

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/89809>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление

Содержание

Введение 3

1. Теоретико-методологические подходы к управлению мотивацией трудовой деятельности персонала предприятия 6

1.1. Сущность и структура мотивации трудовой деятельности персонала. Основные теории мотивации 6

1.2. Обзор основных методов мотивации труда персонала предприятия 17

1.3. Технология формирования механизма управления мотивацией труда на предприятии 24

2. Анализ мотивации трудовой деятельности персонала в ООО «Куб капитал» 30

2.1. Основные экономические показатели и организационная структура ООО «Куб капитал» 30

2.2. Анализ мотивационной политики предприятия 36

2.3. Оценка эффективности мотивации трудовой деятельности персонала 55

3. Предложения по совершенствованию мотивационной политики в ООО «Куб капитал» 62

3.1. Пути совершенствования мотивации труда в ООО «Куб капитал» 62

3.2. Оценка эффективности предложений 73

Заключение 78

Список использованных источников 81

Приложение 86

Социальный пакет в ООО «Куб Капитал» будет реализовывать ряд функций:

- 1) компенсация невысокого уровня заработной платы;
- 2) привлечение новых работников;
- 3) удержание уже имеющих работников;
- 4) поддержание стимулирующего фактора в трудовой деятельности.

Наполнение социального пакета в ООО «Куб Капитал» может быть очень разнообразным. Оно зависит от тех задач, которые хочет решить предприятие с помощью данного инструмента мотивации, потому что социальный пакет - это именно инструмент, работающий на повышение эффективности и результативности бизнеса.

Начиная работу над формированием будущего комплекта компенсаций и льгот или оценивая действующий социальный пакет, рекомендуется действовать по следующему алгоритму.

1. Сформулировать цели разработки социального пакета.

Цель разработки социального пакета в ООО «Куб Капитал» - формирование кадрового потенциала предприятия, способного к эффективной и высокопроизводительной работе, социально-стабильного, обеспечивающего рост эффективности работы предприятия, реализацию концепции его развития, и на этой основе создание возможностей для: конкурентоспособного, рыночного уровня оплаты труда и социальных выплат работникам; работы в условиях, соответствующих высоким современным профессиональным стандартам.

2. Определить целевую аудиторию и возрастные группы получателей социального пакета.

Так, молодые люди вряд ли озабочены обеспечением своей старости, они не будут заинтересованы в программе пенсионного обеспечения.

Также необходимо определиться с потребностями у каждой из выделенных целевых групп. Например, наличие добровольного медицинского страхования (ДМС) вряд ли будет серьезным мотивационным фактором для молодых сотрудников. А сотрудники, имеющие детей, запомнят недорогой, но с любовью организованный детский праздник на весь год.

Адресаты льгот - это менеджеры и мастера ООО «Куб Капитал».

Таблица 20 - Распределение льгот в разрезе адресатов

Категория работников Льготы

Высшее руководство Дополнительное медицинское страхование; предоставление служебного автомобиля; оплата телефонной связи; страхование автомобиля; страхование жизни; дополнительный отпуск 7 дней; полная оплата путевки 1 раз в год (в пределах 50000 руб.).

Менеджеры Бесплатные обеды; оплата проездов на общественном транспорте; оплата оздоровительных мероприятий; страхование жизни; материальная помощь; беспроцентные займы на покупку транспортных средств.

Основной персонал Бесплатные обеды; оплата проездов на общественном транспорте; оплата обучения для целей повышения квалификации; материальная помощь; предоставление детских подарков, билетов в театры, кино.

Если необходимо ввести льготу для ключевых мастеров или менеджеров, то можно задаться вопросом и об их индивидуальных предпочтениях. Даже простой подарок ко Дню рождения, подобранный с учетом личных потребностей, будет обязательно воспринят позитивно. Необходимо отметить, что за счет индивидуального подхода к наполнению социального пакета даже небольшие расходы на социальный пакет поспособствуют росту лояльности сотрудников.

3. Также перед внедрением системы мотивации, а далее ежегодно в ООО «Куб Капитал» следует проводить анкетирование, задачей которого является определение набора льгот, наиболее привлекательных для сотрудников разных целевых и возрастных групп. В анкете следует представлять список льгот, существующих на предприятии на сегодня.

Приоритеты в выборе статей социального пакета следует расставить от 1 до 10: 1 – неинтересно вообще; 10 – очень интересно.

4. После обработки анкет получается список наиболее интересных для сотрудников льгот. Причем для разных целевых аудиторий могут просматриваться разные наборы, а какие-то льготы уже будут очевидными лидерами всех категорий.

Таблица 21 - Анкета для опроса работников ООО «Куб Капитал» о предпочтениях по социальному пакету

Наименование вопросов	Ответ
-----------------------	-------

ФИО	Иванов Иван Иванович
-----	----------------------

Пол	Мужской
-----	---------

Возраст	30
---------	----

Должность	Менеджер
-----------	----------

1. Питание	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
------------	----------------------

2. Оплата транспортных расходов	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
---------------------------------	----------------------

3. Оплата мобильного телефона	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
-------------------------------	----------------------

4. Предоставления оплачиваемых дней для восстановления здоровья	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
---	----------------------

5. Медицинское страхование	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
----------------------------	----------------------

6. Оплата абонеента в фитнес-клуб	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
-----------------------------------	----------------------

7. Предоставление путевок на отдых	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
------------------------------------	----------------------

8. Организация культурно-развлекательной программы (театры, кино, выставки и т.д.)	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
--	----------------------

Свои предложения	Жилищная программа
------------------	--------------------

В результате опроса работников ООО «Куб Капитал» были выделены наиболее предпочтительные льготы по социальному пакету (рисунок 12).

Рисунок 12 - Наиболее предпочтительные льготы по социальному пакету для работников ООО «Куб Капитал» по результатам их опроса, %

В соответствии с рисунком 12 для работников ООО «Куб Капитал» наиболее предпочтительными являются следующие льготы: оплата транспортных расходов, питание и оплата мобильного телефона.

5. Далее определяется вес каждой льготы. Здесь в дело вступают финансисты и бухгалтерия. Они оценивают список льгот с точки зрения расходов для предприятия. Напротив каждой льготы проставляется сумма затрат в рублях. Финансирование социального пакета предприятия может осуществляться из следующих источников: плановые текущие расходы (запланированы бюджетом); чистая прибыль. Финансирование социального пакета в рамках текущих расходов (запланированных бюджетом) осуществляется в соответствии с утвержденной учетной политикой предприятия. Финансирование

социального пакета из чистой прибыли осуществляется в рамках коллективного договора и иных распорядительных документов предприятия, утвержденных в установленном порядке с указанием перечня социальных программ, финансируемых из чистой прибыли предприятия.

6. Составление вариантов социальных пакетов. Предлагаемый варианты социального пакета для работников ООО «Куб Капитал» представлены в таблице 22.

Таблица 22 - Варианты социального пакета для работников ООО «Куб Капитал»

Вариант 1 Руб. Вариант 2 Руб. Вариант 3 Руб.

ДМС 62000 Абонемент в фитнес-клуб 20000 Оплата путевки для ребенка 20000

Обеды в офисе 10000 Обеды в офисе 10000 Обеды в офисе 10000

Абонемент в бассейн 15000 Компенсация затрат на мобильные телефоны 2000 Прохождение бесплатных курсов повышения квалификации (после этого сотрудник должен проработать в организации не менее 2 лет) 23000

Служебный автомобиль 25000 Материальная помощь 10000 Жилищная программа 40000

Негосударственное пенсионное обеспечение 18000 Культурно-развлекательная деятельность 18000 Оплата проезда 2000

Санаторно-курортное обеспечение 20000 Прохождение бесплатных курсов повышения квалификации (после этого сотрудник должен проработать в организации не менее 2 лет) 40000 Материальная помощь 5000

Итого 150000 100000 100000

Например, организация решила, что готова предоставить каждому сотруднику льготы на 1000 баллов.

Формируется 3 «варианта социального пакета» на основании информации, полученной из анкет. Стоимость каждого варианта - 1000 баллов.

Ежегодно каждый работник предприятия сможет самостоятельно выбирать компоненты социального пакета из перечня в таблице 21 в рамках утвержденных лимитов в соответствии со своей категорией и финансово-экономическим состоянием предприятия.

7. Информирование сотрудников. Любое начинание нуждается в PR. О наличии социального пакета и его наполнении должны знать кандидаты, приходящие в ООО «Куб Капитал». Этого можно добиться с помощью размещения данной информации на сайте компании, корпоративных стендах, вручения каждому кандидату памяток, буклетов, проведения дней открытых дверей и т. п. Важно, чтобы менеджеры рассказывали о социальном пакете в рамках презентации компании.

Внедрение нового социального пакета обязательно должно сопровождаться соответствующей рекламной кампанией внутри, включающей в себя, помимо прочего, выступление менеджеров перед сотрудниками, поскольку здесь очень важна идеологическая составляющая.

В компании каждый год могут составляться новые социальные пакеты, также по результатам опроса работников.

В полный социальный пакет можно включить: оплату питания, медицинское страхование, пенсионные отчисления за счет работодателя, отдельные выплаты при потере трудоспособности, доплату женщинам, уходящим в декретный отпуск; предоставление автотранспорта для поездок на работу или возмещение стоимости проездных билетов; предоставление детских подарков, билетов в театры, кино, на представления детям работников на новый год; полную или частичную оплату за содержание детей в дошкольных учреждениях; беспроцентные займы на покупку жилья, транспортных средств; прохождение бесплатных курсов повышения квалификации, тренингов, семинаров.

При разработке социального пакета следует придерживаться правила - «Каждому по заслугам». Чтобы подчеркнуть тех, кто долго работает в организации или приносит максимальную пользу, можно сделать акцент на выслуге лет, особых заслугах. То есть люди должны понимать, почему другим полагается больше бонусов. Дифференцированное распределение благ позволит удерживать в компании настоящих профессионалов, мотивировать других следовать их примеру.

Также в компании рекомендуется оптимизировать оплату труда. Оплата труда работников предприятия ООО «Куб Капитал» может иметь такую структуру оплаты труда:

- базовая величина заработной платы, которая будет иметь фиксированную сумму, представляющую собой должностной оклад, а также надбавки, разные доплаты;
- стимулирующая часть заработной платы, которая состоит из различных стимулирующих выплат;
- бонусная часть оплаты труда. Бонус – это определенная денежная выплата сотруднику, исходя из его трудовых итогов за отчетный период (полгода – год). Выплата бонуса имеет цель повысить эффективность стимулирования производительной трудовой деятельности работника компании, а также увеличить его

лояльность по отношению к ООО «Куб Капитал».

Также можно стимулировать менеджеров по продажам за выполнение следующих задач: за расширение клиентской базы; за рост объемов продаж; за рост прибыли.

Логика состоит в том, что для того, чтобы повысить прибыльность все равно необходимо повышать объем продаж, а для этого никак не обойтись без расширения клиентской базы. Кроме того, за основу берется тезис о том, что чем больше у компании клиентов, тем более она устойчива.

Общая рекомендованная схема оплаты труда имеет следующий вид:

- заработная плата устанавливается на квартал (оклад). Весь следующий квартал выплачивается зарплата, рассчитанная по итогам предыдущего квартала;
- общая сумма заработной платы определяется по результатам аттестации. Аттестацию проводит старший менеджер по продажам по следующим критериям: коммуникативные навыки, навыки продаж, презентабельность и соблюдение делового этикета, активность и инициативность в привлечении клиентов, наставничество и помощь молодым сотрудникам. В качестве метода используется оценка градусов 360* и тестирование.

Далее от общей суммы примерно 30% составляет постоянная часть, 70% - переменная часть заработной платы.

При этом переменная часть оплаты труда складывается из трех составляющих – таблица 23.

Таблица 23 - Формирование переменной части оплаты труда менеджеров по продажам ООО «Куб Капитал»

Показатели переменной части Доля показателя в общем объеме переменной части Пример расчета при условии выполнения плана по показателю, руб. Особые условия

1. Выполнение плана по обороту (поступившие денежные средства)

30% 7 400 Выплата данной суммы зависит от того, на сколько % выполнен план по обороту.

Возможные варианты рассмотрены ниже.

2. Выполнение плана по прибыли 40% 7 200 Выплата данной суммы зависит от того, насколько % выполнен план по прибыли.

Возможные варианты рассмотрены ниже.

3. Выполнение плана по росту числа клиентов 30% 7 400 Если план выполнен или перевыполнен, премия выплачивается в полном объеме, если недовыполнен – не выплачивается совсем.

ИТОГО 22 000

Переменная часть по показателям «выполнение плана по обороту» и «выполнение плана по прибыли» выплачивается прямо пропорционально выполнению плана в диапазоне от 70 до 150%.

Премияльная часть по показателю выполнение плана по росту клиентов выплачивается при условии 100% выполнения поставленной задачи (например, увеличение числа клиентов за квартал на 10%). Если план недовыполнен, премия не выплачивается, если перевыполнен, то выплачивается на том же уровне, что и для выполнения плана на 100%

Преимущества предлагаемой системы материального стимулирования труда менеджеров по продажам следующие.

1. Вместе с новой схемой оплаты труда вводится планирование и мотивируется выполнение плана. В любом случае это шаг вперед для данной компании. Рано или поздно планирование позволит упорядочить деятельность, и вследствие этого снизить затраты предприятия.

2. Предложенная схема заставит беспокоиться «аутсайдеров» отдела продаж компании. Требования к менеджерам по продажам сформулированы и сотрудники станут задумываться, что они могут сделать, чтобы соответствовать им и не быть уволенными.

3. Берется на контроль показатель «выполнение плана по прибыли», чего ранее в компании не было.

4. В схеме используется всего три показателя, это обеспечит лучший контроль.

Также в систему стимулирования труда работников компании рекомендуется включить их обучение.

Следует обязательно повышать квалификацию менеджеров по продажам, чтобы сделать из них профессионалов.

Самый лучший вариант обучения – это практика. Обязательно к каждому новому менеджеру следует приставить наставника, чтобы менеджер учился на личном примере. Это особенно полезно для этапа личных встреч.

Следует предоставить новым работникам компании готовые инструменты – схемы разговора по телефону и анкету клиента, чтобы они смогли хоть что-то делать.

Рекомендуется проведение семинаров, тренингов, курсов для повышения квалификации менеджеров по

продажам.

Для уже действующих менеджеров по продажам рекомендуется приглашать тренеров со стороны, чтобы они проводили дополнительное обучение раз в месяц.

Например, рекомендуется отправить менеджеров на семинар «Программы лояльности: как удержать старых и привлечь новых клиентов» – стоимость 10 т.р. на человека; а также рекомендуется тренинг «Агрессивные продажи» – 8 т.р. на человека.

На курсах повышения квалификации будут последовательно рассмотрены основные этапы совершения сделок с детальной раскладкой каждого этапа на основе случаев из богатейшей практики автора (стоимость на человека составляет 15 т.р.).

Кроме того, раз в месяц следует проводить круглый стол, за которым бы сотрудники делились бы своим практическим опытом с другими менеджерами.

Раз в квартал рекомендуется проводить аттестацию для менеджеров по продажам, чтобы у них была мотивация еще раз повторить и закрепить весь пройденный материал.

В систему нематериальной мотивации ООО «Куб Капитал» также предлагается внести дополнения. Рассмотрим несколько вариантов.

1. Визуализация результатов. Это могут быть графики или таблица. Например, можно оборудовать мотивационную доску в отделе продаж, на котором каждый сотрудник отдела цветным маркером отображает свои показатели работы с клиентом. Такой подход вызывает азарт, чувство здоровой конкуренции. А чтобы сотрудники не утратили интерес, следует ввести поощрение, например, номинацию «Лучший сотрудник месяца/года» с вручением приза.

2. Корпоративная валюта. Лучшим сотрудникам по итогам недели выдается поощрение в виде корпоративной валюты. В конце определенного периода (месяц, квартал) сотрудник, который «заработал» больше всех корпоративных денег, может обменять их на подарок или национальную валюту.

3. Конфеты (шоколад, экзотические фрукты) за проданный товар.

Менеджер по продажам за установленный проданный объем продаж (например, 300 тыс. руб.) получает сертификат на 1 кг конфет (фруктов, плитку шоколада). Акция может длиться неделю, месяц, в зависимости от длительности цикла продаж. По итогам месяца можно определять лидера, который и получит приз.

В области нематериального стимулирования и мотивации труда персонала ООО «Куб Капитал» предлагается такие новшества: предложить плавающий рабочий график; давать сотрудникам компании больше свободы выбора, делегировать ряд полномочий; развивать моральное стимулирование труда: индивидуальные поздравления от руководства в праздничные и торжественные даты для компании и самого сотрудника; вариантов нематериальной мотивации труда может быть дополнительный день отпуска.

Также возможно проведение различных корпоративных конкурсов и мероприятий, в котором победителю можно вручить один выходной день, оформленный в виде сертификата, который он сможет выбрать самостоятельно.

Таким образом, совершенствованию мотивации труда в ООО «Куб Капитал» будут способствовать следующие мероприятия: разработка различных вариантов социального пакета для работников предприятия; внедрение различных программ обучения и повышения квалификации работников; оптимизация системы оплаты труда; разработка нематериальных способов мотивации персонала к более высокопроизводительному труду.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».
2. Абакумова, Н. Н. Мотивационные аспекты формирования клиентоориентированности персонала / Н. Н. Абакумова, Т. Р. Романов // Проблемы экономической науки и практики: сб. науч. тр. Вып. 2 / отв. ред. С. А. Филатов. - Новосибирск: [Изд-во НГУЭУ], 2016. - С. 15-21.
3. Аббасова, Е. В. Конституционные основы оплаты труда: некоторые вопросы их реализации / Е. В. Аббасова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». - 2017. - № 3. - С. 23-26.
4. Абузярова, Н.А. Конституционные основы заработной платы и социального страхования в России / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. - 2016. - № 7. - С.12-19.
5. Агафонова, М. С. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала

- организации / М.С. Агафонова, А. С. Толмачёва // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 191-195.
6. Агафонова, М. С. Формирование эффективной российской мотивационной системы / М. С. Агафонова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 181-185. URL: <http://e-koncept.ru/2017/970363.htm>. (дата обращения: 19.02.2020).
7. Андросова, А. А. Мотивация персонала / А. А. Андросова // Молодой ученый. - 2016. - №29. - С. 357-360.
8. Астаева, М. Почасовая оплата труда выгодна компании? / М. Астаева // Трудовое право. - 2018. - № 11. - С.33-38.
9. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». - 2018. - Том 7, №4. - С. 84-85.
10. Балашов, Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. - 2017. - №5. - С. 44.
11. Берг, О. Мотивация на «ура» / О.Берг // Кадровый вопрос. - 2019. - №8. - С. 64.
12. Бойко, Ю. И. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений / Ю.И. Бойко, М.А. Коробкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2016. - Т. 2. - С. 236-240.
13. Болотин, А. С. Совершенствование системы нематериального стимулирования персонала / А. С. Болотин // Инновации в науке: научный журнал. - Новосибирск, Изд. АНС «СибАК», 2017. - С. 22-25.
14. Быков, А. С. Анализ деятельности персонала как конкурентное преимущество организации / А.С. Быков // Проблемы науки. - 2017. - №6 (19). - С.67-69.
15. Веревкина, Е. А. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля / Е.А. Веревкина // Молодой ученый. - 2016. - №7. - С. 803-805.
16. Виноградов, А. В. Разработка программ стимулирования труда / А. В. Виноградов // Молодой ученый. - 2018. - №41. - С. 109-115.
17. Галимова, А. Ш., Закирова, Д.Р. Заработная плата как фактор мотивации к труду / А.Ш. Галимова, Д.Р. Закирова // Приоритетные направления развития науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции. - Уфа: научный центр «Аэтерна», 2018. - С. 75-78.
18. Даниленко, П. С. Реформы системы мотивации персонала в ОАО «РЖД» / П.С. Даниленко // М. гос. ун-т. - 2018. - № 9. - С. 185-186.
19. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации. - 2017. - № 6. - С.60.
20. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ИНФРА-М, 2019. - 464 с.
21. Ерохина, Р. И., Самраилова Е. К. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе. - М.: «МИК», 2017. - 369 с.
22. Кальдон, В.А. Мотивация труда и персонала // Инновационная наука. - 2020. - №1. - С. 42-45.
23. Кардашов, В.В. Мотивация персонала: теория и практика / В.В. Кардашов // Человек и труд. - 2019. - № 10. - С. 47-48.
24. Клевцова, К. С. Мотивация персонала как инструмент управления / К.С. Клевцова // Молодой ученый. - 2017. - №3. - С. 344-347.
25. Красавина, Е. В. Система работы с кадрами в современной компании / Е. В. Красавина // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы. - 2016. - №2. - С. 22-25.
26. Лаврова, З. И. Лояльность как инструмент повышения мотивации персонала организации / З. И. Лаврова, Е. В. Шишкина // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Сер. 3. Экономические, гуманитарные и общественные науки. - 2016. - № 3. - С. 55-61.
27. Литвиненко, Д. К. Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности в ООО «Пинта», ООО «АгроОпт» / Д.К. Литвиненко, В.В. Струнина // Молодой ученый. - 2017. - №3. - С. 353-355.
28. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. - М. : Издательство Юрайт, 2018. - 398 с.
29. Логвенкова, Д. А. Проблемы стимулирования труда и способы их решения / Д. А. Логвенкова, И. А. Дымова // Инновационные технологии в науке и образовании: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 15 янв. 2017 г.). В 2 т. Т. 2 / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. - Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. - С. 131-133.
30. Ляшок, В. Заработная плата: отраслевые различия / В. Ляшок // Экономическое развитие России. - 2017. - Т.24, № 12. - С.99-103.

