

Wartościowanie pracy jako podstawa kształtowania systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie na przykładzie firmy XYZ S.A.

Liczba stron: 107

Nazwa Szkoły Wyższej: AE Kraków

Rodzaj pracy: magisterska

Rok oddania: 2000

SPIS TREŚCI

1. System wynagradzania – istota i funkcje
 - 1.1 Motywacyjna rola wynagrodzeń
 - 1.1.1 Motywacja jako funkcja zarządzania
 - 1.1.2 Model systemu motywacyjnego
 - 1.1.3 Płacowe i pozapłacowe systemy motywacji.
 - 1.2 Charakterystyka systemu wynagrodzeń
 - 1.2.1 Istota i funkcje systemu wynagrodzeń
 - 1.2.2 Formy i składniki wynagrodzeń
 - 1.2.3 Podstawy prawne kształtowania systemu wynagrodzeń
 - 1.3 Zakładowy system wynagrodzeń
- 2 Istota wartościowania pracy
 - 2.1 Pojęcie i charakterystyka wartościowania pracy
 - 2.2 Funkcje i cele wartościowania pracy
 - 2.3 Procedura wartościowania pracy na stanowiskach
 - 2.4 Wartościowanie pracy fizycznej i umysłowej
3. Metody wartościowania pracy
 - 3.1 Rodzaje i charakterystyka metod wartościowania pracy
 - 3.2 Metoda UMEWAP – 87 jako metoda uniwersalna
4. Wartościowanie pracy w kształtowaniu systemu wynagrodzeń
 - 4.1 Związek pomiędzy stopniem trudności pracy a wynagrodzeniem

4.2 Przechodzenie z wyników wartościowania pracy na stawki płacowe

5. Charakterystyka firmy XYZ S.A.

5.1 Historia firmy

5.2 Struktura organizacyjna Spółki

5.3 Sytuacja ekonomiczno - finansowa przedsiębiorstwa

5.4 Charakterystyka systemu motywacyjnego w XYZ S.A.

6. Wartościowanie pracy wybranych stanowisk na przykładzie spółki XYZ S.A.

6.1 Aktualne systemy kwalifikowania pracy

6.2 Adaptacja metody wartościowania pracy do wymogów Spółki

6.2.1 Wycena punktowa i klasyfikacja wybranych stanowisk pracy

6.3 Budowa taryfikatora zaszerogowań

6.4 Opracowanie siatki i tabeli płac w oparciu o wyniki wartościowania pracy

Zakończenie

Wstęp

Głębokie przemiany systemu gospodarczego naszego kraju stawiają przed przedsiębiorstwami coraz wyższe wymagania w każdej niemal dziedzinie ich funkcjonowania. Obecnie wiele z nich stoi przed koniecznością doskonalenia zasad wynagradzania, pod kątem wzmocnienia motywacyjnego oddziaływania płac, a równocześnie dostosowania ich do kondycji finansowej firmy.

Doskonalenie systemu płacowego nie jest rzeczą łatwą. Wymaga ono bowiem wszechstronnej i rzeczowej analizy dotychczas obowiązujących rozwiązań i oceny skuteczności ich funkcjonowania, po to, aby zaproponować nowy, lepszy, skuteczniejszy system wynagradzania.

W rozdziale pierwszym pracy przedstawiona została problematyka motywacji do pracy, ze szczególnym uwzględnieniem systemu wynagrodzeń. Scharakteryzowałam system motywacji, teorie i modele motywacji i główne czynniki motywujące do pracy. W drugiej części rozdziału pierwszego uwagę skupiałam na systemie wynagrodzeń, jego formach i składnikach oraz zakładowym systemie wynagrodzeń. Wśród narzędzi różnicowania wynagrodzeń szczególną uwagę poświęciłam formom płac.

Rozdział drugi przedstawia istotę i procedurę wartościowania pracy. Opisane zostały także metody wartościowania pracy i przesłanki ich doboru, ze szczególnym uwzględnieniem metod analityczno-punktowych.

W kolejnych rozdziałach przedstawiłam rodzaje i metody wartościowania pracy, przechodzenie z wyników wartościowania pracy na stawki płacowe. Rozdział piąty zawiera charakterystykę Przedsiębiorstwa XYZ. Została tu przedstawiona pokrótce historia powstania firmy, struktura organizacyjna, struktura zatrudnienia, a także sytuacja ekonomiczno-finansowa na podstawie raportu rocznego.

Rozdział szósty zawiera opis i wyniki badań przeprowadzonych w przedsiębiorstwie XYZ, dotyczących zmian w obecnym systemie kwalifikowania stanowisk pracy. Na podstawie 47 opisów stanowisk pracy, znajdujących się wraz z wycenami punktowymi poszczególnych stanowisk pracy w załączniku, został sporządzony system zaszeregowania stanowisk pracy. Opracowana na podstawie siatka płac i tabela płac, wieńczą badanie systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie XYZ.

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis!