

Директору
Зональной научной библиотеки СГУ
Лебедевой И.В.

Сопроводительное письмо

Направляю Вам для размещения в открытой электронно-библиотечной системе авторефераты выпускных квалификационных работ студентов, обучающихся по направлению (специальности) 38.03.03 Управление персоналом.

Темы выпускных квалификационных работ:

- 1 Совершенствование стимулирования и системы оплаты труда персонала предприятия на примере МУП «Борисоглебскавтотранс».

Подтверждаю, что из предоставленных материалов изъяты сведения в соответствии с требованиями Порядка проведения государственной итоговой аттестации по программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России №636 от 29.06.2015) и законодательства РФ о размещении информации в открытом доступе.

Заведующий кафедрой
Менеджмента и маркетинга
наименование кафедры

подпись, ФИО

ВВЕДЕНИЕ

Главным ресурсом и важнейшим фактором производства любой организации является персонал, поэтому важно создать адекватную систему вознаграждения работников, отражающую их трудозатраты и способную создать атмосферу вовлеченности в труде и удовлетворенности трудом. Грамотно продуманная система оплаты труда позволяет значительно повысить уровень производительности труда, чем выше этот уровень, тем выше эффективность рабочего персонала предприятия. В связи с этим, в настоящее время важно совершенствовать оплату труда и стимулирование персонала, которое заключается, как и в увеличении денежных окладов и фонда оплаты труда, так и внедрения ключевых показателей эффективности труда, подталкивающих персонал к получению иных финансовых выгод.

Актуальность данной темы определена совокупностью ряда обстоятельств. В настоящее время в современных организациях все чаще ставится вопрос о внедрении и развитии актуальной и справедливой системе оплаты труда и стимулирования персонала. Четко разработанные и внедренные методы совершенствования оплаты и стимулирования труда способны увеличить отдачу и прибыль организации, а также способствовать более грамотному использованию трудовых ресурсов предприятия.

Целью работы является изучение существующей современной системы оплаты и стимулирования труда персонала и разработка рекомендаций по усовершенствованию сформированной системы оплаты и стимулирования труда персонала на предприятии МУП «Борисоглебскавтотранс». Для достижения данной цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучение теоретических основ оплаты труда и стимулирования персонала;
2. Изучение и проведение оценки актуального состояния системы оплаты стимулирования труда персонала МУП «Борисоглебскавтотранс»;
3. Разработка комплекса мероприятий по совершенствованию системы оплаты и стимулирования труда персонала МУП «Борисоглебскавтотранс» и оценка их социально-экономической эффективности. Предметом исследования выступают

управленческие отношения, возникающие в процессе участия в системе оплаты труда и стимулирования персонала. Объект исследования – совершенствование стимулирования и системы оплаты труда персонала в современных организациях.

Структура работы включает в себя несколько составных частей: во введении описана актуальность выбранной темы, сформулированы цели и задачи, необходимые для написания работы; основная часть, состоящая из трех параграфов; заключение и список использованных источников. В первой главе «Исследование теоретических аспектов формирования современной системы оплаты труда и стимулирования персонала в организации» описаны теоретические аспекты формирования системы оплаты труда и стимулирования персонала. Во второй главе «Анализ системы оплаты труда и стимулирования персонала на предприятии МУП «Борисоглебскавтотранс» исследуется предприятие, рассматривается действующая система оплаты труда и стимулирования персонала в организации. В третьей главе «Направления совершенствования оплаты труда и стимулирования персонала на основе комплексной оценки деятельности персонала организации МУП «Борисоглебскавтотранс» представлены мероприятия, способные решить выявленные проблемы в организации в данном аспекте, и оценена социально-экономическая эффективность данных внедрений. В заключении представлены главные выводы о проделанной работе. В качестве методов при проведении исследования применялись следующие: контент-анализ теоретических источников, метод анализа и синтеза, а также применялся метод опроса. Практическую значимость исследования определяет авторская методика построения актуальной системы премирования, которая может быть использована организацией при разработке материального и морального стимулирования с учетом изменяющихся требований внешней и внутренней среды.