31. Маслов, В. И. Управление сотрудниками в инновационной экономике / В. И. Маслов // Финансовый бизнес. - 2016. - №3. - С.52-61.
32. Маслоу, Абрахам. Мотивация и личность / А. Маслоу. - СПб: Евразия - Москва, 2014. - 478 с.
33. Митькина, О. Систем оплаты труда - множество, а процедура их смены - одна / О. Митькина // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С.43-44.
34. Моцная, О. В. Некоторые проблемы правового регулирования заработной платы в Российской Федерации / О. В. Моцная, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. - 2016. - № 6. - С. 82-92.
35. Мычка, С.Ю. Мотивация персонала в современных организациях // Совершенствование экономических и правовых отношений в современных российских условиях. Сборник материалов международной научно-практической заочной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. - 2019. - С. 74-77.
36. Мягкова, Э. Современные подходы к системе оплаты труда работников: межотраслевой и трудовправовой аспекты / Э. Мягкова // Хозяйство и право. - 2018. - № 6. - С.105-117.
37. Оголихина, С. Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях / С. Д. Оголихина // Экономика труда. - 2016. - Т. 3. - № 2. - С. 131-144.
38. Попов, А.В. Заработная плата как инструмент стимулирования трудовой деятельности / А.В. Попов // Социологические исследования. - 2016. - № 7. - С.40-47.
39. Резникова, О. С. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников в организации / О.С. Резникова, А.Н. Белоус // Наука без границ. - 2017. - № 3 (8). - С. 11-15.
40. Сапунова, Т.А. Оценка эффективности системы менеджмента качества / Т.А. Сапунова, В.В. Тонгуш // Символ науки. - 2016. - №11. - С. 163-165.
41. Спицкий, В. Е. Мотивация и стимулирование труда персонала в системе кадровой политики / В. Е. Спицкий // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2017. - № 7. - С. 146-149.
42. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. - 2019. - № 2. - С. 87.
43. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2017. - 64 с.
44. Цехановская, Ю. В., Бадаш А. С. Мотивация персонала / Ю.В. Цехановская, А.С. Бадаш // Молодой ученый. - 2018. - №16. - С. 175-177.
45. Чекмарев, О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно- методическое пособие / О.П. Чекмарев. - СПб., 2017. - 343 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/89809>