

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-raboty/diplomnaya-rabota/367481>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Бухгалтерский учет

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ 6

1.1 Сущность и основные характеристики оплаты труда в организациях 6

1.2 Базовые формы и системы оплаты труда в современных организациях 11

1.3 Методика анализа систем оплаты труда в современных организациях 17

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» 22

2.1 Организационно-экономическая характеристика ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» 22

2.2 Анализ системы оплаты труда, существующей в ОГКУ «Ивановское лесничество» 28

2.3 Оценка влияния существующей системы оплаты труда в ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» на экономические показатели компании 40

ГЛАВА 3. МЕРОПРИЯТИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» 50

3.1 Пути совершенствования системы оплаты труда в ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» 50

3.2 Анализ социально - экономического эффекта от реализации предложенных мероприятий в ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО» 55

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 63

Базовые формы и системы оплаты труда в современных организациях

Организации, представленные на современном рынке, разнообразны по своей специфике, отрасли, размерам и прочим факторам. Исходя из этого ясно, что их руководство и финансовые отделы рассчитывают заработную плату сотрудников совершенно различными методами. В современной практике различают три формы зарплаты сотрудников: повременная, сдельная и смешанная. На каждую из них необходимо сделать акцент [26, С. 82].

Первая форма, которая будет рассмотрена в работе – повременная. Данная форма оплаты труда предусматривает отчисление платы сотруднику по уставленной для него тарифной ставке, которая устанавливается в соответствии с уровнем классификации работника, или по окладу и отработанному им времени. В данной форме наиболее распространено употребление двух видов: простой повременной и повременной – премиальной систем оплаты труда. Формулы, используемые для их расчета, представлены ниже:

Простая повременная система оплаты труда определяется по формуле (1.1) [19, С. 119]:

$$З(\text{повр}) = L(\text{ч}) * T(\text{ф}) \quad (1.1)$$

где, $T(\text{ф})$ - фактически отработанное на производстве время,

$L(\text{ч})$ - часовая тарифная ставка рабочего соответственного разряда;

Повременной-премиальной система оплаты труда определяется по формуле (1.2) [19, С. 121]:

$$З(\text{пр.повр}) = З(\text{повр}) * (1 + K(\text{п}) / 100\%) \quad (1.2)$$

где, $З(\text{повр})$ - простая повременная система оплаты труда,

$K(\text{п})$ - процент премий за выполнение установленных показателей премирования;

Следующей формой оплаты труда, рассматриваемой в работе, выступает сдельная. Она применяется в том случае, когда есть возможность рассчитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм, норм времени, стандартизированные производственные задания.

Организация сдельной оплатой осуществляется при соблюдении следующих условий:

- наличие научно-обоснованных норм затрат труда и правильную тарификацию работ в соответствии с

требованиями тарифно-квалификационных справочников;

- разработка продукции должна быть решающим показателем работы предприятия, а ее уровень должен непосредственно зависеть от самого работника. Иначе говоря, отдельный работник или их группа могли бы реально обеспечивать соответствующий уровень производительности своего труда;
- создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы;
- без надлежащего учета работ и отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты потому, что любые отклонения в правильности учета приведут к искусственному завышению объема выполненной работы или уровня выполнения норм.

При сдельной форме оплаты труда работников оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции.

В зависимости от вида сдельной формы оплаты труда, ниже проведены формулы, используемые для их расчета:

Простая индивидуальная сдельная оплата труда. Она вычисляется по следующей формуле (1.3) [10, С. 212]:

$$З(сд) = \sum P(i) \cdot Q(i) \quad (1.3)$$

где, $P(i)$ – расценка на i -ый вид продукции или работы,

$Q(i)$ – количество изготовленных изделий i -го вида,

$i=1/n$ – номенклатура выпускаемой продукции;

Расценка по определенному виду продукции, которая вычисляется по формуле (1.4) [10, С. 214]:

$$P(i) = L(r) \cdot H(вр) \quad (1.4)$$

где, $L(r)$ – часовая тарифная ставка выполняемой работы,

$H(вр)$ – норма времени на изготовление одного изделия за определенный период времени;

Прямая коллективная сдельная оплата труда. Бригадная расценка определяется по формуле (1.5) [9, С. 87]:

$$P(бр) = \sum_{i=1}^m L(ri) \cdot H(вр. бр) \quad (1.5)$$

где, $L(ri)$ – часовые тарифные ставки членов бригады, соответствующие разрядам рабочих,

$H(вр. бр)$ – норма времени бригады;

Сдельно-премиальная оплата труда. Заработок рабочих в этом случае определяется по формуле (1.6) [9, С. 88]:

$$З(сд. пр) = З(сд) + (З(сд) \cdot K(в) + K(п) \cdot K) / 100\% \quad (1.6)$$

где, $З(сд)$ – индивидуальная сдельная оплата труда,

$K(в)$ – процент премии, выплачиваемой при выполнении установленных показателей и условий премирования,

$K(п)$ – процент премии, выплачиваемой за каждый процент перевыполнения показателей премирования,

K – процент перевыполнения установленных показателей премирования;

Косвенная сдельная оплата труда. Этот вариант оплаты труда работников применяется компаниями для оплаты труда вспомогательного персонала. В данном случае зарплата сотрудников напрямую зависит от работы основного персонала. Общий заработок определяется по формуле (1.7) [9, С. 91]:

$$З(к. сд) = L(всп. ч) / (H(осн. выпр) \cdot n) \quad (1.7)$$

где, $L(всп. ч)$ – часовая тарифная ставка вспомогательного персонала,

$H(осн. выпр)$ – сумма выработки одного основного рабочего, обслуживаемого данным вспомогательным рабочим,

n – количество объектов, обслуживаемых вспомогательным персоналом;

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда. При данной системе оплаты труда выработок по норме оплачивается по основным расценкам, а работа сверх нормы оплачивается по повышенным расценкам.

Определяется по формуле (1.8) [9, С. 92]:

$$З(сд. пр) = З(сд) + (З(сд) \cdot K(р) \cdot K(вн) - K(исх)) / K(исх) \quad (1.8)$$

где, $З(сд)$ – прямая сдельная заработная плата рабочего по основным сдельным расценкам,

$K(р)$ – коэффициент увеличения основной сдельной расценки,

$K(вн)$ – процент выполнения норм выработки,

$K(исх)$ – исходная база для начисления прогрессивного заработка, выраженная в процентах выполнения норм выработки;

Аккордная сдельная оплата труда. Данный вид характеризуется установлением определенного объема работ и фиксированного для всех размера оплаты труда за этот объем. Заработная плата выдается сотруднику непосредственно после выполнения всего объема работ и не зависит от сроков ее выполнения. Если работа выполняется сотрудником достаточно качественно и за короткий срок, то работнику может выплачиваться премия;

Третьей формой систем оплаты труда выступает смешанная. Она представляет собой нечто среднее между сдельной и повременной оплатой труда.

Выделяют 2 вида смешанной формы оплаты труда в организациях:

- сдельная, с гарантируемым минимумом;
- повременная, с контролируемой выработкой.

Также принято выделять два вида систем оплаты труда в организациях. При этом систему оплаты определяют, как взаимозависимость показателей, которые характеризуют норму труда и меру оплаты труда сотрудников в пределах и превышающих нормы труда. Она гарантирует получение материального вознаграждения сотрудника в соответствии с результатами, достигнутыми им.

Различают тарифную и бестарифную системы оплаты труда в организациях [27, С. 363]:

Тарифная система оплаты труда представляет собой сочетание различных действующих нормативных актов, устанавливающих уровень заработной платы работников предприятия в зависимости от условий труда, квалификации работников, географического положения и прочих соответствующих особенностей. Предназначена для обеспечения государственной поддержки воспроизводства рабочей силы; для дифференциации оплаты труда работников в зависимости от ответственности выполняемых работ, квалификации, сложности, создания преимущества при оплате заработной платы работникам, в зависимости от развития предпринимательства, научно-технического прогресса, внедрения прогрессивных форм организации труда и производства.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифы, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки к тарифным ставкам, районные коэффициенты к заработной плате.

Тарифная сетка - шкала разрядов, имеющих свой тарифный коэффициент, который показывает, показывающая, во сколько раз ставка тарифа любого ранга больше первого [34, С. 64].

Тарифная ставка - выраженный в денежной форме абсолютный размер заработной платы за единицу времени.

Тарифно-квалификационные справочники — это нормативные документы, которые устанавливают разряд работы и рабочего. Они содержат информацию о том, что должен знать теоретически и уметь практически рабочий каждого разряда каждой специальности.

Для бюджетных организаций введена Единая тарифная сетка (ЕТС). ЕТС построена по принципу тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих. Это битовая платежная система, как работников, так и всех категорий работников, с фиксированным учреждением в категории тарифных ставок и официальных зарплат. Сетка содержит 18 разрядов. По разрядам осуществляется в ЕТС по признаку сложности выполняемых работ и квалификации работников. Все профессии и должности в ЕТС сгруппированы по признаку общности выполняемых работ

Районный коэффициент — это нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местонахождения предприятия или организации. Он устанавливается непосредственно на заработную плату, на которую он распространяется. Районные коэффициенты могут колебаться от 1,0 до 2,0.

Бестарифная система оплаты труда - система, при которой заработная плата рабочих имеет прямую зависимость от результатов их труда.

При бестарифных системах оплаты труда используется деление коллективного заработка:

- по паям - зависит от ранга сотрудника в зависимости от должности;
- оплата труда от лидера (наибольшая ставка устанавливается у руководителя, а заработная плата остальных сотрудников определяется в процентном соотношении от заработной платы руководителя);
- от заработной платы руководителя;
- оплата труда как коэффициент трудового участия;
- плавающие оклады.

Основным принципом применения данной системы оплаты труда является то, что руководитель выделяет определенную сумму денег на каждого сотрудника из общего фонда заработной платы.

1.3 Методика анализа систем оплаты труда в современных организациях

Одной из важнейших целей руководства и финансового отдела организаций является разработка такой системы оплаты труда, которая привела бы к самому эффективному использованию ресурсов (человеческих и финансовых). Если организация сформирована давно, она успешно функционирует и развивается, то

периодически необходимо производить оценку анализа существующей в ней системы оплаты труда с целью выявления ее слабых сторон и их дальнейшей ликвидации.

Методика анализа организации заработной платы включает следующие этапы [29, С. 185]:

Анализ организационной структуры отдела организации труда и заработной платы.

Анализ удовлетворенности работников заработной платой, системой льгот, поощрений, социальной защиты.

Анализ основных элементов организации заработной платы.

а) анализ нормирования труда:

- охват работников нормированием труда;
- качество применяемых норм;
- степень выполнения норм;
- напряженности Анализ тарифной норм.

б) анализ системы:

- соответствие фактического состояния тарифной системы ее справочно-нормативным данным;
- обоснованность тарификации работ и рабочих и их соответствие;
- обоснованность тарифной ставки 1-го разряда тарифной сетки;
- обоснованность доли тарифа в заработной плате;
- обоснованность доплат за условия труда.

в) анализ форм и систем оплаты труда:

- соответствие применяемых сдельной и повременной форм оплаты труда условиям целесообразности их использования;
- обоснованность установления коэффициентов оплаты труда при бестарифной системе;
- оценка эффективности премиальных систем;
- оценка психологической ощутимости размера премии.

Выделяют несколько видов показателей, являющимися общими или типовыми для многих организаций и являются базой для анализа системы компенсаций [17, С. 42]:

К первой группе показателей относятся те, которые относятся к занятости персонала и объему применяемой рабочей силы:

структура ФОТ (фонда оплаты труда). Принято выделять: величина ФОТ в процентах, которая идет на оплату сверхурочной работы; процент средств, которые идут на обеспечение льготных сотрудников; соотношение переменной и постоянной части фонда оплаты труда; определение данных соотношений для высшего руководства, менеджеров, специалистов, производственного персонала. Необходимо изучить динамику изменений вышеперечисленных показателей за промежуток времени, равный трем – пяти годам, при наложении полученных результатов на стратегический цели организации; коэффициент соотношения между размерами фонда оплаты труда постоянного персонала и сотрудников на аутсорсинге (привлекаемых сторонних организаций);

третий показатель принято называть «условный работник». По факту он является обобщающим показателем для первых двух групп и дает возможность измерять и контролировать использование организацией дополнительного рабочего времени (работ по совместительству, сверхурочных работ). Для расчета данного показателя необходимо все рабочие часы, которые оплачены в исследуемом месяце, помимо тех, которые оплачиваются по двойному тарифу, разделить на среднюю величину рабочих часов в данном месяце;

Во второй группе показателей оцениваются затраты на трудовые ресурсы по отношению к выгоде, которое получает организация в результате продажи товаров или услуг, которая производится сотрудниками в исследуемом периоде:

2.1) доля заработной платы сотрудников в себестоимости производимых товаров или услуг, а также сравнение данного показателя организации с аналогичным показателем конкурирующего предприятия, построение динамики данного показателя по месяцам/годам;

2.2) производительность труда, которая определяется при расчете доли валовой прибыли или валового продукта, приходящегося на одного сотрудника предприятия;

2.3) добавленная стоимость на одного сотрудника организации;

Третья группа показателей включает оценку качества ротаций внутри организации и стабильности ее сотрудников:

3.1) текучесть кадров, которая характеризует процент сотрудников организации, которые разорвали договор трудовой деятельности по собственной инициативе, деленный на количество персонала,

работавших в исследуемом периоде. Данный показатель является интегральным индикатором, который показывает состояние всех управленческих процессов, связанных с персоналом организации. Изучение причин текучести кадров из организации дает возможность определить, какой процент из увольнений связан с неудовлетворенностью оплатой труда. Отслеживание дальнейшего пути уволенных сотрудников, организаций, в которые они устроились, условия их оплаты труда, реализуемость их профессиональных ожиданий дает менеджерам ценную информацию для совершенствования существующей системы оплаты труда;

3.2) качество и направленность внутриорганизационных ротаций. К нему относятся: индекс адаптации переведенных работников на новых должностях; коэффициент заполнения вакансий в организации кандидатами, которые работали или работают внутри организации на других должностях или подразделениях; уровень должностей, по которым проводятся эти ротации;

3.3) сравнение общих инвестиций, которые были вложены на продвижение работников, удовлетворение их карьерных планов, с вероятными затратами, которые бы возникли у организации при привлечении новых сотрудников, их обучение и адаптацию;

4) к группе показателей относят те, которые дают возможность оценить действующую систему компенсаций:

4.1) порядок и частота внесения каких-либо изменений в систему оплаты труда в организации;

4.2) показатель гейдирования, дает возможность оценить, какие должности в рамках каких рангов (гейдов) имеют теневые диапазоны. Система компенсаций становится менее устойчивой при увеличении количества исключений;

4.3) количество работников, у которых оклады достигли максимальной отметки соответствующих вилок (диапазонов), а также определение в иерархии должностей позиций этих сотрудников;

4.4) разница в суммарных выплатах и окладах между работниками среднего уровня и наиболее эффективными и успешными сотрудниками. Он дает возможность оценить, за счет чего появляется разница в оплате труда данных сотрудников за счет учета различного вида надбавок, переменной и фиксированной частях;

4.5) принципы осуществления коммуникаций по вопросам оплаты труда и действующая практика в этой области.

Таким образом, по главе можно сделать следующие выводы.

Выплата заработной платы является неотъемлемым элементом современного мира. При этом под заработной платой понимается вознаграждение за выполненную сотрудником работу, основанную на таких факторах как условия, количество и качество выполняемой работы, квалификации и компетенции сотрудника, сложности выполняемых функций.

Принято разделять 3 формы (повременную, сдельную, смешанную) и 2 системы оплаты труда (тарифную и бестарифную).

Каждой организации, вне зависимости от ее размеров и специфики деятельности, необходимо производить анализ и оценку системы заработной платы. Для этого существуют различные этапы и показатели, по которым производится данная оценка.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ОГКУ «ИВАНОВСКОЕ ЛЕСНИЧЕСТВО»

Областное государственное казенное учреждение "Ивановское лесничество" — действующее предприятие.

ИНН 3711004270, КПП 370201001, ОГРН 1023701512889, ОКПО 00971092. Руководитель: Яблоков Сергей Валерьевич. Основной вид деятельности: «Лесоводство и прочая лесохозяйственная деятельность — 02.10».

Лесничество является государственным казенным учреждением, осуществляющим на подведомственной территории оказание государственных услуг, выполнение работ и (или) исполнение государственных функций в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органа государственной власти в сфере лесных отношений, финансовое обеспечение деятельности которого осуществляется за счет средств соответствующего бюджета на основании бюджетной сметы в следующих областях:

использование, охрана, защита и воспроизводство лесов;

осуществление федерального государственного лесного надзора на землях лесного фонда;

осуществление федерального государственного пожарного надзора в лесах на землях лесного фонда.

Целями деятельности Учреждения являются:

обеспечение рационального, непрерывного и

неистощительного использования лесов, их охраны и защиты, воспроизводства, исходя из принципов устойчивого управления лесами и сохранения биологического разнообразия лесных экосистем,

удовлетворения потребностей общества в лесных ресурсах на основе научно обоснованного многоцелевого лесопользования в интересах Российской Федерации;

организация и обеспечение воспроизводства лесов, улучшение породного состава и качества лесов;

повышение продуктивности лесов и увеличение их доходности;

сохранение и усиление средообразующих, защитных, водоохраных, рекреационных, оздоровительных, санитарно-гигиенических и иных полезных природных свойств лесов;

сохранение биологического разнообразия и объектов историко-культурного и природного наследия на землях лесного фонда;

обеспечение охраны и защиты лесов.

Исходя из целей деятельности Учреждения, основными видами его деятельности являются:

обеспечение разработки лесохозяйственного регламента лесничества и внесения изменений в лесохозяйственный регламент лесничества;

обеспечение разработки Лесного плана и внесения изменений в Лесной план;

обеспечение организации охраны лесов от пожаров (включая выполнение мер пожарной безопасности и тушения лесных пожаров) на землях лесного фонда на территории Ивановской области, в том числе:

- в зоне наземной охраны лесов;

- в зоне авиационной охраны лесов;

обеспечение организации защиты лесов на землях лесного фонда на территории Ивановской области, в том числе:

- лесопатологические обследования;

- локализация и ликвидация очагов вредных организмов;

- санитарно-оздоровительные мероприятия;

обеспечение организации воспроизводства лесов и лесоразведения на землях лесного фонда на территории Ивановской области, в том числе:

- лесовосстановление;

- проведение агротехнического ухода за лесными культурами;

- обработка почвы под лесные культуры;

- заготовка лесных семян;

- выращивание стандартного посадочного материала;

- уход за лесами, в т.ч. осветление и прочистка;

обеспечение организации выполнения работ по лесоустройству на землях лесного фонда, в том числе

участие в проектировании границ лесопарковых и (или) зеленых зон, на территории Ивановской области;

обеспечение организации выполнения работ по отводу и таксации лесосек, в том числе:

- при проведении выборочных рубок (включая выборочные санитарные рубки);

- при проведении мероприятий по уходу за лесами;

- при проведении сплошных рубок (включая сплошные санитарные рубки);

обеспечение формирования лесных участков для предоставления в пользование, аренду.

В своей деятельности Лесничество руководствуется Конституцией Российской Федерации, уставом, законодательством Российской Федерации, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами

Ивановской области:

- Лесной кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 04.12.2006 № 201-ФЗ «О введении в действие Лесного кодекса Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 20.05.2017 N 607 "О Правилах санитарной безопасности в лесах";
- Постановление Правительства Российской Федерации от 14.12.2009 № 1007 Положение об определении функциональных зон в лесопарковых зонах, площади и границ лесопарковых зон, зеленых зон;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 17.05.2011 № 377 Правила разработки и утверждения плана тушения лесных пожаров и его формы;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2007 № 417 Правила пожарной безопасности в лесах;
- Приказ Федерального агентства лесного хозяйства от 29.02.2012 № 69 «Об утверждении состава проекта освоения лесов и порядка его разработки»;
- Приказ Минприроды России от 16.07.2007 № 181 «Особенности использования, охраны, защиты, воспроизводства лесов, расположенных на особо охраняемых природных территориях»;
- Приказ Минприроды России от 06.08.2015 № 347 Методические указания по заполнению форм сведений о пожарной опасности в лесах и лесных пожарах;
- Приказ Минприроды России от 02.07.2014 № 298 Порядок заготовки, обработки, хранения и использования семян лесных растений;
- Приказ Минприроды России от 19.02.2015 № 58 Порядок формирования и использования страховых фондов семян лесных растений;
- Постановление Правительства РФ от 29.12.2018 N 1730 "Об утверждении особенностей возмещения вреда, причиненного лесам и находящимся в них природным объектам вследствие нарушения лесного законодательства".

Организационная структура ОГКУ «Ивановское лесничество» представлена на рисунке 2.1.

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
3. Алексейчева, Е. Ю. Экономика организации (предприятия): учебник для бакалавров / Е. Ю. Алексейчева, М. Д. Магомедов, И. Б. Костин. - 3-е изд. - Москва: Дашков и К, 2019. - 291 с.
4. Антропов В.А., Зеленская Л.М. Методологические и методические подходы к организации заработной платы в современных условиях // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2019. - № 26 (202) С. 16-24
5. Арзуманова, Т. И. Экономика организации: учебник для бакалавров / Т. И. Арзуманова, М. Ш. Мачабели. - Москва: Дашков и К, 2018. - 237 с.
6. Барышникова, Н.А. Организация и оплата труда на предприятии: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика предприятий и организаций» – Саратов: Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ имени Г.В. Плеханова, 2019. - 184 с.
7. Валько, Д.В. Экономика труда: учебное пособие / Валько Д.В., Постников Е.А. - 2-е изд. - Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 186 с.
8. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2021. - 150 с.
9. Кириченко, Т.В. Финансовый менеджмент: учебник / Т.В. Кириченко. - М.: Дашков и К, 2020. - 484 с.
10. Колчина, Н.В. Финансы организаций: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, направлению подготовки «Финансы и кредит» / Н.В. Колчина, О.В. Португалова. - 6-е изд. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 399 с.
11. Косякова Л.Н., Попова А.Л. Проблемы роста производительности труда // Экономика нового мира. 2019. №1 (5). С. 68-82
12. Кухаренко, О.Г. Финансовый менеджмент: учебное пособие / О.Г. Кухаренко. - М.: Научный консультант, 2020. - 140 с.
13. Кучина Е.В., Ташев А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. - 2019. - №2. - С.42-47

14. Кушу, С.О. Финансовый менеджмент: учебное пособие для обучающихся по направлениям подготовки бакалавриата «Экономика», «Менеджмент» / С.О. Кушу. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 65 с.
15. Лапшова, О.А. Оплата труда персонала: учебник и практикум для академического бакалавра/ под общ. ред. О.А. Лапшовой – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 330 с.
16. Мазанкова, Т.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли (торговля): учебное пособие / Т.В. Мазанкова. - Саратов: Вузовское образование, 2019. - 166 с.
17. Маслевич, Т. П. Экономика организации: учебник для бакалавров / Т. П. Маслевич; под редакцией Е. Н. Косаревой. - Москва: Дашков и К, 2019. - 330 с.
18. Мокропуло, А.А. Корпоративные финансы: учебное пособие для обучающихся, по направлению подготовки бакалавриата «Экономика» / А.А. Мокропуло, А.Г. Саакян. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 153 с.
19. Русак, Е. С. Экономика организации (предприятия): ответы на экзаменационные вопросы / Е. С. Русак, Е. И. Сапелкина. - Минск : Тетралит, 2019. - 160 с.
20. Рябчикова, Т.А. Оплата труда персонала: учебное пособие / Т.А. Рябчикова. - Томск: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2021. - 113 с
21. Самсонова, М.В, Кайль Я.Я., Юлсукова Ю.М., Квинтюк Ю.М. Экономика организации: учебное пособие - Волгоград: Волгоградский государственный социально-педагогический университет, «Перемена», 2018. - 118 с.
22. Скоробогатова, В. В. Мотивация и стимулирование персонала в трудовой деятельности / В. В. Скоробогатова, Н. С. Бакуридзе // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. - 2021. -№ 1. - С. 234-244.
23. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 323 с.
24. Социально-психологическая оценка персонала / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - Москва: Юнити-Дана. - 2020. - 392 с.
25. Спарнюк, Е. В. Методы и способы мотивация труда персонала организации / Е. В. Спарнюк, В. С. Бровкина, Е. А. Киеня // Менеджмент и маркетинг: опыт и проблемы: Сборник научных трудов Под общей редакцией И.Л. Акулича. - Минск: Издатель А.Н. Вараксин, 2020. - С. 184-187.
26. Спивак, В.А. Личность и предприятие: факторы успешного взаимодействия (поведенческие основы управления персоналом) / В.А. Спивак. — Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербург, ун-та экономики и финансов, 2017. — 375 с.
27. Стручкова, Е. В. Теоретические и практические аспекты мотивации труда / Е. В. Стручкова, И. Ю. Вербин Корпоративное управление экономической и финансовой деятельностью на железнодорожном транспорте: сборник трудов по результатам IV международной научно- практической конференции, Москва. И января - 31 2020 года. - Москва: Российский университет транспорта. 2020. - С. 362-371.
28. Сущность и анализ теории мотивации / Д. Б. Баршева, К. А. Пюрвеева. А. С. Болдырева [и др.] Наука и инновации — современные концепции: Сборник научных статей по итогам работы Международного научного форума, Москва. 25 января 2019 года Ответственный редактор Д. Р. Хисматуллин. - Москва: Инфинити, 2019. - С. 45-50.
29. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. - Москва: КноРус, 2020. - 720 с.
30. Тихомирова, Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2018. - 185 с.
31. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. — 5-е. изд., изм. и доп. — Москва: Дело, 2018. — 272 с.
32. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО / И.А. Максимцев. - Москва: Мир, 2018. - 257 с.
33. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров. Москва: Академия, 2020. - 224 с.
34. Фатхутдинов, Р.А. Организация производства: учебник / Р.А. Фатхутдинов. — Москва: ИНФРА-М, 2017. — 672 с.
35. Хилл Н. Думай и богатей / Н. Хилл. — Минск: Парадокс, 2019. — 384 с.
36. Шайбакова, А.В. Экономика организации: учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Менеджмент» / А.В. Шайбакова. - Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 220 с.

37. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала: учеб, пособие / С. А. Шапиро. — Москва: ГроссМедиа, 2018. — 224 с.
38. Шредер, Г.А. Руководить сообразно ситуации А.Г. Шредер. — Москва: Интерэксперт, 2018. — 160 с.
39. Этрилл, П. Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов / Этрилл Питер, Маклейни Эдди; перевод В. Ионов. - 4-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 648 с.

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-raboty/diplomnaya-rabota/367481>