

# Дипломная работа

На тему: материальное стимулирование труда и пути его совершенствования  
В «Военной академии Республики Беларусь».

*Предметом исследования является пути совершенствования материального стимулирования труда в Учреждении образования «Военная академия Республики Беларусь».*

# Актуальность ДР

Связана с внедрение предложенных мероприятий, что позволит совершенствовать материальное стимулирование труда учреждения образования Военная академия Республики Беларусь.



# Цель дипломной работы

Разработка рекомендаций и мероприятий по совершенствованию материального стимулирования труда в учреждении образования «Военная академия Республики Беларусь».

# Задачи, возлагаемые на ДР :

1) изучить теоретические аспекты оплаты труда в учреждении образования Военная академия Республики Беларусь;

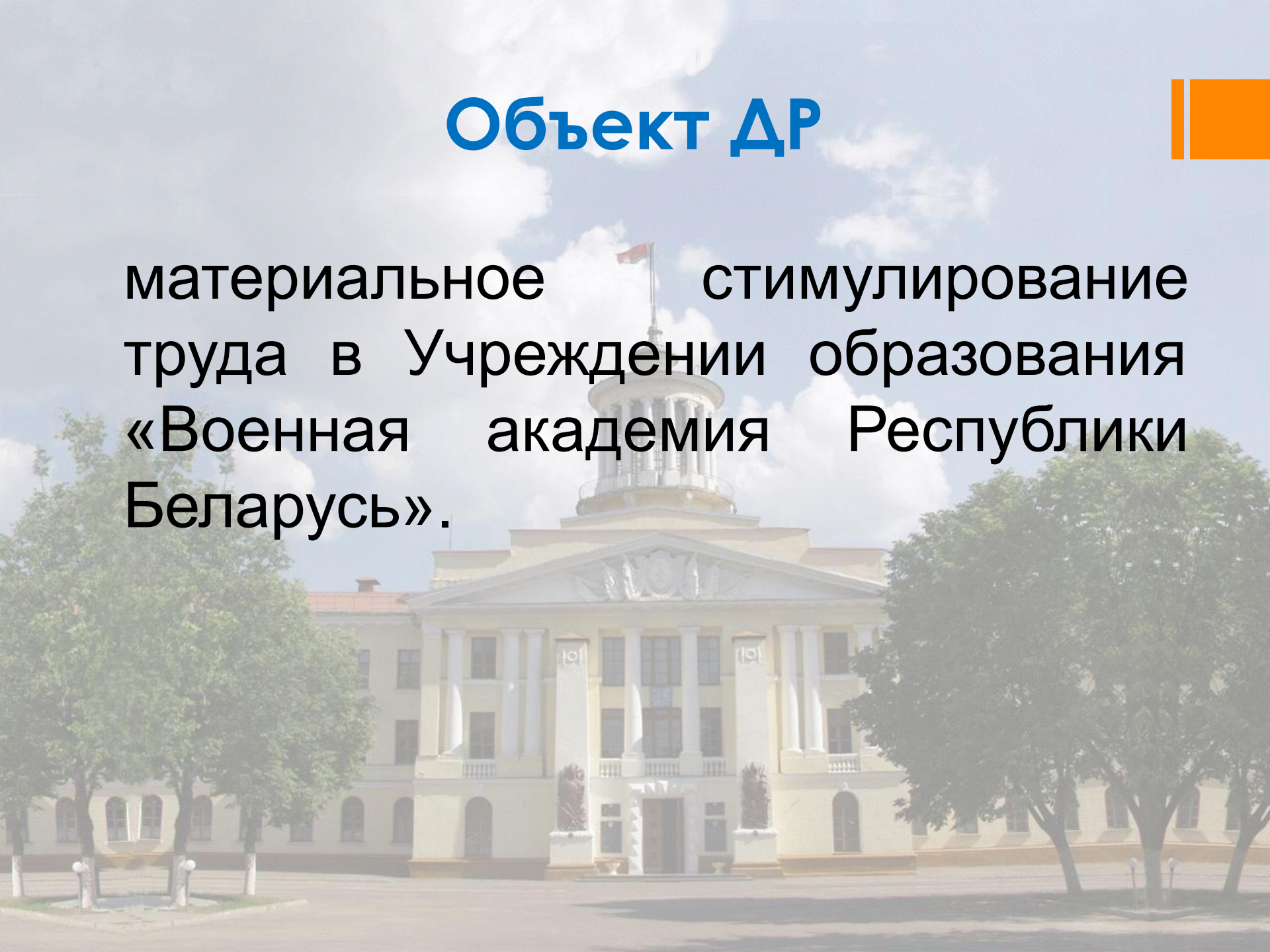
2) проанализировать анализ организации оплаты труда в учреждении образования Военная академия Республики Беларусь;

