

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/diplomnaya-rabota/10225>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Экономика труда

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1 СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ 6

1.1. Понятие и организация оплаты труда 6

1.2. Место материального стимулирования в системе мотивации персонала 20

ГЛАВА 2. ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «МИАСС» 25

2.1. Организационный анализ ООО «Миасс» 25

2.2. Содержание системы оплаты труда в ООО «Миасс» 30

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «МИАСС» 40

3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Миасс» 40

3.2. Экономический эффект от предложенных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Миасс» 53

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 59

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 62

ПРИЛОЖЕНИЯ 67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Эффективность управления организацией зависит от множества внутренних и внешних параметров, при этом одним из определяющих и направляющих факторов выступает персонал. Повышение эффективности деятельности предприятия в современных условиях возможно только при увеличении отдачи от сотрудников, важную роль при этом играет целостная система мотивации работников. Следует отметить, что в процессе управления человеческими ресурсами персонал необходимо рассматривать не как издержки, а как активы предприятия, которые в перспективе функционирования организации позволят повысить уровень ее доходности и конкурентоспособности. В сфере эффективного использования трудовых ресурсов огромную роль играет оплата труда персонала. Однако, несмотря на отмечаемую многими специалистами значимость этого фактора для эффективной работы каждого субъекта экономики, в современных экономических условиях в области оплаты труда складывается проблемная ситуация, которая заключается в следующем.

3

ГЛАВА 1 СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

1.1. Понятие и организация оплаты труда

В современном обществе ни для кого не секрет, что сотрудники являются самым важным ресурсом любого предприятия. Как трудно управлять этим ресурсом, понимают далеко не все руководители. Успех любого предприятия зависит от того, насколько эффективным окажется работа сотрудников. Поэтому задачей менеджеров является - создание условий, в которых максимально эффективно будут использоваться возможности персонала. Стоит понимать, что какими бы сильными не были решения руководителей, эффект от них может быть получен только если они удачно воплощены в дела сотрудниками предприятия. Осуществить это можно только, заинтересовав работников в результатах их труда. [43. С.92]

Здесь мы сталкиваемся с важным аспектом управления – стимулированием труда.

Стимулирование - использование комплекса внешних факторов для мотивирования трудовой деятельности; создание условий, в которых, активно трудясь, работник будет стараться делать это еще более эффективно и производительнее, стараясь выполнять, больше, чем ему поручено. Для этого у работника должен быть мотив к повышению своей эффективности, именно его он должен реализовать в процессе труда.

Основу стимулирования составляют потребности, мотивы, побуждения.

Побуждение – ощущение недостатка в чем либо, строго направленное. Побуждение представляет поведенческое проявление потребности, обычно сконцентрированное на достижении цели (удовлетворении потребности).

Цель стимулирования – побудить (не заставить) сотрудника работать больше и лучше для компании, а не просто работать вообще. В таком случае, под стимулом понимается внешний мотиватор. Внешние мотивы обычно исходят от других лиц, общества в целом, это все, что побуждается статусом, требованиями, властью. А внутренние мотивы – возникают внутри самого человека, истинно побуждают его к действию.

1.2. Место материального стимулирования в системе мотивации персонала

Чтобы определять положение предприятия на рынке и его способность как работодателя, быть в курсе новейших тенденций в области оплаты труда, следует проводить регулярный мониторинг рынка труда, с тем чтобы создать систему мотивации персонала, опираясь на реальные данные. Рассмотрим основные этапы формирования системы стимулирования, представленные на рис 1.4, можно сказать, что формирование системы стимулирования - это циклический процесс, т. к. для того, чтобы стимулирование работало эффективно необходимо постоянно проводить диагностику. Это объясняется тем, что потребности людей, фундамент стимулирования, изменчивы, помимо этого цели организации тоже могут меняться.

Диагностика существующей системы стимулирования: любая оценка системы стимулирования должна сводиться к анализу ее эффективности с точки зрения достижения поставленных организацией базовых целей (прибыль, рентабельность, доля рынка, устойчивое развитие,

4

исполнение социальных функций и пр.), при этом условие измеримости результата сохраняется в любом случае.

На основе показателей выявляются проблемы организации, какие из этих проблем непосредственно связаны с человеческими ресурсами и их мотивированием, это позволит провести мониторинг непосредственно методов и форм элементов стимулирования, тем самым поможет определить узкие места в системе стимулирования и предпринять возможные пути решения.

Формулирование целей и принципов политики в области стимулирования персонала, определение структуры стимулирования. включает в себя анализ стратегии управления персоналом организации, описание стратегии в области мотивации и стимулирования.

