

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/diplomnaya-rabota/45427>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

1. Теоретические основы оплаты труда персонала 6

1.1. Содержание понятия «оплата труда»: современные подходы 6

1.2. Формы и системы оплаты труда 9

1.3. Инновации в области оплаты труда персонала 13

2. Анализ форм и системы оплаты труда в ПАО «Альфа Банк» 17

2.1. Краткая характеристика деятельности банка 17

2.2. Анализ форм и системы оплаты труда 20

3. Направления совершенствования форм и системы оплаты труда персонала ПАО «Альфа банк» 24

3.1. Развитие системы бонусных вознаграждений 24

3.2. Расчет экономической эффективности внедрения бонусной системы оплаты труда персонала 27

Заключение 29

Библиографический список 31

ВВЕДЕНИЕ

На рубеже двух тысячелетий тема монетарной мотивации, форм и систем оплаты труда персонала становится как никогда актуальной, что обусловлено действием ряда факторов: повышением роли экономически активного человека в обеспечении устойчивой экономической динамики и преобразованием человеческого капитала в основную движущую силу социально-экономического развития; ростом конкуренции в различных ее формах и потребностью иметь неоспоримые конкурентные преимущества; глубокими изменениями в структуре и иерархии потребностей, интересов, мотивационных установок персонала и необходимостью внедрения новых подходов к управлению трудовым поведением. Современные компании не могут достигать высоких показателей деятельности игнорируя уровень оплаты труда сотрудников и не обеспечивая их удовлетворенность от существующей системы стимулирования труда.

В то же время, несмотря на то, что современный менеджмент представляет широкий спектр методов и аспектов стимулирования труда, однако банковские организации заинтересованы в разработке новых систем и форм оплаты труда и алгоритмов, адаптированных под их специфику и потребности. Именно поэтому заявленная тема исследования является особенно актуальной и носит прикладной характер. Степень разработанности данной темы достаточно высокая, что отражается в большом количестве исследований, проведенных разными авторами по вопросам оплаты труда в организациях разных областей народного хозяйства. Особенно детально рассмотрены ключевые аспекты данной темы в работах М. Армстронг, А.Я. Кибанов, А.В. Реброва, Н.С. Пряжников, Т.О. Соломанидиной и других.

Целью данного исследования является анализ современных форм и систем оплаты труда персонала (на примере ПАО «Альфа Банк»).

Исходя из этого, можно выделить следующие задачи:

- изучить содержание и сущность понятий «оплата труда», вознаграждение,
- исследовать системы и формы оплаты труда,
- выявить инновации в оплате труда в современных компаниях,
- представить краткую характеристику ПАО «Альфа банк»,
- осуществить анализ системы оплаты труда в банке,
- выявить недостатки форм и систем оплаты труда,
- разработать рекомендации по совершенствованию оплаты труда в банке.

Объект исследования – ПАО «Альфа банк».

Предмет исследования – система оплаты труда компании.

Информационной базой исследования послужили современные отечественные и зарубежные учебные пособия по теме мотивации персонала предприятия, бизнес-книги, а также статьи из периодических изданий.

Методы исследования – анализ документов, статистический анализ, сравнительное исследование.

Структура работы обусловлена ее сложностью и представлена тремя главами, заключением, списком литературы и приложением.

В первой главе представлены теоретические основы системы оплаты труда и анализ особенностей мотивации в отрасли мотивации персонала и ключевых теорий мотивации. Также описаны современные подходы к стимулированию труда сотрудников различных организаций.

Во второй главе проведен анализ деятельности предприятия, а также его кадровой политики и системы мотивации на производстве чугуна доменных ферросплавов в национальной экономике, а также представлен анализ системы оплаты труда на конкретном предприятии.

Третья глава предлагает практические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда и правового аспекта регламентации данного процесса.

Теоретическая значимость исследования заключается в определении методологических основ современных форм и систем оплаты труда и определении перспектив их развития.

Практическая значимость исследования обоснована возможностью внедрения разработанных предложений в деятельность реально существующей организации с целью повышения ее эффективности.

В работе применяются такие общетеоретические методы научного исследования, как наблюдение, сравнение, описание, анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, метод анализа документов и некоторые другие.

Информационная база исследования представлена результатами научных разработок по вопросам стимулирования труда персонала некоммерческих организаций, отраслевыми отчетами и внутриорганизационными отчетами организации ПАО «Альфа банк».

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1. Содержание понятия «оплата труда»: современные подходы

Приступая к рассмотрению вопроса оплаты труда, оговорим, что Конституция Российской Федерации гарантирует каждому право на свободный труд .

Центральное место в законодательном регулировании трудовой деятельности и оплаты труда занимает Трудовой Кодекс, который содержит основные требования к организации трудовой деятельности и условиям труда .

В ряде случаев, когда трудовая деятельность и оплата труда осуществляется по договору оказания услуг или договору подряда, данные правоотношения регулируются Гражданским Кодексом РФ .