3) разработать мероприятия по совершенствованию материального стимулированию труда в учреждении образования Военная академия Республики Беларусь.

# Объект ДР



материальное стимулирование  
труда в Учреждении образования  
«Военная академия Республики  
Беларусь».







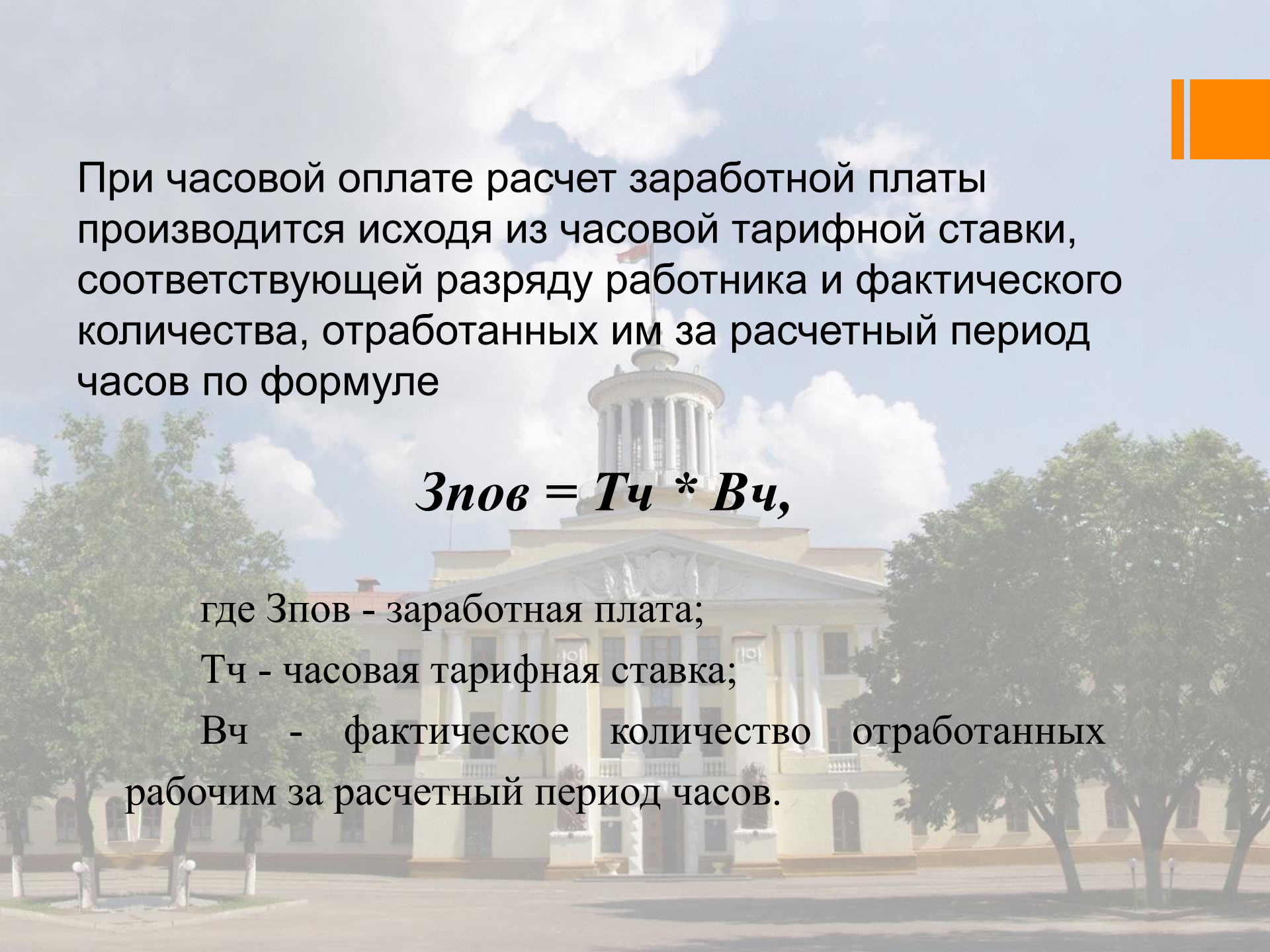
**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ  
АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА  
НА ПРЕДПРИЯТИИ.**

