

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/32902>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Экономика

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 5

1 Анализ выполненной работы 7

1.1 Цель, задачи, предмет и объект исследования 7

1.2 Актуальность и практическая значимость темы 8

1.3 Литературный обзор по теме 9

1.4 Анализ системы стимулирования труда в ПАО «Альфа банк» 20

1.5 Направления совершенствования стимулирования труда персонала банка 21

Заключение 23

Список литературы 24

система оценки труда прозрачная, работник воспринимает вознаграждение как более справедливое, растет его мотивация к труду.

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Таким образом, заработная плата включает в себя:

- вознаграждение за выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором (должностной инструкцией), формируемое с помощью повременной, сдельной или комиссионной системы оплаты труда.
- стимулирующие выплаты – стимулирующие и поощрительные премии, надбавки и доплаты
- компенсационные выплаты – компенсационные доплаты и надбавки, связанные с особым режимом работы или условиями труда [16].

В настоящее время большой популярностью пользуется термин «бонус», используемый как синоним слова «премия». Тем не менее, между ними существует разница. Существенным отличием бонуса от премии является его отношение к фонду оплаты труда и затратам предприятия.

Премия – переменная часть оплаты труда работника, включаемая в фонд оплаты труда предприятия и соответственно относимая к затратам предприятия, уменьшающим налогооблагаемую базу.

С точки зрения влияния на мотивацию работника премия может быть двух видов: стимулирующая и поощрительная.

Стимулирующая премия зависит от эффективности работы, имеет четкие, формализованные в документах организации. Особенность данного вида премии в том, что работодатель заранее информирует работника о желаемых результатах и договаривается о вознаграждении, то есть стремится повысить эффективность работы, делая прозрачной систему оплаты труда.

Поощрительная премия – разовое вознаграждение, выплачиваемое по окончании работы без предварительной договоренности с сотрудником о его размере и методах расчета. При этом поощрительная премия не является прозрачной для работника, он не может напрямую влиять на ее размер своим трудом, поэтому, чтобы получить ее, старается демонстрировать лояльность к компании и руководителю.

Бонус – дополнительное поощрение работников, выплачиваемое по усмотрению работодателя из прибыли, не требующее обоснования выплаты и расчетов и не включаемое в фонд оплаты труда.

Надбавка – дополнительное вознаграждение, устанавливаемое работодателем за некие постоянные факторы, влияющие на квалификацию, результативность, характер или условия труда работника. Надбавки могут быть двух видов: компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные надбавки выплачиваются за особый режим работы, например, за разъездной характер работы, за ненормированный рабочий день или за особые условия труда.

Стимулирующие надбавки связаны с квалификацией сотрудника или сложностью его работы.

Стимулирующие надбавки позволяют выделять работников на одинаковых должностях, регулировать

величину их заработка.

Надбавки к должностному окладу могут устанавливаться работнику в индивидуальном порядке.

Компенсационные надбавки оговариваются, как правило, при приеме на работу. Стимулирующие вводятся либо при трудоустройстве, либо по результатам проведения аттестационных процедур на основании выявленного уровня квалификации. Надбавки, являющиеся частью гарантированного дохода, закрепляются в трудовом договоре.

Доплата – дополнительное вознаграждение, устанавливаемое работодателем за некие временные факторы, влияющие на нагрузку, интенсивность, характер труда работника. Доплаты также могут быть двух видов: компенсационные и стимулирующие.

Доплаты могут устанавливаться сотрудникам в любое время при увеличении объема выполняемых обязанностей, за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени и в других случаях.

Существует ряд общих правил применения доплат и надбавок:

- надбавки и доплаты определяются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютной сумме и выплачиваются за счет средств фонда оплаты труда;

- надбавки и доплаты, размер и обязательность выплаты которых не установлена трудовым законодательством, предоставляются работникам согласно приказу генерального директора, в котором указываются основание для начисления надбавки (доплаты), ее размер и срок, на который она устанавливается. При этом генеральный директор может снизить ранее утвержденный размер надбавки (доплаты) или же досрочно прекратить ее выплату;

- надбавки и доплаты устанавливаются и выплачиваются независимо от получения работником других надбавок и доплат (положенных по закону). При наличии нескольких надбавок или доплат размер каждой исчисляется в процентном соотношении к должностному окладу без учета надбавок и доплат по другим основаниям;

- сотрудникам, проработавшим неполный месяц, надбавки и доплаты к должностному окладу начисляются пропорционально отработанному времени.

Материальное не денежное поощрение сотрудников выражено, как правило, в виде социального пакета.

В процессе разработки и внедрения компенсационного пакета необходимо учитывать следующие шесть принципиально важных моментов:

- менеджмент организации должен быть максимально заинтересован в разработке компенсационного пакета и создавать все необходимые условия для его реализации. От руководителя зависит принятие всех решений относительно выделения средств для формирования бюджета, расширения функциональных обязанностей и обеспечения эффективного взаимодействия ответственных лиц.

- каждая опция в компенсационном пакете должна соответствовать приложенным работником усилиям и затратам.

- каждому сотруднику должны быть понятны его потенциальные возможности относительно той или иной опции, а также механизм их реализации. В данном случае особое внимание следует уделять вопросам внутренних коммуникаций.

- реализация компенсационного пакета в организации должна быть открытой и гласной. Нужно, чтобы каждый сотрудник понимал, что все имеют равные возможности в получении привилегий от компании. Для этого вопросы, связанные с регулированием компенсационного пакета, должны быть закреплены в локальных нормативно-правовых актах организации.

- операции компенсационного пакета должны быть тесно увязаны со стратегическими ориентирами развития организации и позволять решать различные бизнес-задачи.

- операции компенсационного пакета должны разнообразить в организации инструментарий нематериального стимулирования персонала и способствовать снижению его затратности. Разработка компенсационного пакета, – с одной стороны, сложная, а с другой – творческая задача, решение которой требует от HR-специалиста не только аналитических способностей, но и оригинального и нестандартного мышления.

Из всего вышесказанного следует, что стимулирование персонала напрямую влияет на конкурентоспособность и эффективность деятельности организации.

Стимулирование персонала организации стоит осуществлять различными способами для наибольшего охвата и удовлетворения потребностей сотрудников. В банках персонал – это лицо компании, от того как сотрудники будут взаимодействовать с клиентами зависит весь экономический результат деятельности организации, поэтому к мотивации персонала в них необходимо подходить детально, уделяя внимание каждому сотруднику и интересам организации.

1.4 Анализ системы стимулирования труда в ПАО «Альфа банк»

ПАО «Альфа банк» - один из лидеров банковского сектора, численность персонала которого занимает более 10 000 работников.

В штатном расписании банка и его структурных подразделений выделено 14 категорий специалистов, которые отличаются профессиональной направленностью и уровнем занимаемой должности в структурной иерархии компании.

Безусловно, компания не может применять ко всем работникам единую систему стимулирования. Именно поэтому в компании сформированы внутренние принципы стимулирования труда:

- направленность на повышение эффективности работы персонала,
- учет профессиональных характеристик и особенностей выполнения трудовых обязанностей, мотивационной специфики работника,
- стимулирование работника к развитию, достижению более высоких результатов, карьерному развитию,
- обеспечение комфортного экономического положения сотрудника, стимулирующего формирование высокого уровня лояльности,
- гибкость управления стимулированием труда.

Реализация данных принципов позволяет компании формировать устойчивую и благоприятную платформу для разработки схем стимулирования и обеспечивать высокий уровень эффективности персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание.- М.: Юрид. лид., 2017г.
 2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Амега-Л, 2017г.
- Книги, статьи, материалы конференций
3. Боковня А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивированной организационной среды и создание единой системы мотивации корпорации): монография / А.Е. Боковня – М:НИЦ Инфра-М,2013–144с.
 4. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2016. – 439 с.
 5. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Текст]: Учебное пособие / В. П. Басенко. – М.: Дашков и К, 2015. – 384 с.
 6. Бурцева, К.Ю. Определение экономической эффективности бизнес-процесса «управление персоналом» через анализ сбалансированных показателей / К.Ю. Бурцева // Вектор науки ТГУ. – 2015. – №7 (10). – С.28–31.
 7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.
 8. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации: учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. – 288 с.
 9. Дорофеева, Ю. Мотивация как она есть / Ю. Дорофеева // Служба кадров и персонал. – 2012. – № 9. – С. 15–18.
 10. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 378 с
 11. Ермолов, Ю.А. Корпоративная культура предприятия как ресурс и инструмент управления мотивацией персонала / Ю.А. Ермолов // Социально-экономические явления и процессы – 2013– №8 – С.45–48.
 12. Журавлёв, П.В. Теория системного менеджмента: учебник/ П.В. Журавлёва, Р.С. Седегов, В.Г. Янчевский. – М.: Издательство «Экзамен», 2014. – 512 с.
 13. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева – М.: ИНФРА-М, 2014. – 394 с.
 14. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 285 с.
 15. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М.: Новое знание, 2012. – 336 с.
 16. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности :учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, И.А. Баткаев, Е.А. Митрофанов. и др. – Москва :

