

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».



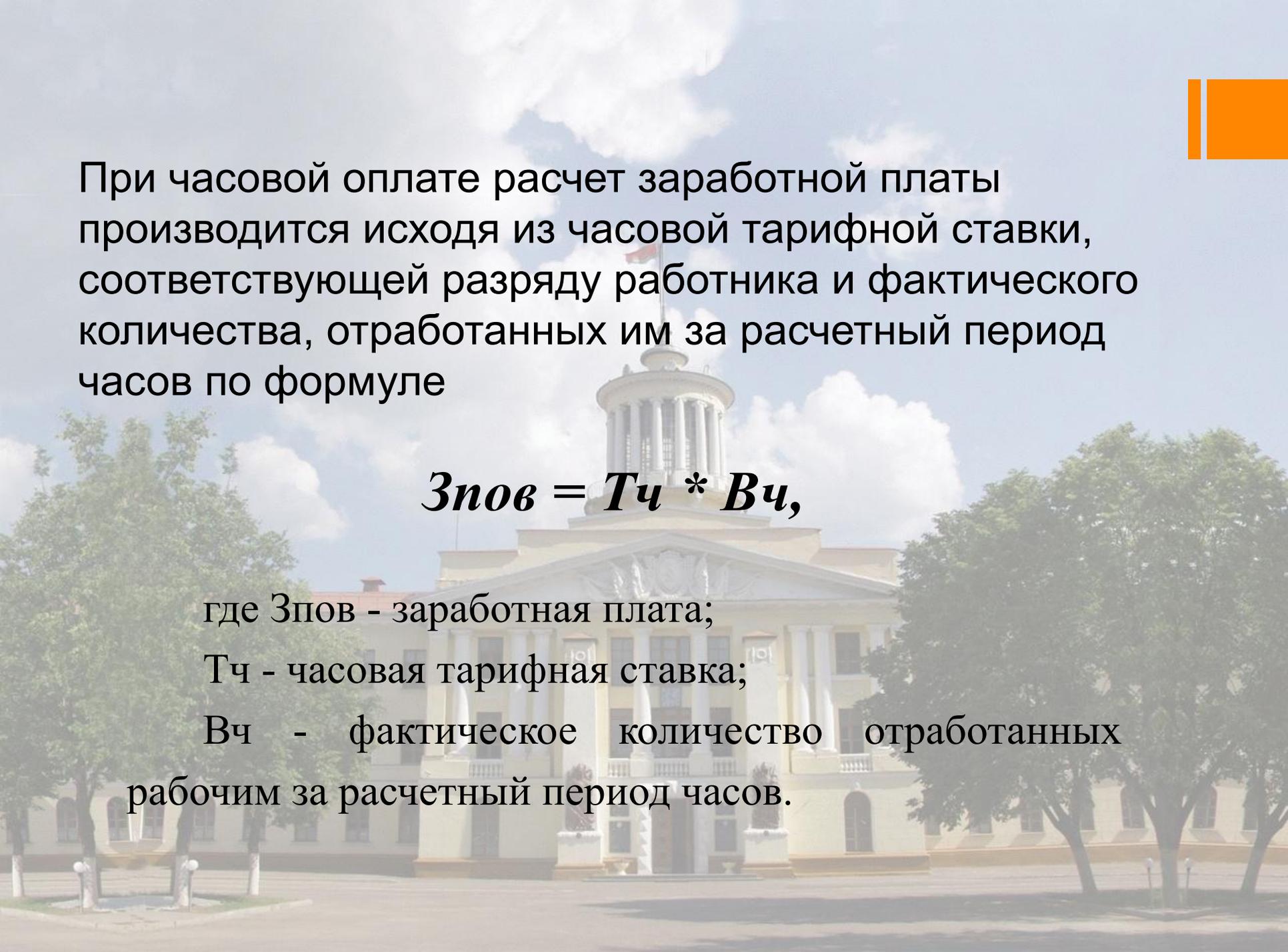


**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
НА ПРЕДПРИЯТИИ.**

Способы начисления заработной платы

- почасовая;
- помесечная.