# Способы начисления заработной платы

- почасовая;
- помесечная.







При часовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работника и фактического количества, отработанных им за расчетный период часов по формуле

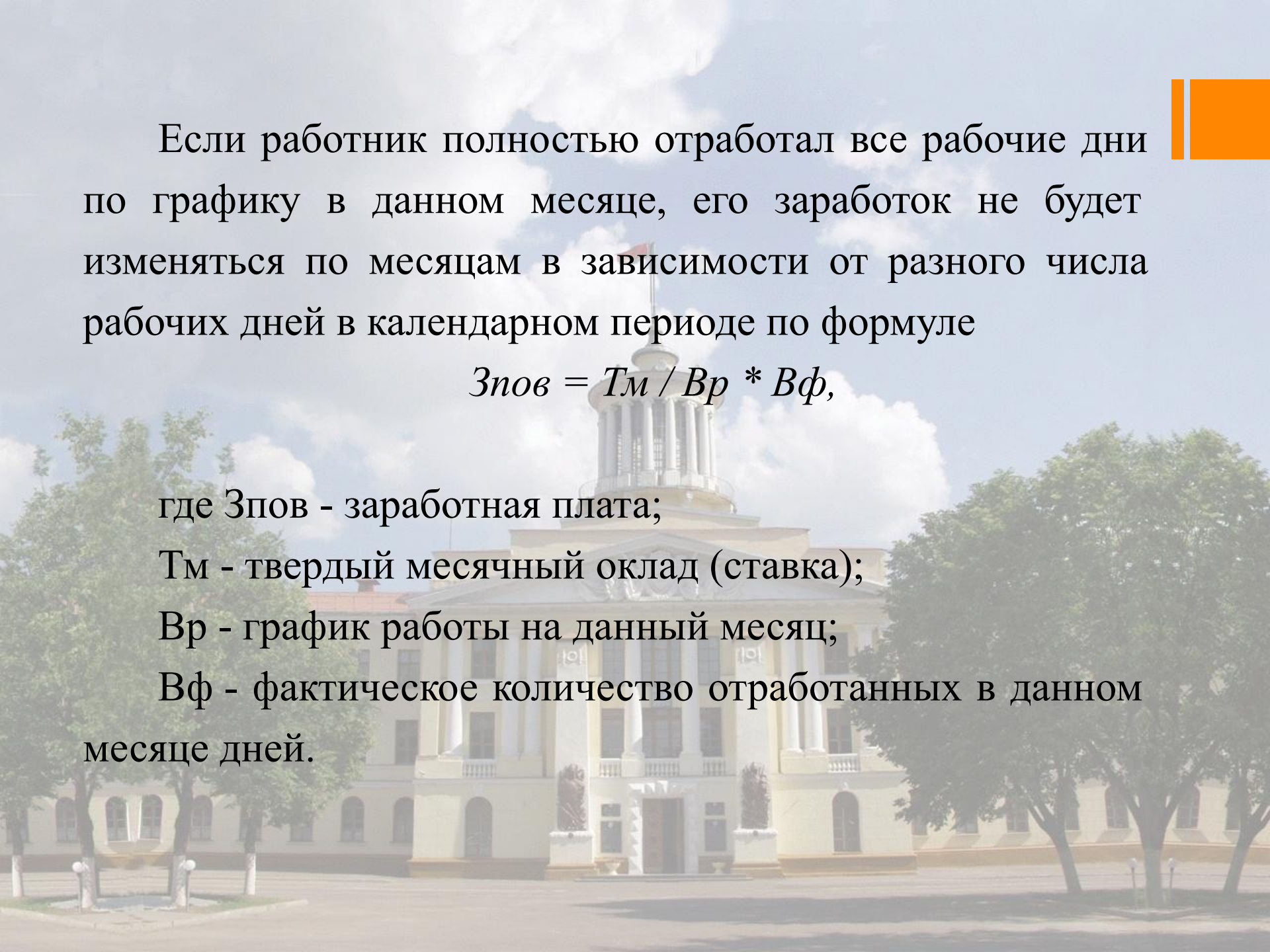
$$Z_{пов} = T_{ч} * V_{ч},$$

где  $Z_{пов}$  - заработная плата;

$T_{ч}$  - часовая тарифная ставка;

$V_{ч}$  - фактическое количество отработанных рабочим за расчетный период часов.





Если работник полностью отработал все рабочие дни по графику в данном месяце, его заработок не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном периоде по формуле

$$З_{пов} = T_m / V_r * V_f,$$

где  $Z_{пов}$  - заработная плата;

$T_m$  - твердый месячный оклад (ставка);


$V_r$  - график работы на данный месяц;

$V_f$  - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.



## **2.** АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В УО «ВА РБ»





**В УО «ВА РБ» установлены следующие системы и виды премирования:**

- текущее (ежеквартальное) премирование за производственные результаты деятельности, предусмотряваемое системой оплаты труда.
- единовременное премирование (поощрение) работников:
- за выполнение отдельных заданий и поручений;
- премии, приуроченные к государственным и профессиональным праздникам;
- премирование за экономию материальных ресурсов;
- премирование за изобретательскую и рационализаторскую деятельность;
- вознаграждение по итогам работы за год.



## ***Материальное стимулирование трудовой активности***

К материальному стимулированию относятся:

1. Заработную плату,
2. Участие в распределении прибыли,
3. Премии.