Основное содержание работы

Система оплаты труда – один из наиболее важных и ранних вопросов с которым сталкивается организация, что и делает систему оплаты труда важным элементом системы управления человеческими ресурсами. Эволюция систем оплаты труда прошла долгий путь. От отсутствия концепции системы оплаты труда как таковой, заканчивая пониманием неразрывной связи системы оплаты труда и остальных элементов предприятия, таких как технологические, бизнес процессы и прочие. Заработная плата в системе управления человеческими ресурсами, с одной стороны, является мотивирующим фактором для работника, с другой – оказывает влияние на социальный статус работника сквозь формирование личных доходов. Определенно, именно оплата труда по праву считается основой в управлении человеческими ресурсами в любой организации.

В условиях рыночных отношений вопросы оплаты труда и стимулирования требуют постоянного совершенствования. Для повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятия применяется комбинированная система материального и нематериального стимулирования труда персонала. Стимулирование труда включает в себя следующие 4 основных группы методов:

1. Методы морального стимулирования, включая меры индивидуального и коллективного характера: формирование коллективов, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы; личный пример руководителя; партисипативное управление; удовлетворение культурных и духовных потребностей
2. Методы монетарного стимулирования в виде стимулирующих выплат: заработная плата, премии, бонусы, поощрения;
3. Методы специального материального стимулирования для отдельных категорий работников (например, в торговых предприятиях практикуется система оклад+премия для сотрудников отделов продаж);

4. Социальные выплаты, включающие обязательные по закону элементы социальной защиты и медицинского страхования и дополнительные программы в виде социального пакета. Фактически, данные методы, выступая конкретными инструментами двух форм стимулирования труда, позволяют реализовать на предприятии комплексную систему. Десятилетия исследований подтверждают, что это может стимулировать усилия и производительность.

В настоящее время в российской экономике заработная плата зависит от различных факторов: условия труда, рыночная конъюнктура, состояние развития экономики в данный момент в стране и т.д. В основном, различия в уровне заработной платы, оплаты труда зависит прежде всего от уровня развития производства. Рассматриваются: наличие в стране необходимых ресурсов, фонда оплаты труда, уровня развития техники и технического прогресса, состояние природных ресурсов. Необходимо уточнить и о рынке труда, где важным является спрос и предложение рабочей силы. Сюда включаются такие параметры: уровень квалификации, качество труда, информированность о наличии мест, условий труда и тарифной ставки. Таким образом, размер заработной платы определяется: качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой будущего работника и опытом его работы. Проще всего рассмотреть существующие виды оплат труда в таблице 1, где представлено описание в виде преимуществ и недостатков.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки систем оплаты труда

| Система оплаты труда | Категории работников | Преимущества | Недостатки |
|------------------------|----------------------|--|--|
| Повременная | Для всех | Простота расчета заработной платы, достаточно информации об обработанном времени | Зарплата не зависит от объема работ |
| Повременно-премиальная | Для всех | Простота расчета, при распределении премии учитываются результаты работы | Премии не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, следовательно, возникновение субъективизма |

Продолжение таблицы 1

| Система оплаты труда | Категории работников | Преимущества | Недостатки |
|-----------------------------------|---|--|--|
| Сдельная | Для работников, чьи результаты могут быть оценены в натуральных величинах | Сумма зарплаты зависит от количества выполненной работы; возникновение заинтересованности в повышении производительности труда | Не учитывается качество продукции, только количество |
| Сдельно-премиальная | Для работников, чьи результаты могут быть оценены в натуральных величинах | Сумма зарплаты зависит от количества выполненной работы; возникновение заинтересованности в повышении производительности труда | Не учитывается качество продукции, только количество, при условии, что премии не связаны с качеством продукции |
| Бонусная | Для работников, от которых зависит уровень прибыли и доходов организации | Работники заинтересованы в увеличении прибыли организации | Не всегда рост выручки и доходов зависит от работников |
| Комиссионная основа | Для работников, от которых зависит уровень доходов организации | Чем выше доходы организации, тем выше уровень заработной платы работников; работник сам может рассчитать свою заработную плату | Не всегда рост выручки и доходов зависит от работников |
| Бестарифная | Для специалистов, работающих в группе | Члены группы заинтересованы в повышении зарплаты, значит коллективный труд становится более эффективным | Сложно оценить вклад каждого участника группы |
| Система с групповым премированием | Для специалистов, работающих в группе, объединенной для выполнения одного проекта | Специалисты будут быстрее и охотнее выполнять работу для скорейшего завершения проекта | Сложно оценить вклад каждого участника группы |

Стимулирование – это инструмент управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека. Выделяют материальное и нематериальное стимулирование, которые используют в совмещенном виде. Стимулирование персонала, ровно, как и оплата труда,

нуждаются в постоянной актуализации. В результате совершенствования системы стимулирования труда на предприятии пойдет тенденция на увеличение эффективности деятельности предприятия, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника организации. Система стимулирования на предприятии должна четко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми результатами. Основные требования к системе стимулирования наемных работников:

- конкретность и ясность системы стимулирования в целом;
- четкое описание трудовых обязанностей работников;
- объективная оценка результатов труда работников.

Рассмотрение систем оплаты труда и стимулирования персонала и план совершенствования производился на основе предприятия МУП «Борисоглебскавтотранс». МУП «Борисоглебскавтотранс» - малое предприятие, где большую часть работников занимают водители, ремонтники и механики. Общая численность составляет 98 человек. Основным видом деятельности предприятия (по коду ОКВЭД ред.2): 49.31.21 является деятельность автобусного транспорта по регулярным внутригородским и пригородным пассажирским перевозкам. Предприятие пользуется большим спросом у жителей города и его области, потому что данное предприятие оказывает основные услуги для людей: транспортировка их к месту назначения и обратно. Отдел служащих занимает малую часть, поэтому за все подсистемы управления персоналом отвечает именно отдел кадров. Основной смысл всей работы в области материального вознаграждения сотрудников организации — определить меру труда и размер его оплаты. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является наиболее важным моментом в системе дифференциации заработной платы. Такой подход обеспечивает соответствие размеров оплаты труда его качественным показателям. Речь идет о справедливом вознаграждении за труд. На предприятии действует тарифная система оплаты труда для автобусной

колонны, для остального рабочего состава повременно-премиальная форма оплаты труда. Премирование для каждого отдельно подобрано специально и расписано в штатных документах. Вспомогательному отделу 20% премии, основному отделу 15%. Проведя анализ, используя метод опроса, был сделан вывод о том, что в организации действует устаревшая система премирования, исходя из чего, премии выплачиваются, но надбавки постоянно забываются. Следовательно, сделан вывод о следующих существующих проблемах на предприятии, связанных с действующей системой стимулирования и оплаты труда:

-Крайне узко разработана система премирования работников организации. Для модернизации системы начисления премиальных вознаграждений на предприятиях организуется внедрение двухкомпонентной модели материального стимулирования, на принципах формирования дифференцированных бонусных начислений в дополнение к существующим премиальным выплатам. Для координации усилий персонала на конкретных задачах необходимо повысить стимулирующую эффективность переменной части выплачиваемого сотрудникам вознаграждения, которая будет зависеть от качества их работы. К переменным материальным стимулам в системе стимулирования труда относятся бонусы и надбавки.

-Не развита в полной мере система нематериального стимулирования: создание корпоративных традиций в виде проведения ярких, праздников, спортивных и культурных мероприятий; абонементы в бассейны и спортивные залы. Перед применением инструментов нематериального стимулирования очень важным является выявление потребностей сотрудников. Если правильно использовать нестандартные мотивирующие акции и инструменты компании, то создастся репутация организации, в которой к людям относятся как к личностям, а не как к «серой массе». Отсюда в ответ организация получит лояльность со стороны своих сотрудников.