К документам, регулирующим вопросы оплаты труда, законодатель относит:

- локальные нормативные акты (статья 8 ТК РФ) (смотри раздел 1.2.2. книги Правовые основы оплаты труда);

- коллективный договор (статья 40 ТК РФ \);

- соглашения (статья 45 ТК РФ \).

Многие нормы ТК РФ предоставляют право сторонам трудовых отношений определять вопросы оплаты труда на основе достигнутых соглашений.

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого коллектива. Трудящийся и его семья удовлетворяют свои потребности в пропитании, одежде, жилье и т.д. полностью за счет заработной платы. По сути, заработная плата есть не что иное как плата за труд.

Выделяются следующие функции заработной платы:

- воспроизводственная (заработная плата возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обеспечивается её участие как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда);

- стимулирующая (заработная плата побуждает работников к повышению затрат труда путем соизмерения оплаты рабочей силы с количеством и качеством затраченного труда);

- регулирующая (спрос на рынке труда влияет на уровень заработной платы, а последняя – на цены на предметы потребления и услуги);

- социальная (заработная плата обеспечивает минимально достаточные условия и уровень жизни работников и их семей).

К сожалению, в настоящее время в России практически не выполняется ни одна из названных функций, и в этом смысле можно говорить о потере заработной платой своей роли как экономической категории.

Оплата труда – одно из важнейших составляющих управления персоналом. От того насколько эффективно руководство стимулирует своих работников, зависят и производительность, и экономическая эффективность труда, и прибыльная работа организации .

С точки зрения мотивационного подхода оплата труда относится к категории вознаграждения. Под вознаграждением надо понимать любые блага (материальные, моральные, социальные, культурные, духовные и т.д.), которые получает человек в процессе трудовой деятельности, которые являются ценными для него и позволяют удовлетворить актуальные для него потребности .

Представим на рисунке 1.1. авторскую интерпретацию методов

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации. Принята Всенародным голосованием 12.12.1993. (С учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – М.: Эксмо, 2015.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. (С учетом изменений, внесенных Федеральным законом от № 51-ФЗ, вступившими в силу с 01.06.2015). – М.: Проспект, КноРус, 2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой Федерального Собрания РФ 21 декабря 2001 года. № 197-ФЗ (В редакции от 05.10.2015 № 285-ФЗ). – М.: Эксмо, 2015.

Учебная литература, статьи:

4. Аллин О. Н., Сальникова Н. И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Генезис, 2014. – 248 с.
5. Армстронг М. Оплата труда. Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала / М. Армстронг. — Днепропетровск; Баланс Бизнес Букс, 2012.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты, методики, практика / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.
7. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей / Е. Ветлужских. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2011.
8. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 151 с.
9. Галкина Ю. Е. Анализ сущности современных мотивационных концепций / Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. – 2011. – № 2. – 9 с.
10. Голова В.С. Мотивационный аспект управления в условиях кризиса // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2015. – № 3-4. – [Электронный ресурс]: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyy-aspekt-upravleniya-v-usloviyah-krizisa> (дата обращения: 18.09.2016).
11. Горелов Н. А. Вознаграждение работников. Компенсационный менеджмент: учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб.: ЛИК, 2012.
12. Дикунова А. Е. Разработка рекомендаций по созданию эффективной системы мотивации персонала организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 8. – С. 156-160. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/65032.htm>.
13. Иванова Г. Г. Об оплате труда и предоставлении гарантий и компенсаций работникам// Налоговый вестник. - 2014. - № 7.- С. 156-159.
14. Исаев А.В. Роль мотивационных механизмов в повышении эффективности функционирования персонала // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – [Электронный ресурс]: 2015. – № 3-4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/rol-motivatsionnyh-mehanizmov-v-povyshenii-effektivnosti-funktsionirovaniya-personala> (дата обращения: 18.09.2016).
15. 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 : Проспект, 2015. – 64 с.
16. Клочков А. К. KPI и мотивация персонала : полный сб. практических инструментов / А. К. Клочков. — М.: Эксмо, 2013.
17. Миляева Л.Г. Методические аспекты управления стимулирующей функцией заработной платы персонала организаций // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2014. –

№ 3. – С. 33-41

18. Нематериальная мотивация персонала: какие стимулы использовать? // HR-директор, 2015. – №4. – С.12-14
19. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала: учебное пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2012. – 640 с.
20. Орловская, О.В. Управление эффективностью работы персонала в системе управления крупной компанией / О.В. Орловская // Вестник ОГУ – 2015 – №6 – С.43-49.
21. Остапенко, Ю.М. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
22. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – М.: Академия, 2012. – 338 с.
23. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М. : ИНФРА-М, 2016.– 346 с.
24. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – С. 5.
25. 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.
26. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.; ЗАО Бизнес-школа Интел-Синтез, 2016. – 368 с.

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/diplomnaya-rabota/45427>