*Виды стимулирования трудовой  
активности персонала*


*Нематериальное стимулирование*

*Материальное стимулирование  
трудовой активности*

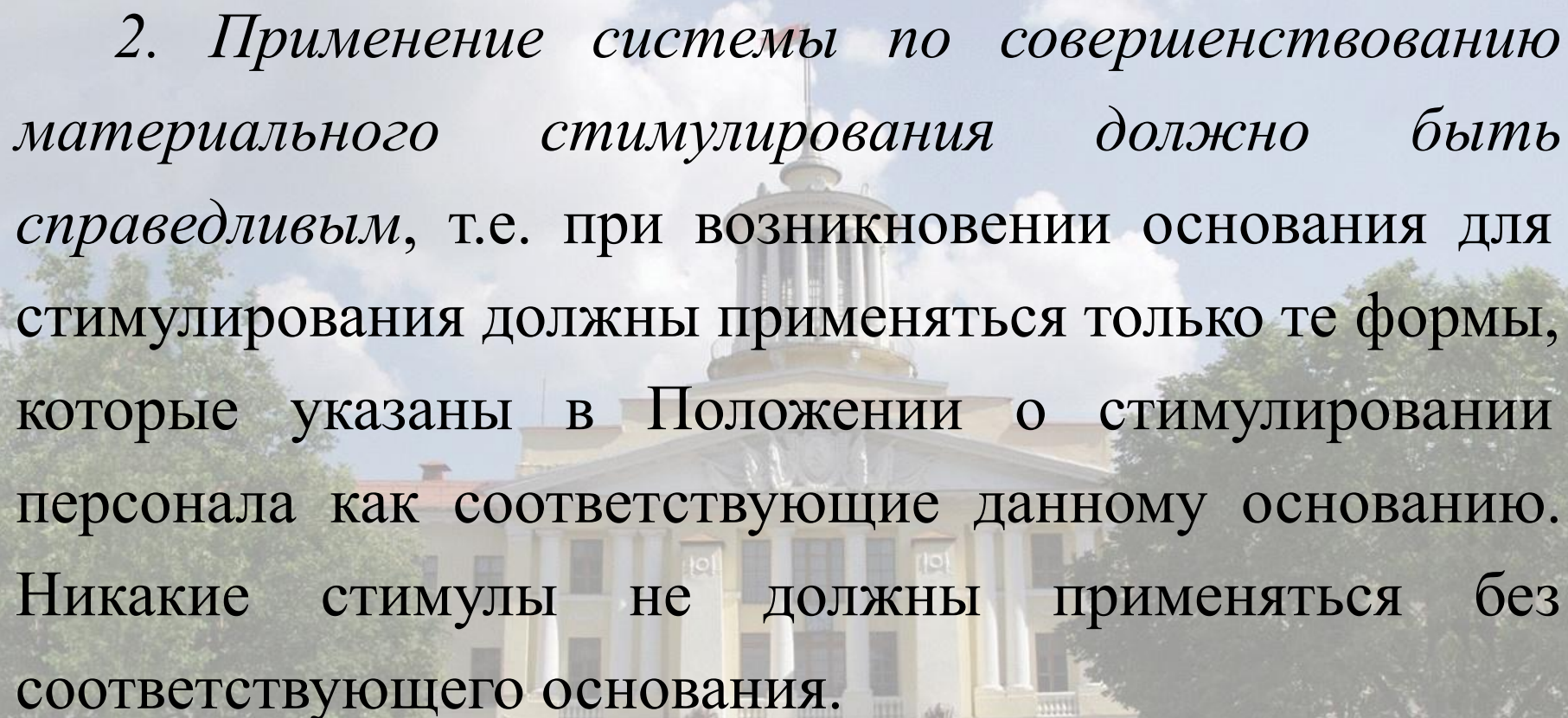


3. МЕРОПРИЯТИЯ ПО  
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ  
МАТЕРИАЛЬНОГО  
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УО «ВА  
РБ»





1. Мероприятия по совершенствованию материального стимулирования должны соответствовать стратегии развития образовательного процесса и организации, а также принятой политике стимулирования



2. *Применение системы по совершенствованию материального стимулирования должно быть справедливым, т.е. при возникновении основания для стимулирования должны применяться только те формы, которые указаны в Положении о стимулировании персонала как соответствующие данному основанию. Никакие стимулы не должны применяться без соответствующего основания.*





*3. Применение системы стимулирования должно носить неизбежный характер.*

Стимулирование должно производиться всякий раз при возникновении соответствующих оснований стимулирования.



*4. Система стимулирования должна быть известна всем работникам компании.*





# ***МЕТОДИКА***

*1. Определение политики и целей стимулирования.*

*2. Исследование существующей в академии системы стимулирования.*

*3. Проектирование оснований стимулирования.*

*4. Разработка форм стимулирования.*



*5. Закрепление форм стимулирования за основаниями стимулирования.*

*6. Разработка и оформление текста Положения о стимулировании персонала.*

*7. Утверждение Положения о стимулировании.*



### **Вывод по главе 3:**

Разумеется, оценить предложенную систему стимулирования персонала можно будет лишь через некоторое время. Однако, даже при достаточно ответственном и квалифицированном подходе к разработке системы стимулирования со стороны специалистов эффективность функционирования этой системы на практике во многом, если не в основном, будет зависеть от высшего руководства академии, от применяемых им методов управления, от его воли и умения сделать академию конкурентоспособной в области образования.



**Спасибо за внимание!**