Так как в ходе анализа был выявлен ряд недостатков, для их устранения целесообразно реализовывать рекомендации по совершенствованию

стимулирования труда персонала. Они направлены на обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству выполнения ими работ, повышение производительности труда и увеличение прибыли компании. Цель рекомендаций состоит в разработке мероприятий по повышению удовлетворенности персонала организации системой стимулирования их труда. Исходя из этого, целесообразно внедрение двух мероприятий по стимулированию персонала: (Таблица 2)

Таблица 2 - Комплекс рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования труда персонала

| Проблема | Рекомендация | Мероприятие | Предполагаемый результат |
|--|--|--|---|
| Устаревшая программа премирования персонала | Внедрение актуального премирования персонала | 1. Ежемесячное премирование лучших сотрудников предприятия; 2. Прибавка к премии за выполнение месячной нормы часа без нарушений и дисциплинарных взысканий | Повышение производительности труда на 10%; Увеличение прибыли компании на 10%; Повышение удовлетворенности персонала собственным трудом; Снижение текучести кадров на 5% |
| Ограниченность форм нематериального стимулирования | Расширение форм нематериального стимулирования | Проведение конкурса «Лучший сотрудник месяца»; Организация конкурса трудового соперничества между структурными подразделениями | Повышение производительности труда на 10%; Создание атмосферы вовлеченности, которая влечет удовлетворенность трудом; Общественное признание |

Полная сумма затрат по мероприятиям составит 937800 тыс. рублей. Экономический эффект предлагаемых мероприятий будем рассчитывать с учетом того, что прибыль увеличилась на 10 %. Для этого используем формулу: $\Delta П = П_{2019} \times Э$, где: $\Delta П$ – планируемая прибыль вследствие внедрения

мероприятий; П2019 – прибыль организации за 2019 год; Э – экономический эффект.

$$\Delta П = 10,3 \times 0,1 = 1,03 \text{ млн.руб}$$

Предполагаем, что за счет внедрения проекта по совершенствованию системы стимулирования труда персонала МУП «Борисоглебскавтотранс» текучесть кадров снизится на 5%. Предполагаемая экономия средств на подбор и обучение новых работников, с учетом снижения текучести кадров на 5% составит: $\Delta Э = 2 \times 7532 = 15064$ руб./ год. Следовательно, прибыль организации при внедрении мероприятий составит 1045064 руб. Вычислим годовой экономический эффект: $\Delta = P - K$, где Э – экономический эффект, P – результат, полученный от мероприятий, а K – затраты на мероприятия. $\Delta = 1045064 - 937800 = 107264$ тыс. руб Экономическую эффективность высчитаем по формуле: $\Delta Эф = \Delta / K$, где Э – экономический эффект, а K – затраты. $\Delta Эф = 10445064 / 937800 = 1,11$. Срок окупаемости может быть рассчитан по формуле: $T_a = K / \Delta$, где: T_a – срок окупаемости вложений, лет; K – затраты на мероприятия; П – прибыль, полученная после внедрения мероприятий. $T_a = 937800 / 1045064 = 0,9$ месяца = 25 дней.

Подводя итоги, следует заметить, что финансовые результаты при проведении тех или иных мероприятий стоит корректировать в момент принятия решения о его внедрении. Социальная эффективность заключается в том, что посредством введенных мероприятий повысится:

- материальная заинтересованность работников в результативности как индивидуального, так и коллективного труда, и производства в целом;
- конкурентоспособность сотрудников;
- уровень удовлетворенности персонала собственным трудом;
- лояльность сотрудников по отношению к организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Совершенствование системы оплаты труда и стимулирования персонала представляет собой комплексный подход в решении повышении эффективности и качества труда. При использовании ее в управлении социальными объектами, выясняется насколько достаточно разработана и действенна система.

Заработная плата – главный рычаг мотивации персонала. К сожалению, при анализе современных проблем развития оплаты труда в России и российских предприятиях в целом, были выделены ряды недочетов, объективно негативно сказывающихся на эффективности производственного процесса. Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема общего уровня благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. С одной стороны, заработная плата является основным источником подъема благосостояния рабочих, а с другой, - важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Именно поэтому в данный момент важно решить эти проблемы. Итак, вопросы материального и нематериального стимулирования, а также оплату труда персонала, интересуют большинство компаний, в том числе МУП «Борисоглебскавтотранс», являющееся объектом исследования.