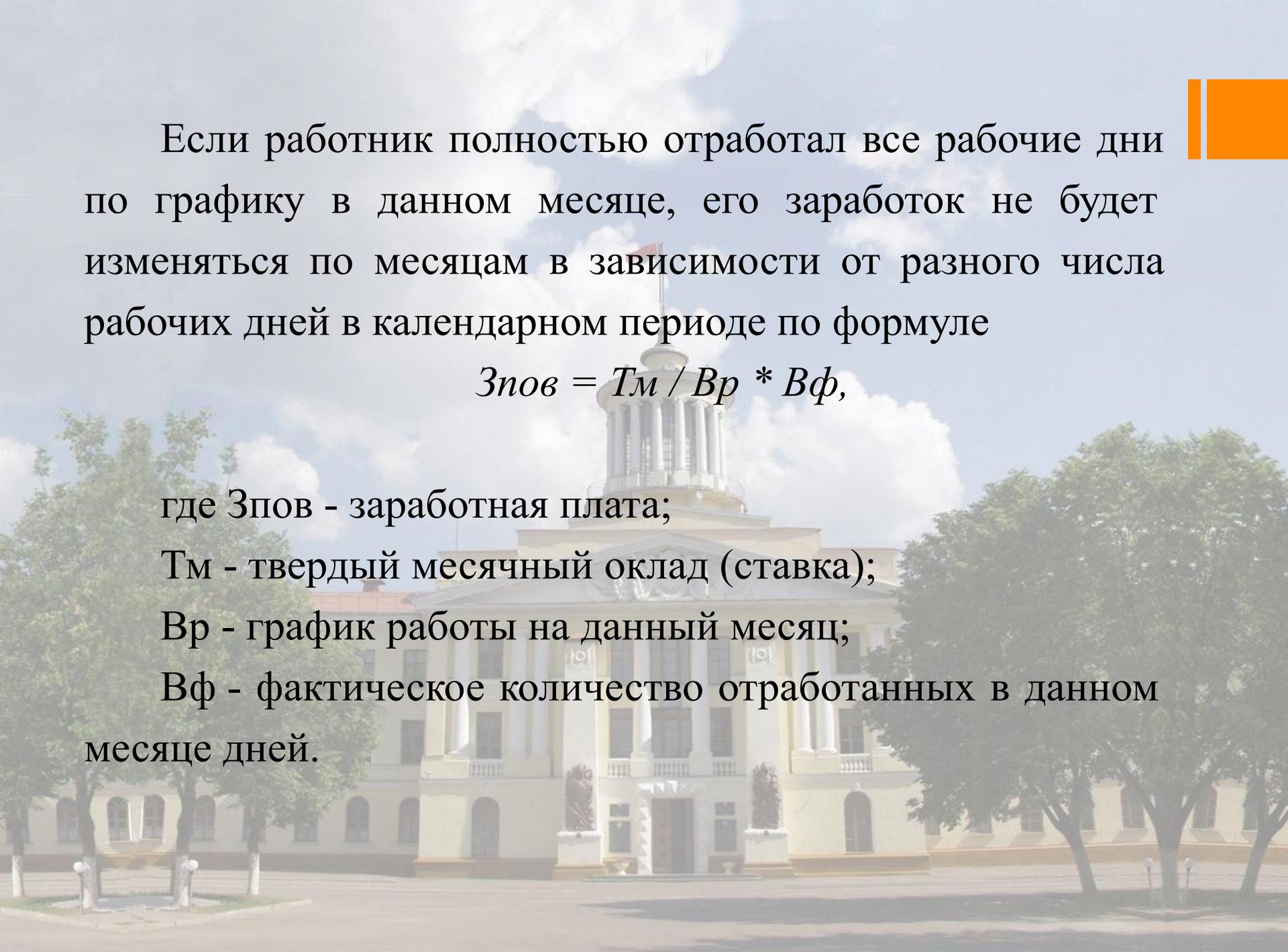
При часовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работника и фактического количества, отработанных им за расчетный период часов по формуле

$$Z_{пов} = T_{ч} * V_{ч},$$

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;

