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/referat/382934

Тип работы: Реферат

Предмет: Социология труда

-

Анализ системы вознаграждения (на примере ПАО Сбербанк)
1. Краткая характеристика организации.
ПАО Сбербанк является крупнейшим банком в России и одним из крупнейших в мире. Сбербанк относится к банковской отрасли и предоставляет широкий спектр услуг клиентам – от банковских счетов и кредитов до инвестиций и страхования.
Сбербанк является публичной акционерной компанией (ПАО), что означает, что его акции торгуются на фондовых биржах и доступны для покупки всем желающим. Банк также является системно значимым участником российской экономики и имеет крупный общероссийский охват. По итогам первого полугодия 2023 года у Сбербанка 107,2 миллионов активных частных клиентов и 3,1 миллиона активных корпоративных клиентов .
«На современном этапе это не просто банк, а целая экосистема и предоставляет широкий спектр как банковских услуг, так и небанковских» .
Кстати, Сбербанк является лидером не только в финансовом секторе банковских услуг, но и во внедрении цифровых технологий, успешно трансформируя собственную технологическую платформу и создавая крупнейшую промышленную IT-систему.
Таким образом, банк создал несколько инновационных лабораторий в таких ключевых областях, как искусственный интеллект и машинное обучение, виртуальная и дополненная реальность, робототехника, технологическая робототехник аи геймификация. СБЕР активно сотрудничает в этих разработках с крупнейшими компаниями в этой области.

2. Описание документов, регламентирующих вопросы организации вознаграждения в организации.

3. Характеристика и анализ системы вознаграждения персонала
Материальное денежное вознаграждение персонала в ПАО Сбербанк включает в себя несколько элементов:
1. Системы оплаты труда.
Сбербанк предлагает разнообразные системы оплаты труда для разных категорий персонала. Например, для главного исполнительного директора и других высших руководителей применяется система доли в акционерном капитале, которая позволяет им получать дополнительное вознаграждение в виде долей компании. Для остального персонала, включая сотрудников офисов и филиалов, применяется система фиксированных окладов, которые могут дополняться премиями и бонусами.
2. Пример расчета заработной платы.
Для сотрудников с фиксированными окладами, заработная плата может рассчитываться как сумма фиксированного оклада плюс премии и бонусы за достижение целей или высокий уровень производительности.
2. Система премирования.
ПАО Сбербанк имеет систему премирования, которая предусматривает выплату дополнительных вознаграждений за достижение определенных результатов или выполнение особых задач. Например, сотрудникам, превысившим план продаж или привлекших значительное количество новых клиентов, может быть предоставлен премиальный бонус.
3. Материальная помощь.
В случае определенных жизненных или финансовых ситуаций, Сбербанк может предоставить материальную помощь своим сотрудникам. Это может включать в себя займы, льготные условия для ипотеки или автокредита, медицинскую страховку и т.д.
4. Материальное неденежное (социальные льготы).
ПАО Сбербанк также предоставляет различные социальные льготы своим сотрудникам, такие как

корпоративная медицинская страховка, пенсионные программы, корпоративные скидки и привилегии при использовании услуг банка.
5. Функциональное вознаграждение.
Сбербанк также может предоставлять своим сотрудникам возможности для развития и роста внутри компании. Это может быть в виде обучения, программ обмена, участия в проектах и т.д.
6. Нематериальное вознаграждение.

Список использованных источников

1. Ашурова Д.Н. Повышение мотивации банковских сотрудников, обслуживающих физических лиц // Символ науки. 2016. № 12-1. С. 43 - 46.
2. Батожаргалов Б.Б. Система мотивации персонала на примере компании "Сбербанк" // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-motivatsii-personala-na-primere-kompanii-sberbank
3. Попадьина Т.А. КРАТКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ СБЕРБАНКА // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. №6-2. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kratkaya-harakteristika-deyatelnosti-i-pokazateley-sberbanka
4. Сорокина Людмила Анатольевна, Ширяева Татьяна Юрьевна Стратегические кадровые приоритеты ПАО Сбербанк // Вестник РУК. 2020. №1 (39). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskie-kadrovye-prioritety-pao-sberbank

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/referat/382934