недостатком средств, необходимых для покрытия текущих расходов и расходов по обслуживанию внешних источников финансирования



Оценка совокупного риска

- Для того, чтобы оценить совокупный риск, связанный с предприятием, необходимо оценить производственный и финансовый риск по средством определения финансового и производственного рычагов.



Эффект финансового рычага

- Финансовый рычаг - это соотношение между облигациями и привилегированными акциями с одной стороны и обыкновенными акциями - с другой.

$$\text{ЭФР} = \frac{\text{НРЭИ}}{(\text{НРЭИ} - \sum \%_{\text{фр}})} = \frac{\text{БП} + \sum \%_{\text{фр}}}{\text{БП}}$$

- Эффект финансового рычага оптимально должен быть равен одной трети — половине уровня экономической рентабельности активов

Эффект операционного (производственного) рычага

- Операционный рычаг – это потенциальная возможность влиять на балансовую прибыль путем изменения структуры себестоимости и объема выпуска продукции.

$$\text{ЭОР} = \frac{Q \times (p - S_{\text{нз}})}{Q \times (p - S_{\text{нз}}) - S_{\text{пост}}} \times \frac{Q}{Q} = \frac{Q \times (p - S_{\text{нз}})}{Q \times (p - S_{\text{нз}}) - S_{\text{пост}}} = \frac{\text{НРЭИ} + S_{\text{пост}}}{\text{НРЭИ}}$$

- Чем выше доля постоянных издержек, тем больше сила воздействия производственного рычага, а следовательно, и предпринимательский риск, связанный с этой фирмой, и наоборот

Сопряженный эффект финансового и операционного рычагов

- Суммирование финансового и предпринимательского рисков в финансовом менеджменте нашло свое выражение в понятии сопряженного эффекта финансового и производственного рычагов (СЭР):

$$СЭР = \frac{НРЭИ}{НРЭИ - \sum \%_{\text{эф}}} \times (НРЭИ + S_{\text{кост}}) = \frac{НРЭИ + S_{\text{кост}}}{НРЭИ - \sum \%_{\text{эф}}}$$

Система оплаты труда

- Система оплаты труда –это способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).



Системы и формы оплаты труда

сдельная

- *прямая сдельная*
оплата труда повышается в прямой зависимости от количества выработанных изделий (работ) исходя из сдельных расценок с учетом необходимой квалификации
- *сдельно-премиальная*
предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности
- *сдельно-прогрессивная*
оплата выработанной продукции повышается за изделия сверх нормы согласно установленной шкале, но не свыше двойной сдельной расценки
- *аккордная*
форма, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения
- *косвенно-сдельная*
применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих

повременная

- *простая повременная*
оплата труда производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества работ
- *повременно-премиальная*
не только оплата отработанного времени, но и премия за качество работы

Управление совокупными рисками через изменение структуры оплаты труда

- Большинство российских организаций рассматривают систему оплаты труда вне связи с управлением рисками. Организации должны самостоятельно инициировать изменения систем оплаты труда, чтобы обеспечить сближение подходов к их организации с разумными практиками принятия рисков.



Цели оценки системы оплаты труда организации



- - внедрение систем оплаты труда и мотивации руководства и персонала
- - обеспечение соответствия систем оплаты труда и мотивации руководства и персонала в организации характеру и масштабу совершаемых ею операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков;
- - обеспечение финансовой устойчивости кредитной организации.

Программы долгосрочной мотивации персонала

выплаты за достижение KPI

реальное участие в собственности

виртуальное участие в собственности

опцион на покупку акций в будущем по оговоренной цене

Проблемы изменения действующих систем оплаты труда

отсутствие понимания практического алгоритма построения надежных компенсационных систем

сложность методик определения количественных и качественных оценок рисков

субъективность корректировок вознаграждения в зависимости от рисков

трудности при внедрении корректировок на риск в зависимости от источников риска

Спасибо за внимание!

Risk