ГЛАВА 2. ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «МИАСС»

2.1. Организационный анализ ООО «Миасс»

Общество с ограниченной ответственностью «Миасс» (далее по тексту, ООО «Миасс») является частным коммерческим предприятием и осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом предприятия, Конституцией РФ, Федеральным Законом «Об обществах с ограниченной ответственностью» и действующим законодательством РФ.

ООО «Миасс» является юридическим лицом. Права и обязанности юридического лица общество приобрело с момента его государственной регистрации в установленном федеральными законами порядке. Общество создано без ограничения срока.

ООО «Миасс» является самостоятельной хозяйственной единицей, действующей на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости.

Предприятие самостоятельно планирует свою деятельность и определяет перспективы развития, исходя из экономической эффективности для обеспечения социального развития предприятия, повышения личных доходов его работников.

Источниками формирования имущества и финансовых средств является: доходы, в том числе в свободно конвертируемой валюте, полученные от реализации продукции (работ, услуг), а также других видов хозяйственной деятельности; банковские и иные кредиты.

Прибыль, остающаяся у предприятия после уплаты налогов и обязательных платежей, находится в его распоряжении и расходуется им самостоятельно. Из остающейся прибыли образуются различные фонды.

Предприятие ведёт оперативный и бухгалтерский учёт результатов своей работы.

«Миасс» несёт полную имущественную ответственность за нарушения договорных, кредитных, налоговых, расчётных операций.

ООО «Миасс» несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему

имуществом. Предприятие не отвечает по обязательствам своих участников, в свою очередь, участники ООО «Миасс» не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества в пределах стоимости внесенных ими вкладов.

Участники: ООО «Миасс», внесшие вклады не полностью, несут солидарную ответственность по его обязательствам в пределах стоимости неоплаченной части вклада каждого из участников.

Участники: ООО «Миасс» имеют право:

- участвовать в управлении делами общества;

5

- получать информацию о деятельности общества и знакомиться с его бухгалтерскими книгами и иной документацией;
- принимать участие в распределении прибыли;
- продать или иным образом уступить свою долю в уставном капитале общества либо ее часть одному или нескольким участникам данного общества в порядке, установленном Уставом общества;
- в любое время выйти из общества независимо от согласия других его участников;
- получить в случае ликвидации часть имущества общества, оставшегося после расчета с кредиторами, или его стоимость.

Участники общества обязаны:

- вносить вклады в уставный капитал общества;
- не разглашать конфиденциальную информацию о деятельности общества.

2.2. Содержание системы оплаты труда в ООО «Миасс»

Правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками ООО «Миасс» является Коллективный договор, разработанный на основании Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ). При заключении трудовых договоров с работниками, принимаемыми в ООО «Миасс», администрация обязана ознакомить их с коллективным договором под роспись.

Начисление заработной платы и премирование работников ООО «Миасс» осуществляется на основании «Положения об оплате труда и стимулировании работников ООО «Миасс», которое разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Положение введено с целью материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий, своевременном и качественном выполнении работ и услуг, снижения себестоимости выполняемых работ, повышения ответственности каждого работника за выполнение своих непосредственных обязанностей, обеспечения зависимости заработной платы от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. В связи с многообразием задач, в случае изменения условий производства или введением новых видов деятельности могут временно вводиться дополнения в «Положение об оплате труда и стимулировании работников ООО «Миасс».

При организации оплаты труда и установлении порядка начисления заработной платы в ООО «Миасс» используется повременно-премиальная система оплаты труда. Каждый работник ООО «Миасс» имеет, в зависимости от квалификации, профессиональных критериев (образование, стаж работы, профессиональные навыки), условий труда и сложности выполняемых работ, свою конкретную тарифную ставку или должностной оклад. Оплата труда рабочих осуществляется по тарифным ставкам в соответствии с присвоенным разрядом и классностью. Оплата труда руководителей, специалистов производится по окладам, согласно штатному расписанию.

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ООО «МИАСС»

3.1. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Миасс»

6

Анализ, приведённый выше, показал снижение производительности труда 1 работника и текучесть персонала ООО «Миасс» свидетельствуют о необходимости разработки мер по совершенствованию механизма стимулирования труда в организации.