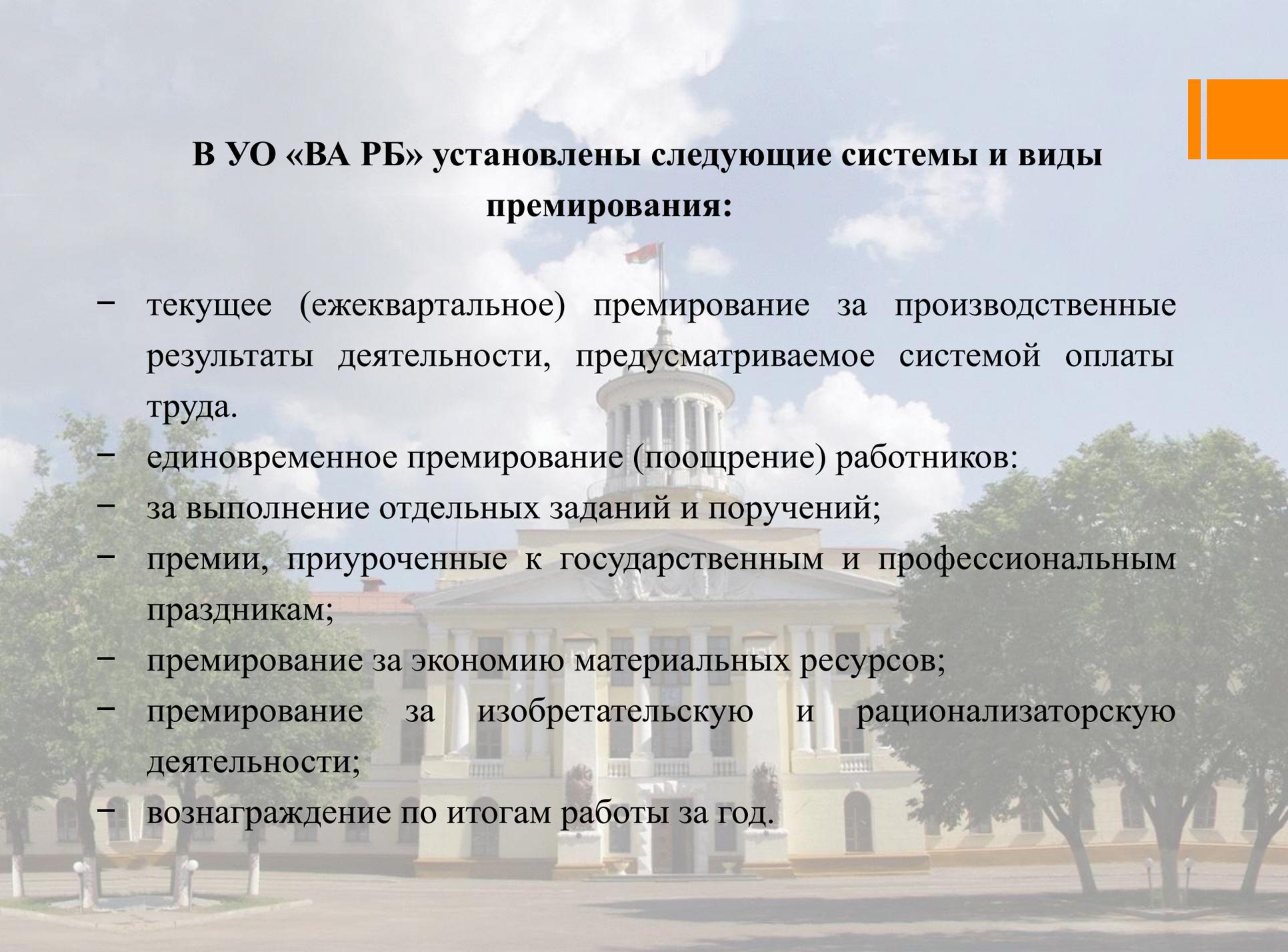
T_m - твердый месячный оклад (ставка);

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!