

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/otchet-po-praktike/416029>

**Тип работы:** Отчет по практике

**Предмет:** Менеджмент

Оглавление

Введение 8

1. Краткая характеристика организации 9

2. Анализ системы мотивации 15

Заключение 21

Список литературы 22

Официально заявленная численность персонала ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России на 2024 год составляет 454 человека. Структура кадров ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России по половому признаку выглядит следующим образом:

- 195 человека или 42,9% - мужчины;

- 259 человек или 57,1% - женщины.

Как видно, большинство сотрудников ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России – женщины (57,1%).

Система мотивации, действующая в ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России приведена на рисунке 4. На основании данного рисунка можно сделать вывод, что на сегодняшний день в ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России не развита система нематериальной мотивации.

Рисунок 4 – Система мотивации персонала ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России в 2022 году

Основной акцент в системе мотивации персонала в ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России сделан на материальные методы стимулирования. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России (экспертной комиссией) личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств. Работникам ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование главного врача учреждения, его заместителей.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу. За качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России. Стимулирующие выплаты состоят из выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы, исчисляемых в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в рублях. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200% должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества

выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

1.Руководителю ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России главному врачу – руководителем Министерства здравоохранения и ФНС России, в соответствии с утвержденным им порядком;  
Работникам ФБППУ «Санаторий Эллада» ФНС России –

#### Список литературы

- 1.Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (в редакции от 11.10.2022 № 360-ФЗ) // Консультант Плюс, [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683) (дата обращения 25.01.2024)
- 2.Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2020. – 464с.
- 3.Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. 2020. № 10. С. 47-48
- 4.Когдин, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. №4 (4). 2020. С. 80-83.
- 5.Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. – М. : Издательство Юрайт, 2022 – 398 с.
- 6.Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 2020. С. 74-77
- 7.Аллин, О.Н. Кадры организации // учебное пособие под редакцией О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. М.: Генезис, 2022.-248 с.
- 8.Модели мотивации и их применение на практике [Электронный ресурс]. URL.: <https://freelancehack.ru/articles/services/modeli-motivatsii-i-ih-primenenie-na-praktike> (дата обращения 25.01.2024)
- 9.Виды мотивации персонала [Электронный ресурс]. URL.: <https://in-scale.ru/blog/vidy-motivacii-personala/> (дата обращения 25.01.2024)
- 10.Исследование удовлетворенности мотивацией в разных отраслях России [Электронный ресурс]. URL.: [https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya\\_motivacii\\_2021/](https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2021/) (дата обращения 25.01.2024)
- 11.Рослик К.С. Основные теории и модели мотивации персонала //Молодой ученый. – 2021. – №. 22 (364) – с. 228-231
- 12.Гагарина С.Н., Садовникова А.С. Трудовая мотивация персонала в современной организации// Экономика и бизнес (электронный научный журнал Киберленинка). – 2022 [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-personala-v-sovremennoy-organizatsii> (дата обращения 25.01.2024)
- 13.Регистрационные данные учреждения [Электронный ресурс]. URL.: <https://www.rusprofile.ru/id/80595> (дата обращения 24.05.2023)
- 14.Официальный сайт учреждения [Электронный ресурс]. URL.: <https://ellada-san.ru/> (дата обращения 24.05.2023)

*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/otchet-po-praktike/416029>*