МУП «Борисоглебскавтотранс» - малое предприятие, где большую часть работников занимают водители, ремонтники и механики. Основным смыслом всей работы в области материального вознаграждения сотрудников организации — определить меру труда и размер его оплаты. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является наиболее важным моментом в системе дифференциации заработной платы. Основная цель деятельности данной организации – получение прибыли в результате осуществления транспортных услуг населению Борисоглебского городского округа. Данное предприятие является значимым для округа, поэтому и пользуется большим спросом у населения. Основные показатели финансовой

деятельности предприятия отличаются неплохой динамикой, показатели прибыли стабильны. Анализ иных показателей на основе анкетирования, опросов и анализа персонала, выявил проблемы удовлетворенности трудом и чувством собственной значимости. Большинство работников негодуют по поводу недостаточно развитой системы стимулирования персонала, выражающейся в неактуальном способе премирования работников. Проанализировав систему стимулирования труда персонала на предприятии МУП «Борисоглебскавтотранс», были предложены мероприятия, непосредственно влияющие на актуализацию премирования персонала и повышения удовлетворенности трудом работников предприятия.

Исходя из внедрения данных мероприятий, был сделан вывод о повышении производительности труда на значительный процент и уменьшении текучести кадров, что важно для малого предприятия. В ходе анализа применяемых мероприятий сделан вывод о том, что это способно повысить удовлетворенность трудом работников, создать справедливую систему премирования рабочих всех категорий, что ведет к решению проблем данного предприятия. Проведена оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по совершенствованию системы стимулирования персонала, которая показала целесообразность внедрения данных мероприятий, способных решить основные проблемы стимулирования персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексина С.Б. Методы стимулирования: учебник / С.Б.Алексина – М.: ФОРУМ, 2013. – 304 с.
2. Алиев И.М., Горелов Н.А., Ильина Л.О. Экономика труда: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. С. 460.
3. Аширов, Д. А. Управление персоналом: пособие / Д.А. Аширов. - М.: Проспект, 2016. - 432 с.
4. Бадалова А.Г., Пантелеев А.В. Управление рисками деятельности предприятия: учеб. пособие / А.Г. Бадалова, А.В. Пантелеев. – 3 издание. – М.: Вузовская книга, 2017. – 224 с.
5. Балахонова, В.А. Основные виды и функции стимулирования деятельности персонала / В.А. Балахонова // Вестник современных исследований, 2018. - № 10.2. - С. 25-27.
6. Белашова В.В. Моральные и материальные виды стимулирования / В.В. Белашова // Инновационная наука, 2017. - Т. 2. - № 4. - С. 179-181.
7. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда: пособие / Н.Л. Вещунина. - М., 2017. – 543 с.
8. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 149 с.
9. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
10. Дуванова, Е.А. Виды и формы стимулирования труда / Е.А. Дуванова, И.А. Дикарева // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2018. - № 2. - С. 7.
11. Дорофеева Л.И. Организационное поведение: УМК для студентов. – 4-е изд., перераб. и доп. / Л.И. Дорофеева – Саратов: Изд-во «Саратовский источник», 2016. – 419с

12. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. Пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин. -3-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. -378 с.
13. Евсеева Д.А. Проблемы оплаты труда в современной России / Д.А. Евсеева // в сборнике: Молодёжь Сибири — науке России Материалы международной научно-практической конференции. - Сибирский институт бизнеса, управления и психологии, 2019. - С. 93-95.
14. Закирьянова Л.Р. Материальное стимулирование персонала предприятий в современных условиях / Л.Р. Закирьянова // Молодежь и наука, 2017. - № 3. - С. 64.
15. Заложнев Д.А., Новиков Д.А. Модели систем оплаты труда: монография. / Д.А. Заложнев, Д.А. Новиков. – М.: ПМСОФТ, 2009. – 192 с.
16. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. - М.: Инфра-М, 2018. - 254 с.
17. Конюкова, Н.И. Оплата труда персонала (для бакалавров) / Н.И. Конюкова. - М.: КноРус, 2017. - 57 с.
18. Крестьянскова Е.А. Основные методы материального и морального стимулирования персонала в организации / Е.А. Крестьянскова // Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва. – Саранск, 2016. – С. 8-15
19. Кузнецов С.А. Недостатки системы мотивации в России как следствие несовершенной системы управления персоналом. / С.А. Кузнецов // Современные проблемы науки и образования, 2019. - № 6. - С. 207-207.
20. Максимова, Д.А. Формирование современной система стимулирования сотрудников как элемент стратегии развития организации / Д.А. Максимова // Экономика: вчера, сегодня, завтра, 2017. - Т. 7. - № 8А. - С. 123-134.
21. Миненкова З.В. Особенности организации материального стимулирования на предприятиях / З.В. Миненкова // Политика, экономика и инновации, 2017. № 6 (16). - С. 10.