Перспектив, 2015. – 64 с.

17. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
18. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: история и современность [Текст]: Монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 240 с.
19. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В.
20. Климова, Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры) [Текст]: Учебное пособие / Н.В. Климова. – М.: Вузовский учебник: НИЦ Инфра-М, 2013. – 287 с.
21. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Измерительная концепция и измеряющие методики: уч. пос./Е.И.Комаров. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014–251с
22. Кравченко А.И. Основы менеджмента: управление людьми: учебное пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко, К.А. Кравченко – М.: Академический проект, 2014. – 425 с.
23. Максимцов М.М. Менеджмент / М.М. Максимцов, А.В. Игнатъева. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012. – 378с.
24. Минева О. К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. – М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с
25. Мухина, Е. Р. Основы теории мотивации / Е.Р. Мухина // МНИЖ – 2015 – №3–3 (34) – С.71–72.
26. Орловская, О.В. Управление эффективностью работы персонала в системе управления крупной компанией / О.В. Орловская // Вестник ОГУ – 2015 – №6 – С.43–49.
27. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
28. Общая теория статистики: статистическая методология в изучении коммерческой деятельности / под ред. Башиной О. Э., Спирина А. А. – М.; Финансы и статистика, 2015. – 440 с.;
29. Организация производства и управление предприятием./ под ред. Туровца О. Г. – М.; ИНФРА-М, 2017. – 528 с.;
30. Основы управления персоналом./под ред. Генкина Б. М. – М.; Высшая школа, 2015. – 383 с.;
31. Пичужкин И. В., Жарков В. Н., Максимов С. А. Основы менеджмента. – М.; Юрайт-Издат, 2015. – 286 с.;
32. Погорелова, М.Я. Экономический анализ: теория и практика [Текст]: Учебное пособие / М.Я. Погорелова. – М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 290 с.
33. Плахова Л.В. Основы менеджмента: учебное пособие / Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева и др. – М.: КНОРУС, 2013. – 412 с.
34. Прокофьева Ж.В. Менеджмент: учебник для вузов /Ж.В. Прокофьева. – М.: Знание, 2014. – 288 с.
35. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М. : ИНФРА-М, 2016.– 346 с.
36. Смолкин А.М. Менеджмент: основы организации: учебник / А.М. Смолкин М.: ИНФРА-М, 2013. – 372 с.
37. Савицкая, Г.В. Экономический анализ [Текст]: Учебник / Г.В. Савицкая. – 14-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 649 с.
38. Семенова, И. В. Личностная мотивация при совершенствовании управления в сфере услуг как социально-адаптационный фактор / И.В. Семенова // Современные проблемы науки и образования – 2012 – №3 – С.296.
39. Семёнова, И. В. Теоретический анализ развития основных школ управления // Фундаментальные исследования / И.В. Семенова // Современные проблемы науки и образования – 2013 – №4–3 – С.715–718.
40. Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятия м: Учебник / Л.Г. Скамай, М.И. Трубочкина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 378 с.
41. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2012. – 312 с.
42. Фокин, К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика: Монография / К.Б. Фокин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 278 с.
43. Шлендер, П. Э. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э.Шлендер и др.; под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2015. – 320 с.
44. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.; ЗАО Бизнес-школа Интел-Синтез,

2016. – 368 с.;

45. Шепелев Е. М., Дятлов А. В., Фенёва М. А., Бесхмельницын М. И. Менеджмент. – Ростов-на-Дону, Феникс, 2013. – 352 с.;

46.

https://www.katrenstyle.ru/articles/journal/news/nazvaniy_srednie_zarplatyi_farmatsevtov_vgosudarstvennyih_aptekah

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/32902>