

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye->

%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%

Тип работы: ВКР (Выпускная квалификационная работа)

Предмет: Экономика предприятия

Введение 2

1. Теоретические основы системы оплаты труда на предприятии 5

1.1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда. Формы оплаты и системы оплаты труда 5

1.2. Сущность и понятие мотивации трудовой деятельности 17

1.3. Сущность и понятие стимулирования трудовой деятельности 28

2. Анализ организации и регулирования оплаты труда ПАО «КАМАЗ» 35

2.1. Организационно-экономическая характеристика ПАО «КАМАЗ» 35

2.2. Деятельность предприятия ПАО «КАМАЗ» по формированию эффективного персонала. Факторы, влияющие на оплату труда 41

2.3. Анализ существующей системы оплаты труда на ПАО КАМАЗ (по отдельным категориям работников) 49

3. Совершенствование системы оплаты труда ПАО «КАМАЗ» 59

3.1. Цели и основные направления совершенствования внутрифирменной системы оплаты труда 59

3.2. Расчет экономической эффективности предложенного мероприятия 71

Заключение 77

Список литературы 81

Введение

Зарботная плата – это часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Зарботная плата всегда была важнейшим побудительным мотивом к труду, поскольку она связана с выполнением таких функций, как: - стимулирование трудовой активности и жизнедеятельности людей; воспроизводство рабочей силы;

основной источник доходов для создания определенных накоплений, фонда жизненных благ населения и др.

Нужно отметить, что система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов различного рода выплат устанавливаются самостоятельно предприятиями (за исключением организаций, финансируемых за счет бюджета) и закрепляются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами. Системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и других случаях, устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При этом условия оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с установленными в Трудовом кодексе РФ.

В то же время, заработная плата – это не единственная форма поощрения.

Компенсационная политика предприятия строится в настоящее время на более сложной соответствующей сложноорганизованным потребностям человека-работника, представляющего человеческий ресурс.

Уровень разработанности темы в литературных источниках. Источниками для написания работы послужили работы отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом и менеджмента организации: Акберова Р.Р., Бадиковой К.Н., Восканян Р.А., Ивановой Е.А., Комаровой Е.С., Лобановой Т.Н. и других. Кроме того, в качестве источников послужили статьи периодических изданий, материалы сети Интернет.

В рассмотренных трудах ученых выделяются особенности управления персоналом; исследуется место и роль стимулирования персонала в общей системе управления персоналом; дается характеристика основных управленческих методов, применяемых в рамках стимулирования персонала; предлагаются пути повышения эффективности работы коммерческих компаний через совершенствование стимулирования персонала.

Недостаточно внимания в современной науке и практике уделяется подробному осмыслению и

практической разработке мероприятий по совершенствованию системы стимулирования персонала в организации с предварительной оценкой внешней и внутренней среды организации, текущего состояния кадровой политики и принятых направлений менеджмента в отношении стимулирования персонала. Цель исследования – разработать мероприятия по совершенствованию системы стимулирования персонала в организации, провести оценку экономической эффективности мероприятий.

Предмет исследования – пути совершенствования системы заработной платы работников в имеющихся на предприятии условиях.

Объект исследования – ПАО «КАМАЗ».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

Выделить основные принципы организации и регулирования оплаты труда. Формы оплаты и системы оплаты труда.

Рассмотреть сущность и понятие мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Изучить анализ организации и регулирования оплаты труда ПАО «КАМАЗ».

Изучить деятельность предприятия ПАО «КАМАЗ» по формированию эффективного персонала. Факторы, влияющие на оплату труда.

Рассмотреть анализ существующей системы оплаты труда на ПАО КАМАЗ.

Выделить цели и основные направления совершенствования внутрифирменной системы оплаты труда.

Провести расчет экономической эффективности предложенного мероприятия.

Теоретической и информационной базой проведенного исследования выступили труды отечественных и зарубежных ученых в области управления персоналом, экономики труда, менеджмента организации, нормативно-правовые акты по вопросам трудовой деятельности, данные периодических изданий, материалов конференций и выставок, отчетность и кадровая документация ПАО «КАМАЗ».

Методы исследования – изучение и анализ научной, учебной, учебно-методической литературы, наблюдение, индукция, дедукция, метод графических интерпретаций, изучение документации и материально-технической базы, анализ статистических данных и кадровой документации.

