

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/31894>

Тип работы: Реферат

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Оглавление

Введение 3

1. Материальное стимулирование: понятие, принципы и функции 5

2. Оплата труда педагогических кадров 11

Заключение 14

Список использованной литературы 15

Введение

Грамотная социальная политика организации направлена на сохранение и удержание высококвалифицированных сотрудников. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия. В современных условиях эффективность деятельности организации, прежде всего, определяется эффективностью использования главного ресурса – персонала. От качества и эффективности использования персонала во многом зависят результаты деятельности организации и ее конкурентоспособность.

Система оплаты работы сотрудников бюджетной сферы по Единой тарифной сетке, долгое время практиковавшаяся в нашей стране, показала свою неэффективность в образовательной отрасли. Тарифный разряд, устанавливаемый за квалификацию и стаж педагога, не отражает результативность его работы, а значит, не стимулирует к эффективности и повышению качества.

Необходимо было реформировать систему оплаты труда работников образования, нужен был совершенно новый подход. Именно этот процесс продолжается в РФ и сегодня.

Как любое новое начинание, еще недостаточно опробованное на практике, новая система оплаты труда (НСОТ) содержит как плюсы, так и неожиданные подводные камни.

В конце 2017 года Госдума утвердила обновленную версию рекомендаций по поводу установления обновленной системы оплаты труда работников бюджетных учреждений, в том числе и педагогических работников. Данное решение было определено трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. При этом правила, которые действовали до этого, утратили свою силу, и в 2018 году использоваться не будут. В данной работе мы рассмотрим изменения в системе оплаты труда педагогических работников и то, как поменяется подход к данному вопросу.

1. Материальное стимулирование: понятие, принципы и функции

Материальное стимулирование занимает огромное место при достижении эффективных результатов в трудовой деятельности работников. Его можно описать как методы, обеспечивающие и повышающие материальную заинтересованность работников в достижении каких-либо определенных индивидуальных или коллективных результатов в трудовой деятельности. Можно рассмотреть стимулирование труда как способ управления трудовым поведением работников, воздействующий на их поведение, используя мотивы, которые двигают к продуктивной профессиональной деятельности. В социально-экономической жизни общества заработная плата выполняет важную роль: в качестве личного дохода служит основным материальным источником жизнеобеспечения работников и их семей и в качестве совокупного платежного спроса – одним из факторов поддержания и развития производства .

Заработная плата является для большинства работников основным источником доходов, поэтому

заработная плата является самым сильным стимулом для повышения результатов работы и производства в целом. Поведение объектов управления регулируется с помощью использования каких-либо денежных выплат или санкций при материально-денежном стимулировании. Формы материального денежного стимулирования:

- 1) заработная плата (номинальная): оплата труда наемного работника, включающая основную и дополнительную (премии, надбавки, доплаты и т. д.);
- 2) заработная плата (реальная): обеспечение реальной заработной платы за счет: повышения тарифных ставок; введения компенсационных выплат; индексации заработной платы;
- 3) бонусы: Это разовые выплаты из прибыли организации. Обычно, это годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные, как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты. Виды бонусов бывают: за отсутствие прогулов, экспортный, за заслуги, за выслугу лет, целевой и т. п.;
- 4) участие в прибылях: Устанавливается доля прибыли, из которой формируется поощрительный фонд. Это распространяется на категории персонала, которые способны реально воздействовать на прибыль организации;
- 5) участие в акционерном капитале: Покупка акций организации и получение дивидендов: покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций;
- 6) планы дополнительных выплат: подарки фирмы, субсидирование деловых расходов, покрытие личных расходов, косвенно связанных с работой. По ч. 1 ст. 129 ТК РФ, заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

Список использованной литературы

1. Гурова Е.С. Совершенствование системы материального стимулирования персонала в организации / Е.С. Гурова, И.Г. Алцыбеева // Фундаментальные проблемы науки: сборник материалов международной научно-практической конференции. – Уфа, 1 октября 2015 г. – С. 115-119
2. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2010.. – С. 104
3. Истратий А.Ю. Проблемы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала организаций // Вестник университета. – 2014. – №14. – С. 317-321
4. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2011.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др.; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: «Проспект», 2016
6. Пилипчук Н.В., Тебекин А.В. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами организации. //Иновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2013. № 4. С. 44-46.
7. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 гг. (с изменениями и дополнениями). // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/
8. Руденко Г. Г., Павлова В. В. Повышение эффективности трудовой деятельности персонала на основе его оценки // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 2. – С. 23-30.
9. Сарычева Е. Премии-2017: схемы, которые мотивируют персонал и экономят бюджет / Е. Сарычева // Коммерческий директор. – 2017. – № 1. – С. 29.
10. Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала // Управленческие науки в современном мире. – 2016. – Т. 2. №2. – С. 230-233
11. Толстикова Е.В. Разработка системы материального стимулирования персонала // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2015. – №12-4. – С. 166-169
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). Справочная правовая система Консультант Плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/2daf98fda536fce2a991a111c7dded9267900baf

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://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/31894>