Действующая система оплаты труда в ООО «Миасс» обладает рядом недостатков: рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; действующая система не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

В ООО «Миасс» необходимо так организовать рабочий процесс, а также его последующую оплату, чтобы каждый сотрудник понимал, за что он получает заработную плату, стремился улучшать свое качество и производительность труда, зная, чем лучше показатели, тем больше вознаграждение. Необходимо заставить чувствовать каждого работника не индивидуумом, а частью коллектива, ведь

производительность труда отдела возрастает в несколько раз, при увеличении производительности не конкретного работника, а коллектива в целом. В данной ситуации необходимо учитывать человеческий фактор, а одним из решений сплочения коллектива может служить улучшение условий работы труда. Также не стоит забывать и о материальном поощрении коллектива за сверхсрочное выполнение поставленной задачи, т.к. денежная компенсация за проделанную коллективную работу очень хорошо сказывается на улучшении производительности труда в дальнейшем.

Проблемой ООО «Миасс» также является высокая текучесть персонала – выше отмечено, что число вышедших работников по собственному желанию в организации достаточно велико.

Уровень текучести персонала в любой компании сильно влияет на ее эффективность и результативность работы. Потери от увольнения сотрудников – это траты на подбор и обучение нового специалиста, а также недополученные доходы за тот период, пока происходит замена старого сотрудника на нового.

Основная причина текучести кадров – недовольство работников своим положением. В частности, речь идет о неудовлетворенности заработной платой, условиями и организацией труда.

Неконкурентоспособные ставки оплаты труда не способствуют привлечению новых специалистов и вынуждают сотрудников искать более выгодные предложения. Также если оказывается, что большинство уволившихся имеют стаж работы до 6 месяцев, это указывает на ошибки в подборе персонала и его адаптации. В таком случае следует пересмотреть критерии отбора специалистов, проанализировать вместе с потенциальными руководителями подобранных людей, как улучшить процесс адаптации, возможно можно ввести кураторство опытного сотрудника, провести тренинг и т. д.

Исходя из проблем, выявленных в системе оплаты труда в ООО «Миасс» в целях роста производительности труда и снижения текучести персонала можно предложить следующие мероприятия:

Проблема: Действующая система оплаты труда не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Решение: Внедрение в систему оплаты труда в ООО «Миасс» программы премирования «Премия за идею».

Проблема: текучесть персонала, наличие неэффективных расходов на оплату труда, связанных с периодом обучения и адаптации сотрудников.

Решение: Оптимизация механизма адаптации сотрудников ООО «Миасс».

Проблема: отсутствие системы квалификации персонала, отсутствие зависимости заработной платы от квалификации и производительности труда.

7

Решение: внедрение комплексной системы управления карьерным ростом сотрудников ООО «Миасс», найм менеджера по персоналу.

Рассмотрим механизм реализации указанных мероприятий по развитию системы оплаты труда в ООО «Миасс» подробнее.

Мероприятие 1. Внедрение в систему оплаты труда в ООО «Миасс» программы премирования «Премия за идею».

Основой работы Программы «Премия за идею» должны являться рационализаторские идеи сотрудников ООО «Миасс», касающиеся их непосредственных функциональных обязанностей или деятельности предприятия в целом, эффект от внедрения которых может принести организации дополнительную прибыль, снизить издержки, оптимизировать тот или иной бизнес-процесс или принести любую ощутимую и измеримую пользу для деятельности ООО «Миасс», т.е. в целом повысить конкурентоспособность компании (рис. 3.1).

3.2. Экономический эффект от предложенных мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «Миасс»

Рассмотрим экономические выгоды от внедрения мероприятий по развитию системы оплаты труда в ООО «Миасс»:

Мероприятие 1. Внедрение в систему оплаты труда в ООО «Миасс» программы премирования «Премия за идею».

В 2016 г. сотрудниками ООО «Миасс» были предложены ряд инновационных идей по совершенствованию работы компании, при этом величина экономического эффекта от реализации данных инновационных мероприятий составила:

7 мероприятий со средним экономическим эффектом 30000 руб.;
3 мероприятия со средним экономическим эффектом 85000 руб.;
2 мероприятия со средним экономическим эффектом 125000 руб.; 1 мероприятие с экономическим эффектом 730000 руб.

При внедрении Программы «Премия за идею» по результатам проведения регулярных поощрений сотрудников по итогам рейтингования реализованных инициатив и прочих внутренних конкурсов можно ожидать как минимум двукратного увеличения количества инновационных идей работников и экономического эффекта от внедрения разработанных инноваций.

Следовательно, размер экономических выгод от внедрения Программы «Премия за идею» в ООО «Миасс» может составить $= 2 * (7 * 30000 + 3 * 85000 + 2 * 125000 + 1 * 750000) = 2930000$ руб. = 2930,0 тыс. руб.

Мероприятие 2. Оптимизация механизма адаптации сотрудников ООО «Миасс».