22. Митрофанова И. А. Управление экономикой труда на предприятии: учеб. пособие. Волгоград: ВолгГТУ, 2018. – 35 с.
23. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2019. – 240 с.
24. Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 364 с.
25. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / А.В. Ребров. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
26. Рофе А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 400 с.
27. Сергеева Т.Ю., Турсина Е.А Зарплата и иные выплаты работникам. / Т.Ю. Сергеева, Е.А. Турсина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2018. - 234с.
28. Ситдикова, Л.Ф. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / Л.Ф. Ситдикова, И.И. Садриева // Вектор экономики, 2018. - № 5. - С. 111.
29. Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала / М.Е. Смирнова // Управленческие науки в современном мире, 2016. – Т. 2. №2. – С. 230-233.
31. Сперанский А.А, Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования / А.А. Сперанский, Н.В. Драгункина – М.: Альфа-Пресс, 2016. – 190 с.
32. Толстиков, Е.В. Разработка системы материального стимулирования персонала / Е.В. Толстиков // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире, 2015. - № 12-4. - С. 166-169.
33. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации / С.А. Шапиро. - М.: Кнорус, 2016. - 268 с.
34. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 314 с.

35. Оплата труда персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 330 с

36. Экономика и социология труда: Теория и практика: учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. М.: Издательство Юрайт, 2014. С. 252.

Электронные ресурсы

1. Официальный сайт Федеральной службы статистики РФ / [Электронный источник] / <http://www.gks.ru/> (дата обращения 19.03.2020)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020). ТК РФ Статья 135. Установление заработной платы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ). (12.03.2020)

3. Девятаева Н.В., Развитие системы экономических взглядов на оплату труда / Н.В. Девятаева, О.В. Княжева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2014. — №4. — С. 213 — 218. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-ekonomicheskikh-vzglyadov-na-oplatu-truda/viewer> (дата обращения: 05.03.2020)

4. Думенко Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации /Е.В. Думенко // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2017. № 6. С. 60-62. [Электронный ресурс]. URL: <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2017/07/Dumenko.pdf> (дата обращения 22.03.2020)

5. Еськов А.Л., Смирнова И.И. Организация трудового соревнования на предприятии в современных условиях хозяйствования / А.Л. Еськов, И.И. Смирнова // Экономика промышленности, 2009. [Электронный ресурс]. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-trudovogo-sorevnovaniya-na-predpriyatii-v-sovremennyh-usloviyah-hozyaystvovaniya/viewer> (дата обращения 15.04.2020)

6. Курченко С.С., Лымарева О.А. Эволюция научных подходов к формированию механизма оплаты труда как основы трудовой мотивации //

Экономика и менеджмент инновационных технологий.
2016.№11[Электронныйресурс].URL:<http://ekonomika.snauka.ru/2016/11/13036>
(дата обращения: 06.03.2020).

7. Ловчева, М. В. Оценка эффективности системы стимулирования персонала: показатели, методы, практические рекомендации / М.В. Ловчева // Мотивация и оплата труда. -2015. - № 1. - С. 14-26. [Электронный ресурс]. URL: <https://grebennikon.ru/article-z8no.html> (дата обращения 02.04.2020)

8. Югов Е.А. Современные проблемы оплаты труда и основные пути их решения / Е.А. Югов // Вестник Воронежского государственного аграрного университета, 2018. - № 3-4. - С. 63-72. [Электронный ресурс]. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-organizatsii-oplaty-truda-na-predpriyatii/viewer> (дата обращения 12.03.2020)

9. Якимов В.Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В.Н. Якимов // Государство и гражданское общество: политика, экономика, право. – М.: МосГУ, 2012. - №4. – С. 61-67. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-i-motivatsiya-truda-v-organizatsii>. (дата обращения 25.04.2020)