

ВУЗ

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему:

**«Управление качеством стимулирования персонала в современной
организации
(на примере ПАО «Ак Барс» Банк)»**

Выполнил:

фио

Научный руководитель:

фио

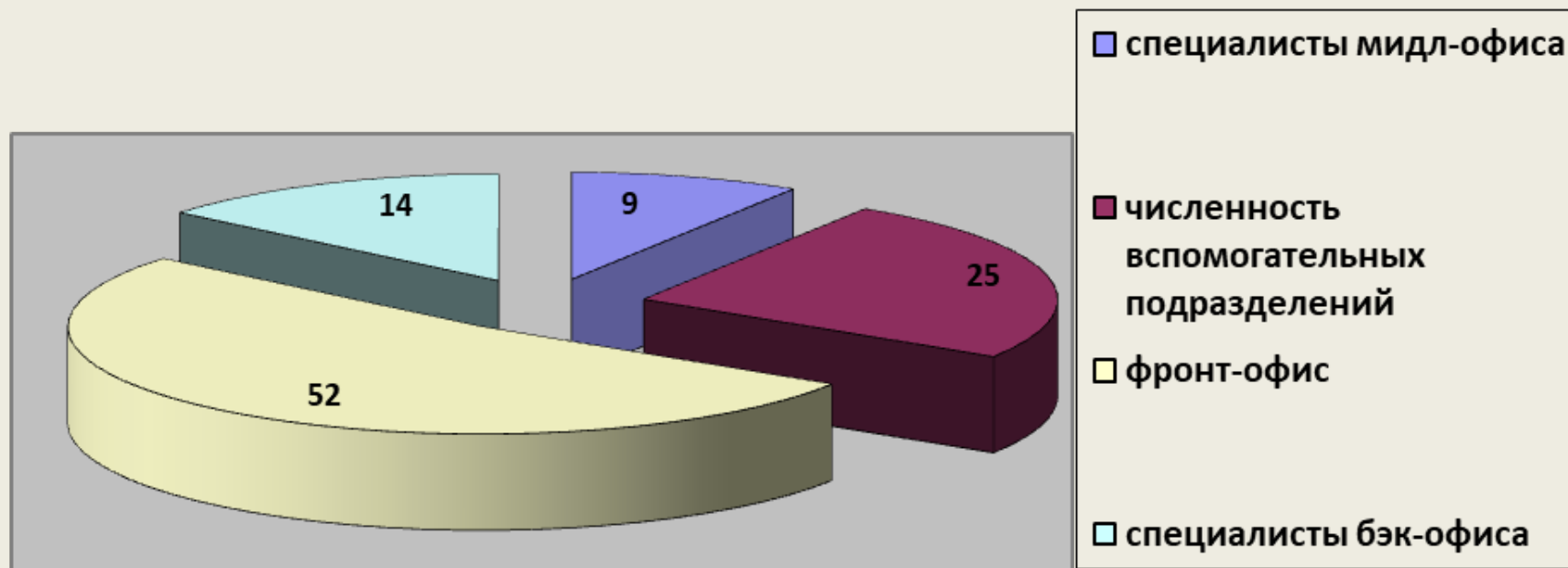
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ РАБОТЫ

Цель – разработка системы управления качеством стимулирования труда.

Задачи:

- 1.изучить теоретико-методические основы управления качеством стимулирования персонала;
- 2.дать экономическую характеристику исследуемой организации;
- 3.провести комплексный анализ трудовых ресурсов ПАО «Ак Барс» Банка;
- 4.проанализировать качество действующей в организации системы стимулирования труда;
- 5.разработать систему управления качеством стимулирования персонала организации.

Структура сотрудников Банка по типу направлений деятельности в 2017 году (%)



Качественный состав сотрудников единого сервисного центра Банка

Трудовой стаж	Численность сотрудников			Абсолютное отклонение численности сотрудников		Удельный вес, процент			Абсолютное отклонение удельного веса	
	2015	2016	2017	2016/ 2015	2017/ 2016	2015	2016	2017	2016/ 2015	2017/ 2016
до 5 лет	164	136	132	-28	-4	42,38	31,41	31,28	-10,97	-0,13
от 5 до 10 лет	115	178	176	63	-2	29,72	41,11	41,71	11,39	0,60
от 10 до 20 лет	76	84	84	8	0	19,64	19,40	19,91	-0,24	0,51
свыше 20 лет	32	35	30	3	-5	8,26	8,08	7,10	-0,18	-0,98
ИТОГО	387	433	422	46	-11	100	100	100		

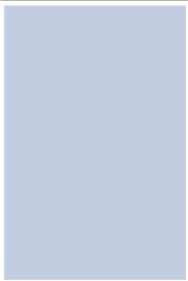
Направления, по которым в Банке эффективно используют потенциал сотрудников

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.

