СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ"
СТОПАНСКИ ФАКУЛТЕТ

КУРСОВА РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНАТА

Системи за мотивация, оценка и възнаграждение на персонала

НА ТЕМА:

Възнаграждения. Управленската дейност „възнаграждения". Система за управление на възнагражденията. Стратегия и политика за възнаграждения. Немонетарни възнаграждения.

Изготвил : Калоян Илиев
Фак. № 78272
Ръководител : Доц. д-р А. Николов

София, 2009г.

С Ъ Д Ъ Р Ж А Н И Е

1. **УВОД.....3**

2. **ЗНАЧЕНИЕ И ЗАКОНОВИ РАМКИ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.....4**

3. **ЦЕЛИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.....7**

4. **ПРИНЦИПИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА 12**

5. **ПОЛИТИКИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА 17**

6. **МЕХАНИЗМИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА.....19**

7. **МОТИВИРАЩАТА СИЛА НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА, В ТЕХНИТЕ ПАРИЧНИ И НЕПАРИЧНИ ФОРМИ.....23**

7.1. Парични възнаграждения.....24
7.2. Социални придобивки.....25
7.3. Немонетарни възнаграждения.....26

8. **ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....28**
9. **БИБЛИОГРАФИЯ.....29**

1. УВОД

Възнагражденията играят ключова, но не и единствена роля в живота на българина. Заемат основни позиции през последните 15 години, в които нашата страна е поставена в условия на дълъг и труден преход към съвременна пазарна икономика. Нараства вниманието към тази проблематика от страна на държавата, правителството, синдикатите и реалният бизнес. Все по-голяма е необходимостта от нейното овладяване от мениджърите на всички йерархични равнища.

Въпросите свързани с възнагражденията са важни и в определени кризисни моменти могат да играят ролята на изключително точен управленски инструмент, въпреки че управлението на човешките ресурси по принцип е комплексно. Колкото и цинично да звучи човекът е "най-съвършенния индивид" и като такъв в него генетично е заложено да дава и да получава награди. Както в цирка животните очакват да получат бонбонче след като направят успешно някой оттрениран номер, така и в живота хората след като вложат своя физически и/или умствен труд биват възнаграждавани затова. Различното е, че животните не правят разлика между шоколадов бонбон или "лукче", докато хората пречупват възнагражденията през личната си житейска призма от ценности, стремежи и критерий и очаквания да бъдат наградени "достойно"[1].

В областта на възнагражденията теорията е извела и решила проблемите свързани с определянето на работната заплата и обвързването и с труда. Известни са различни видове заплащане на труда, регламентирани чрез законодателният орган в Кодекса на труда. Науката е разгледала и предложила на вниманието на бизнеса множество немонетарни възнаграждения. Предизвикателството, пред което се изправяме е опитът да определим в какви съотношения да бъдат предлагани монетарни и немонетарни възнаграждения, възприемани като външни и как да стимулираме по-силните вътрешни за индивида възнаграждения. Въпросът доколко и в каква степен те мотивират хората за труд засега остава отворен, защото за да може отговора ни да бъде максимално точен и обективен, преди това трябва да разгледаме същността на мотивацията и

[1] Понятието по достойнство от своя страна е спорно, тъй като в него е заложена голяма доза субективизъм.

възнагражденията, техните изграждащи ги елементи, видове, и до известна степен е връзката им с културата и етноса на българина.

Възнагражденията са условие и предпоставка за въздействие върху българина (човека, работника, служителя, ръководителя), но доколко и как те определят неговото мотивационно поведение зависи от това, доколко силно и дълбоко обществото е проникнало в неговата индивидуалност, критерий, ценности и сремежи.

В тази връзка за да потвърдим или отхвърлим това наше твърдение е необходимо да допуснем някои предположения (хипотези), а именно:

- За една голяма част от персонала паричното възнаграждение е водещ мотивационен фактор;
- За една голяма част от персонала непаричното възнаграждение играе водеща роля;
- За част от персонала комбинацията от парични и непарични възнаграждения са най-добрия начин за мотивация.

Възнаграждението на песонала е една много важна част от мениджмънта на човешките ресурси. Трябва да му се обръща също толкова голямо внимание, колкото и към другите аспекти и дейности на HR мениджмънта.

Въпросите относно възнагражденията са едни от най – деликатните и финни проблеми, които трябва да бъдат решени от мениджърите. В съвременният мениджмънт темата за възнагражденията на работният персонал става все по – сложна и все по – актуална. Възнаграждението – това не е само „работната заплата” – това е начина по който се връчва, обяснението защо толкова, или защо не толкова...за да стане това трябва да се изгради цяла система за възнаграждения, за да се намери оптималният начин за връчване на възнаграждението за свършената работа на персонала.

2. ЗНАЧЕНИЕ И ЗАКОНОВИ РАМКИ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА

Възнагражденията за труда са всички видове плащания, които работещите получават за работата си в организацията. Те включват работната заплата и всички добавки, плащани директно или индиректно в пари или натура.