Структура выпускной квалификационной работы соответствует поставленным целям и задачам исследования и включает введение, три главы, заключение, список литературы, приложения.

1. Теоретические основы системы оплаты труда на предприятии

1.1. Основные принципы организации и регулирования оплаты труда. Формы оплаты и системы оплаты труда

Согласно статье 129 Трудового Кодекса РФ, «оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами» [1].

Таким образом, оплата труда – система отношений работника и работодателя, которая подразумевает определение и формирование выплат работнику за осуществление им труда.

Система отношений в сфере оплаты труда включает весь комплекс взаимоотношений между работниками, работодателем, государством и профсоюзными организациями.

В Трудовом Кодексе РФ также дано определение понятия «заработная плата». Согласно Трудовому Кодексу, "заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера"[1].

Таким образом, заработная плата – составляющая оплаты труда, которая представляет собой материальную форму компенсации затрат труда работника.

Суть заработной платы можно определить по ее функциям:

1. Воспроизводственная
2. Стимулирующая
3. Измерительно-распределительная
4. Ресурсно-разместительная
5. Формирование платежного спроса.

Воспроизводственная функция заработной платы заключается в обеспечении работников жизненными благами, которые благотворно влияют на воспроизводство рабочей силы.

Стимулирующая функция заключается в зависимости размера заработной платы от размера трудового вклада работника, результатов деятельности предприятия.

Измерительно-распределительная функция заработной платы заключается в распределении фонда потребления между работниками и собственниками предприятия пропорционально размеру вложенного труда.

Ресурсно - разместительная функция заключается оптимизации размещения трудовых ресурсов между регионами, отраслями, предприятиями.

Формирование платежеспособного спроса как функция заработной платы заключается в проявлении потребностей, которые могут быть обеспечены денежными средствами. С точки зрения функции формирования платежеспособного спроса выделяют два вида заработной платы:

1. Номинальная
2. Реальная.

Номинальная заработная плата – заработная плата, которая была начислена и выплачена работнику.

Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которые работник может купить на полученную номинальную заработную плату.

Заработная плата включает следующие элементы:

1. Основная заработная плата

- сумма заработка за отработанное время
- премии
- доплаты за работу в ночное время
- доплаты за сверхурочные работы
- доплаты за отклонения от нормальных условий труда

2. Дополнительная заработная плата (оплата за неотработанное время)

- за время отпуска
- выполнения государственных обязанностей, предусмотренных законодательством
- подросткам за неотработанные льготные часы
- стоимость предоставленных предприятием квартир
- стоимость коммунальных услуг и натуральных выдач
- вознаграждения за выслугу лет[34].

Форма заработной платы отражает соотношения между затратами рабочего времени, производительностью труда работника и величиной его заработка. Существуют две формы заработной платы: повременная и сдельная. Повременная заработная плата: оплата труда сотрудника зависит от количества отработанного времени. Сдельная заработная плата: оплата труда зависит от количества изготовленной продукции.

Система заработной платы – взаимосвязь элементов заработной платы. К элементам заработной платы относятся: тарифная часть, доплаты, надбавки и премии. Существуют различные виды систем заработной платы:

1. Повременно-премиальная
2. Сдельно-премиальная
3. Повременная с нормированным заданием
4. Аккордная и т.д.

Основой современной системы оплаты труда является заинтересованность сотрудника в повышении производительности труда. Рост заработной платы зависит от снижения затрат труда и материалов, повышения качества продукции и увеличения объема продаж.

Для стимулирования работников при повременной форме заработной платы используют нормированное задание – объем работ, который должен выполнить работник.

Сдельная оплата труда применяется в том случае, когда объем выпускаемой продукции зависит от индивидуальных различий работников.

При расчете оклада специалистов и служащих основываются на результаты аттестации, проводимой раз в 1-3 года.

Для специалистов инженерного профиля (конструктора и технологи) важным являются премии и надбавки за изобретательскую работу и рационализаторскую деятельность[23].

За рост эффективности надбавки и премии могут устанавливать всем сотрудникам организации.

Служащие получают надбавки за добросовестное выполнение обязанностей, срочных работ, освоение новых методов работы и совмещение функций.

Чаще всего для руководителей и специалистов устанавливается контрактная система оплаты труда. Для оплаты труда сотрудникам применяют такие системы как:

1. Процент от прибыли
2. Оклад + надбавки и премии в процентах от прибыли.

В производственных подразделениях руководители и специалисты кроме премий за рост эффективности получают премии за выполнение заданий и этапов работ. Величина премий зависит от ритмичности производства, качества выпускаемой продукции.

Выбор системы заработной платы необходим для максимизации возможной объективной оценки результатов труда. На реализацию данного условия существенно влияют условия деятельности организации, взаимоотношения сотрудников, их квалификация и добросовестность.

Формы и системы оплаты труда - это способ установления зависимости между количеством и качеством выполненного труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время.

Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, какая форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха. Ниже представлена общая таблица самых распространенных систем оплаты труда[45].

Организация оплаты труда в отечественной практике традиционно формировалась из трех компонентов: нормирование труда.

Это определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы отдельными работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда. Выделяются 2 функции нормирования труда: мера труда и мера оплаты труда.

тарифное нормирование заработной платы.

До 1991 года тарифное нормирование заработной платы являлось основой государственного регулирования заработной платы. Сейчас ст. 143 Трудового кодекса РФ выделяет два вида тарифных систем:

А) предусматривает отдельные тарифные условия оплаты труда. Отдельно по рабочим и отдельно для всех остальных категорий сотрудников.

Б) единые для всех категорий сотрудников тарифные условия оплаты труда на основе Единой тарифной сетки.

разработка и применение форм и систем заработной платы.

В условиях рыночной модели организации оплаты труда происходит четкое разделение функций и интересов между собственником средств производства и наемным работником:

первый материально заинтересован в положительных результатах работы предприятия, его укрепления и развития;

второй отвечает лишь за результаты собственного труда, который ему обязаны оплатить независимо от результатов работ предприятия в целом.

Исходя из такого разделения функций и интересов между собственником и наемным работником, при разработке системы оплаты труда на предприятиях приходится одновременно решать следующие задачи: каждая система должна направить усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата; каждая система должна предоставить работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических возможностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Таким образом, система оплаты труда - это способ соизмерения размера оплаты за труд с его результатами (либо затратами) [17]

Существует две основные системы оплаты труда:

Повременная - в основе данной системе лежит учет отработанного времени. Сдельная - основывается на учете количества произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст. 135 Трудового кодекса РФ) [1]

Повременная система используется редко, она не учитывает эффективность производительности работника, количества и качества товара.

При часовой (поденной) оплате заработная плата рассчитывается по формуле 1.

$$З_{повр} = Т_{сраб} \times Т_{ф} \quad (1)$$

$T_{сраб}$ - часовая (дневная тарифная) ставка за единицу времени

$T_{ф}$ - количество часов (дней) фактически отработанных работником.

При помесечной оплате применяются месячные тарифные ставки (оклады). Формула расчета выглядит немного иначе (2)

$$З_{повр} = Т_{смес} \times Т_{ф} / Т_{н} \quad (2)$$

$T_{ф}$ - количество фактически отработанных дней за месяц,

$T_{н}$ - номинальное количество рабочих дней в данном месяце,

$T_{смес}$ - месячная тарифная ставка (оклад)

Широкое распространение имеет вторая система - повременная - премиальная система оплаты труда.

Исходя изданной статьи ТК, выделяют две формы:

повременная-премиальная;

сдельно-премиальная.

Названные формы и системы оплаты труда традиционно применялись в отечественной практике и хорошо дополняли тарифную систему - в этом качестве они являлись третьим компонентом организации труда.

Необходимость их разработки в свое время была вызвана тем, что тарифная система, устанавливая необходимые исходные нормативы для оценки различных видов труда, не определяла порядка исчисления заработной платы по каждой группе и категории, работников в зависимости от количества и качества затраченного ими труда и его конечных результатов. Для выполнения этого недостатка и была введена практика разработки различных форм и систем оплаты труда. Сейчас предприятия делают это самостоятельно.

Выбор предприятием той или иной системы оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда, должна быть ее экономическая эффективность.

От того какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно - постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и др.) соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива[45].

Повременная форма оплаты труда реализуется в двух вариантах:

простая повременная

повременная-премиальная.

При повременной форме оплаты труда заработок зависит от разряда рабочего и количества отработанных часов. Применение повременной оплаты труда может стимулировать высокоэффективный труд только при наличии нормируемых заданий, т.е. повременная заработная плата должна выплачиваться при условии выполнения установленного объема работ или выпуска определенного количества продукции с высоким качеством. Повременная оплата труда может быть простой и повременная-премиальной.

Простая повременная система оплаты труда предусматривает начисление заработной платы с учетом отработанного времени и тарифной ставки в соответствии с присвоенным рабочему разрядом. Количество отработанного времени определяется по табелю учета рабочего времени за все дни работы месяца.

Повременная-премиальная система оплаты труда основана на предварительном установлении условий премирования и учете выполнения соответствующих показателей. Условиями премирования обычно считаются для основных рабочих выпуск продукции без дефектов требуемого качества, выполнение задания в требуемом объеме. Для вспомогательных рабочих- повременщиков премии начисляются за бесперебойную работу оборудования, увеличение интенсивного использования оборудования, экономию вспомогательных материалов. Размер премиального вознаграждения устанавливается по каждому принятому показателю. [11]

Список литературы

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник.-М.: ЮНИТИ, 2018. С.456
2. Акберов Р.Р. Эволюция концепции мотивации и стимулирования труда // Новая наука: стратегии и векторы развития. – 2016. – № 5-3. – С. 120-124.
3. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 10-2 (87). – С. 811-816.
4. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организаций. Управление персоналом. – 2012г. №1 стр. 50-52.
5. Архипова Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
6. Бадикова К.Н. Совершенствование системы стимулирования персонала // Novainfo.ru. – 2016. – Т.1, № 41. – С. 87-90.
7. Барышников Н.П. Заработная плата. Учет оплаты труда. Расчет среднего заработка. Среднесписочная численность работников. - 5-е издание, перераб. и доп. - М.: Филмен, 2017. С.345
8. Батожаргалов Б.Б. Система мотивации персонала на примере компании «Сбербанк» / Б.Б. Батожаргалов. // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – 3. – С. 18-20.
9. Бахрамов Ю.М., Глухов В.В. Финансовый менеджмент, учебное пособие, СПб.:ЛАНЬ, 2016 г. С.245
10. Белов В.А. Организация учета труда и заработной платы на предприятиях//Бухгалтерский учет и налоги. – 2016. – №3. С.35
11. Бойко Ю.И., Коробкина М.А. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 2. – С. 241-245.
12. Борисов И.А., Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Система стимулирования труда как фактор повышения конкурентоспособности // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 7-3 (54). – С. 20-24.
13. Бухонова С. М. Дорошенко Ю. А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство. – 2017. – № 6. С.45
14. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник для вузов.-М.: Гардарики, 2018. С.345
15. Власова Т.А. Теоретические аспекты совершенствования системы стимулирования труда персонала / Т.А. Власова, Ю.А. Брагина // Инновационная деятельность в модернизации АПК: материалы Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых: в 3 ч. – Курск, 2017. – С. 80-84.
16. Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. - М.: Бизнес, 2017. С.315
17. Ворона Е.Л. Совершенствование системы нематериального стимулирования труда персонала // Дни науки: сб. материалов Всероссийской научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов. – Великий Новгород, 2017. – С. 12-15.
18. Восканян Р.А. Совершенствование процесса материального стимулирования персонала в организации // Молодежь и системная модернизация страны: сб. науч. ст. 2 Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых: в 4 т. / отв. ред. А.А. Горохов. Курск, 2017. – С.113-115.
19. Восколович Н. Формирование цены рабочей силы на рынке труда переходного периода//Человек и труд-2017.-№1. С.32
20. Герасимчук О.С. Сравнительный анализ мотивации труда в Японии и США // Новая наука: От идеи к результату. – 2016. – № 4-1. – С. 116-118.
21. Глухов В.В.,Бахрамов Ю.М. – Финансовый менеджмент. Учебное пособие. –СПб: Лань, 2018. С.234
22. Глушков В.А. Анализ и совершенствование системы мотивации персонала организации / В.А. Глушков, Р.А. Сайфутдинов, Е.В. Муравьева,Ю.В. Мухунова // Актуальные вопросы современной науки. – 2015. – № 40. – С. 46-55.
23. Горленко О.А. Управление персоналом: учебник для академического бакалавриата / О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 249 с.
24. Грачев М.В. Управление трудом. - М.: Наука, 2018. С.126
25. Данилова И.С. Совершенствование системы стимулирования труда персонала / И.С. Данилова, Ю.М. Чепурнова // Молодой ученый. – 2016. – № 11. – С. 691-702.
26. Десслер Г. Управление персоналом. - СПб.: Питер, 2017. С.277

27. Дулесов А.Н. Методы и средства эффективного использования трудового потенциала промышленных предприятий. - М.: Бизнес, 2016. С.72
28. Иванова Е.А. Концепции мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации / Е.А. Иванова, С.В. Хейгетян // Экономика и социум. - 2016. - № 8. - С. 636-644.
29. Ильин Д.И. Совершенствование системы стимулирования труда персонала / Д.И. Ильин, Ю.Н. Захарова // Экономика и социум. - 2017. - № 3. - С. 1963-1966.
30. Кейлер В.А. Экономика предприятия / Курс лекций. - М.-Новосибирск: ИНФРА-М - НГАЭиУ, 2016. С.123
31. Кибанов А.А. Управление персоналом организации. Практикум. - СПб.: Питер, 2017. С.432
32. Кибанов А.А. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.А. Кибанов, И.Б. Дуракова. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. - 360 с.
33. Кокин Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу//Человек и труд. -2018.-№ 1. С.35
34. Комарова Е.С. Совершенствование системы стимулирования персонала на современном предприятии / Е.С. Комарова, Т.А. Ивановичева // Академический вестник. - 2015. - № 2. - С. 284-289.
35. Кузнецова И.Н. Мотивация персонала // Молодой ученый. - 2018. - № 21. - С. 258-259.
36. Листик Е.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 300 с.
37. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 482 с.
38. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 378 с.
39. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. - 424 с.
40. Морозова Л.Л. Организация заработной платы. - М.: Экономика, 2015. С.33
41. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / коллектив авторов. - М.: КНОРУС ; Астрахань: АГУ, ИД «Астраханский университет», 2016. - 160 с.
42. Никифорова А. А. Влияние заработной платы на эффективность производства//Труд за рубежом.-2018.-№4. С.45
43. Никонец О.Е. Совершенствование системы стимулирования труда персонала / О.Е. Никонец, О.Е. Храмцова // Стратегия устойчивого развития экономики регионов: теория и практика: материалы Международной научно-практической конференции. - Брянск, 2015. - С. 208-214.
44. Официальный сайт ПАО «Камаз»//<https://kamaz.ru/career/loylty/>
45. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях.: - М.: Герда. - 2017 г. С.345
46. Пригожин А. И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2017. С.234
47. Прохорова М.В., Кондратьева Ю.И. Эффективная система оплаты труда. - М.: Омега-Л, 2018г. С.145
48. Романенко И.В. Управление персоналом. Конспект лекций. - СПб.: Изд-во Михайлова, 2018 г. С.215
49. Рунова В. Заработная плата как зеркало российской экономики // Экономика и жизнь. - 2017. - №8. С.25
50. Рябич К.В. Совершенствование системы материального стимулирования персонала / К.В. Рябич, З.Х. Тляшок // Наука XXI века: проблемы, перспективы, информационное обеспечение: сборник научных трудов по материалам XV региональной научной конференции / сост. Т.А. Щербатова, З.И. Воронцова. - Майкоп, 2017. - С. 223-234.
51. Сафеекина А.А., Стеклова О.Е. Зарубежный опыт мотивации персонала // Вестник Ульяновского государственного технического университета. - 2017. - № 4 (80). - С. 71-73.
52. Синюкова А.А. Совершенствование системы стимулирования персонала // Проблемы науки. - 2017. - № 4. - С. 109-111.
53. Соломанидина Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 323 с.
54. Соломанидина Т.О.,Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности. М.Юнити, 2019 г. С.345
55. Судоргина Т.М. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала / Т.М. Судоргина, Т.А. Труфанова // Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями: материалы Всероссийской научно-практической конференции. - Тамбов, 2017. - С. 203-211.
56. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. - М.: КНОРУС, 2017. - 624 с.
57. Трегулова Н.Г., Солохин С.Ф. Направления создания системы стимулирования труда // Альманах современной науки. - 2016. - № 1-4 (4). - С. 66-68.

- Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

5D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%84%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8