

(Слайд 1) Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА) – «Управление качеством стимулирования персонала в современной организации (на примере ПАО «Ак Барс» Банк)».

(Слайд 2) Цель – разработка системы управления качеством стимулирования труда.

Достижению цели способствовали задачи исследования, представленные на слайде презентации.

(Слайд 3) ПАО «АК БАРС» БАНК зарегистрирован и имеет юридический адрес на территории Российской Федерации. ПАО «Ак Барс» Банк входит в двадцатку крупнейших банков Российской Федерации и по состоянию на 01.01.2018 года занимает 19-е место по активам, 16-е место по капиталу. Среднесписочная численность персонала Банка на 01.01.2017 года составила 5393 человека, при этом 3084 человек - доля работников территориальной сети, 422 человек - единого сервисного центра, 1887 человек - головного офиса. Структура сотрудников по типам направлений деятельности представлена на рисунке. Как видно из рисунка основную долю в численности персонала Банка составили сотрудники фронт-офиса – 52%. Численность персонала вспомогательных подразделений составила 25%. Доля специалистов мидл- и бэк-офиса составила 9% и 14% соответственно.

(Слайд 4) Оценка качественного состава сотрудников по стажу деятельности представлена в таблице. Анализ качественного состава сотрудников единого сервисного центра Банка по показателю «стаж работы» демонстрирует рост доли сотрудников со стажем от 5 до 10 лет, а также от 10 до 20 лет. При этом количество сотрудников, имеющих стаж работы свыше 20 лет, уменьшился на пять работников за последний год. Доля сотрудников, имеющих стаж меньше пяти лет, снизилась с 42,38% в 2016 году до 31,28% в 2017 году. Доля сотрудников, имеющих стаж работы от 10 до 20 лет в 2017 году, составила 19,91%. Оценка численности персонала на начало 2016 года по сравнению с 2015 годом показала, что численность сотрудников увеличилось на 7,2%. На работу было принято на 24 человека больше, то есть на 41,38%.

(Слайд 5) Оценивая систему стимулирования персонала, действующую в ПАО «Ак Барс» Банк можно выделить несколько

направлений, по которым в Банке эффективно используют потенциал сотрудников:

- Банк проводит политику привлечения на работу молодых специалистов и выпускников ВУЗов, сотрудничает с профильными институтами по всей России.

- Банк рассматривает оплату труда как составную часть интегрированной системы материального и нематериального стимулирования персонала, которая позволяет сохранить конкурентоспособность, привлекая и удерживая квалифицированных сотрудников.

- Банк отслеживает ситуацию на рынке труда, участвуя в общероссийских обзорах оплаты труда, что позволяет учитывать стоимость банковских специалистов на рынке труда, варьировать ее в зависимости от квалификации и эффективности работы сотрудника.

(Слайд 6) Банк стремится реализовать справедливую и прозрачную систему оплаты труда, которая:

- вознаграждает и поощряет работников за труд в соответствии с навыками, усилиями и затраченным временем;

- объективна, прозрачна и понятна работникам Банка;

- обеспечивает сбалансированность этических, материальных ценностей работника и Банка;

- мотивирует каждого работника к достижению высоких личных результатов деятельности и эффективной работе в команде.

ПАО «Ак Барс» БАНК заботится о благосостоянии и социальной защищенности своих работников и их семей. В системе социально ответственного регулирования вопросов труда и занятости Банк ориентируется на накопленный собственный опыт, а также на международные стандарты в области корпоративной социальной ответственности. Достойная мотивация оказывает большое влияние на положительный имидж работодателя, но не менее важна нематериальная мотивация сотрудников. Это мощный стимул к эффективной работе и один из ключевых составляющих корпоративной культуры.

(Слайд 7) Одной из задач проводимого исследования было установить отношение руководителей и специалистов к своей работе. Данные анализа позволяют сделать вывод, что предложенная гипотеза о том,

что среди сотрудников ПАО «Ак Барс» Банк преобладающим является третий тип мотивации, то есть для работников наиболее важным является сочетание материального стимулирования и содержательности труда. То, что на первом месте находится такая характеристика, как престижность работы, можно на наш взгляд, объяснить следующим образом: большую часть времени человек проводит на работе.

(Слайд 8) Одной из задач исследования была задача установить, какие факторы влияют на трудовую активность руководителей и специалистов и в какой степени. По результатам таблицы можно сделать вывод, что наиболее существенное влияние на уровень трудовой активности работников предприятия оказывает в первую очередь материальное стимулирование, трудовой настрой коллектива, а также интерес к выполняемой работе и безработица. Значительное действие оказывает на уровень самоотдачи моральное стимулирование. Меры административного воздействия, а из макроэкономических факторов - социально-экономическая нестабильность в обществе и инфляция. Таким образом, гипотеза о том, что на трудовую мотивацию среди макроэкономических факторов наибольшее влияние оказывает безработица, полностью подтвердилась.

(Слайд 9) На специалистов и служащих в наибольшей степени влияет материальное и моральное стимулирование, следующий по важности фактор – интерес к выполняемой работе отметили 55% респондентов. Значительное действие на уровень самоотдачи данной категории работников оказывает трудовой настрой коллектива. Участие в управлении производством совсем не действует на самоотдачу специалистов и служащих. Как показывают данные таблицы на руководителей очень существенно, причем в равной степени влияют материальное стимулирование, трудовой настрой коллектива и интерес к выполняемой работе. Значительное действие оказывают моральное стимулирование, возможность участия в управлении – и общее самочувствие. Высокий рейтинг морального стимулирования среди руководителей банка объясняется действующим механизмом внутрифирменной конкуренции, а не действием различного рода поощрительных систем.

(Слайд 10) Интересен тот факт, что удовлетворенность трудом у руководителей намного выше, чем у специалистов, среди руководителей совершенно отсутствует неудовлетворенность размером заработной платы,

возможностью должностного продвижения, равно как и другими характеристиками труда. Что касается специалистов, то полностью удовлетворены размерами заработной платы только 35% опрошенных, 56,5% – удовлетворены лишь частично. Кроме того рядовые специалисты крайне не удовлетворены возможностью должностного роста 65,4% и 28,11% – удовлетворены лишь частично. Исследование показало, что наиболее высокая степень самооценки трудовой активности наблюдается у лиц, которые в основном удовлетворены своей работой. Так 100-процентную удовлетворенность трудом отметили 19,3% респондентов, причем все они рядовые специалисты, и средний уровень трудовой активности у них составил 23,1%.

(Слайд 11) Результаты социологического исследования качества системы стимулирования персонала ПАО «Ак Барс» Банк позволили сделать ряд предложений практического характера по повышению трудовой активности работников. Анализ социологического обследования показал, что в банке сильно развита внутрифирменная конкуренция, чему в большей степени способствовало установление структурным подразделениям собственных бюджетов. В сложившейся сложной экономической ситуации в ПАО «Ак Барс» Банк в целях усиления мотивационного ядра имеет смысл использовать разработанный в работе механизм стимулирования сотрудников.

(Слайд 12) Мы придерживаемся той точки зрения, что стимулирование труда – это совокупность экономических, организационных и социально-психологических рычагов воздействия на работника, учитывающих его внутренние побудительные мотивы и направленных на обеспечение заинтересованности персонала в результатах труда, соответствующих цели организации. Мотив является внутренним обоснованием личностью своего поведения и осознанного отношения к нему, предполагающего готовность к определенным социальным действиям. В целях повышения мотивирующей функции заработной платы руководителей и специалистов в работе разработана методика начисления премий и стимулирования персонала ПАО «Ак Барс» Банк.

(Слайд 13) Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.