



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Liiketaloustiede, laskentatoimi	Päivämäärä	18.05.2009
Tekijä	Lauri Lindholm	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	134
Otsikko	Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen rahoitusalan yrityksessä Case-tutkimus: Säästöpankki		
Ohjaajat	Professori Hannu Schadewitz ja lehtori Tuula Vilja		

Tiivistelmä

Rahoitusalan tietopääomavaltaisessa työympäristössä henkilöstön rooli organisaation tuloksen tekijänä ja tulevaisuuden määrittäjänä korostuu. Palkitsemisjärjestelmät voivat olla tehokas tapa kiinnittää työntekijöiden huomio henkilökohtaisiin sekä organisaation ja liiketoimintayksikön tavoitteisiin. Toisaalta heikosti suunnitellut tai toimintaan sopimattomat palkkiojärjestelmät saattavat yleisen näkemyksen mukaan haitata organisaation toimintaa, esimerkiksi suuntaamalla palkittavien huomion vääriin kohteisiin tai kohtelemalla henkilöstöä epäoikeudenmukaisesti.

Tutkielman teoreettisena tavoitteena oli muodostaa viitekehys, joka kuvaa toimivan palkitsemisjärjestelmäkokonaisuuden osatekijöitä ja kykyä tehostaa yrityksen toimintaa rahoitusalan yrityksen kaltaisen asiantuntijayrityksen näkökulmasta sekä osatekijöiden yhteyttä palkitsemisjärjestelmän kehittämisprosessiin. Tutkimusote on toiminta-analyttinen ja tutkimusmetodina on case-metodi. Tutkimuksen aineisto koostuu kirjallisuudesta sekä kohdeyrityksessä haastatteluiden ja kyselyiden avulla kerätystä aineistosta. Tutkielman case-osuudessa pyrittiin kehittämään kohdeyrityksen palkitsemisjärjestelmää vastaamaan tehokkaammin muuttuvan liiketoimintaympäristön ja yrityksen ominaispiirteiden asettamiin haasteisiin. Empiirisen päätavoitteen saavuttamiseksi verrattiin kohdeyrityksen henkilöstön ja palkitsemisjärjestelmän kehittämisen kannalta avainasemassa olevien henkilöiden näkemyksiä toisiinsa palkitsemisjärjestelmän osatekijöiden toimivuuteen, puutteisiin ja ongelmiin liittyen. Vertailun tavoitteena oli paljastaa mahdollisia näkemyseroja ja ristiriitoja ja saattaa ne kohdeyrityksen palkitsemisestä vastaavien henkilöiden tietoon, tukemaan palkitsemisen kehittämistä. Erityisesti tarkastelun kohteena olivat palkitsemisjärjestelmän selkeyteen ja ymmärrettävyyteen, tavoiteasetteluun ja suoritustarkastukseen, strategiayhteyteen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin sekä seurantaan ja tiedottamiseen liittyvät tekijät.

Kokonaiskuva käytössä olevasta palkitsemisjärjestelmästä oli niin johdon kuin henkilöstönkin keskuudessa positiivinen. Esiin nousi kuitenkin myös puutteita ja ongelmia muun muassa tavoiteasettelussa sekä tiedottamisessa, joita ei entuudestaan johdon keskuudessa ollut tehtyjen haastatteluiden perusteella tunnistettu. Esiin nousseiden ongelmien korjaamiseksi tehtiin kehitysehdotuksia muun muassa palkitsemismittareihin, tavoiteasetteluun sekä raportointiin liittyen. Jatkossa kohdeyrityksellä on tässä case-tutkimuksessa saatuihin tuloksiin perustuen mahdollisuus esimerkiksi kyselytutkimuksen keinoin tarkastella palkitsemisjärjestelmän toimivuuden kehitystä ja muutosten vaikutusta palkitsemisjärjestelmän ohjauvuuteen ja motivoivuuteen.

Asiasanat	palkitseminen, palkitsemisjärjestelmät, rahoitusala, motivaatio, ohjaus
Muita tietoja	