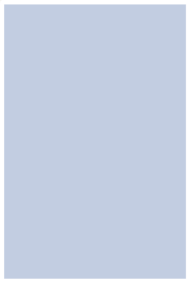
Система оплаты труда



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.

Ранжирование респондентами характеристик работы по степени значимости (в %)

Характеристика работы	Всего	Места				
1.Содержальность и сложность работы	54,14	15,77	16,92	9,23	8,85	3,77
2. Условия труда	23,5	3,85		19,65		
3. Организация труда	15,38	3,85			11,54	
4.Благоприятный психологический климат	38,5	7,16	8,75	17,69	4,9	
5. Престижность работы	93,2	34,62	33,85	15,38	9,35	
6. Высокий заработок	84,6	23,85	21,54	15,38	6,16	
7.Возможность профессионального роста	11,54	3,85		7,69		
8. Возможность выполнять работу, которая поднимает Вас в собственных глазах	58,1	15,38	17,69	15,38	9,65	
9. Самостоятельность в работе	42,3	3,85	11,54	3,85	11,54	11,54
10.Взаимоотношения с руководством	54,2	40,1	14,1			
11.Близость работы к месту проживания	—					
12.Льготы и преимущества, которые Вы						

Влияние различных факторов на уровень трудовой активности (%)

Факторы	Не действует совсем	Действует незначительно	Действует значительно	Действует очень существенно
1	2	3	4	5
1. Моральное стимулирование		7,69	57,69	34,62
2. Материальное стимулирование		7,69	26,93	85,38
3. Общее самочувствие	7,69	37,69	21,54	9,08
4. Трудовой настрой коллектива		3,85	38,46	57,69
5.Участие в управлении				
6. Меры административного воздействия		4,7	51,2	44,3
7.Интерес к выполняемой работе		7,69	38,46	53,85
8. Условия труда	31,9	28,23	7,02	3,15
9. Инфляция	3,95	11,54	23,77	25,15
10. Безработица	7,69	11,54	26,93	53,85
11.Социально-экономическая нестабильность	7,69	11,54	34,62	46,15

Показатели, характеризующие влияние макроэкономических и внутрипроизводственных факторов на трудовую активность управленческого персонала (в % к числу опрошиваемых)

Показатели	Не действует совсем	Действует незначительно	Действует значительно	Действует очень существенно
1.Моральное стимулирование			66,7	33,3
2.Материальное стимулирование		16,7	16,7	66,7
3. Общее самочувствие			49,9	16,7
4. Трудовой коллектив			33,3	66,7
5. Участие в управлении	4,49	8,54	36,6	46,7
6.Меры административного воздействия		45,2	12,6	18,4
7. Интерес к работе			23,3	56,7
8. Условия труда		16,7	33,3	50
9. Инфляция			50	16,7
10. Безработица			33,3	56,7
11.Социально-экономическая нестабильность			50	50
1.Моральное стимулирование		15	55	65
3. Общее самочувствие	10	10	45	35
4.Трудовой настрой коллектива	5	5	50	40
5.Участие в управлении	45	40	10	5
7. Интерес к работе		5	49	55
8. Условия труда	10	25	21	19
8. Условия труда	10	25	21	19
9. Инфляция	20	15	55	60

Оценка степени влияния различных факторов на удовлетворенность трудом в зависимости от категории работающих (в %)

Факторы	Полностью удовлетворяют	Частично удовлетворяют	Совершенно не удовлетворяют
Руководители			
1. Содержание труда	75,13	20,87	4
2. Организация труда	50	50	
3. Условия труда	83,3	16,7	
4. Размер зарплаты	85,17	14,83	
5.Взаимоотношения с коллегами	100		
6.Взаимоотношения с руководством	66,7	33,3	
7.Возможность должностного продвижения			
Специалисты			
1.Содержание труда	50	40	20
2 .Организация труда	30	45	25
3 .Условия труда	70	25	5
4. Размер зарплаты	35	56,45	8,55
5.Взаимоотношения с коллегами	43,54	56,46	
6.Взаимоотношения с руководством	15,98	70,17	13,85
7.Возможность должностного продвижения	6,49	28,11	65,4

Механизм стимулирования сотрудников

предусматривать поощрения за конкретные результаты, на которые сотрудники оказывают непосредственное воздействие и которое наиболее полно характеризует участие каждого сотрудника в решении задач, стоящих перед ним.

устанавливать меры поощрения за успехи в труде так, чтобы за более высокие достижения применять более значимые меры поощрения.

обеспечивать уверенность в том, что при условии выполнения принятых повышенных обязательств участники будут поощрены в соответствии с достигнутыми результатами.

усиливать заинтересованность каждого работника в постоянном улучшении его трудовых показателей.

быть простым, доходчивым и понятным для работников.

обеспечить правильное взаимодействие материальных и моральных стимулов, непрерывно их совершенствовать в соответствии с новыми задачами, изменением в содержании, организации и условиях труда.

«ТЕМА»

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!