Согласно оценкам экспертов снижение текучести персонала ООО «Миасс» за счет внедрения механизма адаптации приведет к сокращению затрат выплат при увольнении на 15%.

Выплаты при увольнении сотрудников ООО «Миасс» в 2016 г. составили 230 тыс. руб.

8

Соответственно, экономические выгоды от внедрения механизма адаптации персонала ООО «Миасс» $= 230 * 15\% = 230 * 0,15 = 34,5$ руб.

Мероприятие 3. Внедрение комплексной системы управления карьерным ростом сотрудников ООО «Миасс», найм менеджера по персоналу.

Согласно оценкам экспертов повышение производительности труда работников за счет внедрения комплексной системы управления карьерным ростом сотрудников приведет к 10% росту чистой прибыли компании за счет роста производительности труда при неизменных операционных затратах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основное значение системы оплаты труда заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников компании, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социальноэкономическое значение для каждого предприятия. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации. (Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.) // «Собрание законодательства РФ», 26.01.2009, №4, ст. 445
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, №1 (ч. 1), ст. 3.
3. Абдувалиев С.К. Современные подходы к управлению персоналом // Управление персоналом. – 2014. – №5. – С. 7-10.
4. Абрютин М.С., Грачёв А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учебно-практическое пособие. – М.: Дело и сервис, 2012. – 456 с.
5. Аллавердян В. Оценка кадрового потенциала предприятия // Управление персоналом. – 2013. – №12. – С. 5-8.
6. Аскарова В.В. Кадровая политика: содержание, формы, принципы // Отдел кадров коммерческой организации. – 2014 – №4. – С. 4-7.
7. Афолина А. Управление человеческим капиталом в организациях // Кадровик. Кадровый

менеджмент. – 2014. – №6. – С. 7-11.

9

8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений. – 4-е изд., М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 824 с.

9. Бурчакова М.А. Управление человеческими ресурсами в бизнесе // Управление персоналом. – 2014. – №7. – С.6-11.

10. Быков В. Формирование кадровой политики предприятий // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – №3. – С.7-11.

11. Быков В.М. Дифференцированный подход в оплате труда как фактор экономического и социального благополучия предприятия // Управление персоналом. – 2013. – №12. – С.5-9.

12. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2012. – 596 с.

13. Галенко В. П., Страхова О. А., Файбушевич С. И. Управление персоналом и эффективность предприятий. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 613 с.

14. Дмитриева Н.К. Трудовое право России. – М.: Юрист, 2013. – 523 с.

15. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: ФАИР-ПРЕС, 2012. – 619 с.

16. Дудченко О.Н. Зарплата: расчет и учет: Учебно-практическое пособие. / О.Н. Дудченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2013. – 692 с.

17. Дятлов Е.В. Современные методы управления персоналом: Учебник для вузов / Е.В. Дятлов. – М.: «ОЛБИС», 2012. – 889 с.

18. Елин А.Н. Персонал-технологии в системе управления // Служба кадров. – 2012. – №9. – С. 9-14.

19. Иванов Ю. Инновации в оплате труда // Управление персоналом. – 2013. – №10. – С. 59-66.

20. Калинова И.П. Анализ структуры затрат на рабочую силу. // Экономист. – 2013. – №2. – С. 51-59.

21. Кибанов А. Стратегии управления персоналом организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2013. – №10. – С. 11-15.

22. Климова Р.Н., Сорокина, М.В., Шакланова, Р.И. Организация и оплата труда работников. – СПб.: Питер, 2012. – 846 с.

23. Кляйнманн М. Современные технологии управления персоналом. – М.: Гуманитарный центр, 2012. – 338 с.

24. Ковязина Н.З. Заработная плата на предприятии. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2011. – 760 с.

25. Комиссаров Т.А. Управление человеческими ресурсами. – М.: Дело, 2012. – 796 с.

26. Кочеткова А.И. Основы современного управления персоналом. – М.: Зерцало, 2013. – 315 с.

27. Кравченко К.А. Как повысить эффективность службы управления персоналом в организации // Управление персоналом. – 2014. – №3. – С. 17-25.

28. Кузнецова С. Человеческий капитал компании // Управление персоналом. – 2014. – №1. – С.4-8.

10

29. Логинов А.А., Шухман П.У. Современные методы управления компанией: организационное развитие и управление персоналом / А.А. Логинов и др. // Управление развитием персонала. – 2013. – №2. – С. 112-121.

30. Луговой А.В. Расчеты по оплате труда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский учет, 2013. – 783 с.

31. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2011. – 757 с.

32. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «ИнтелСинтез», 2013. – 744 с.

33. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. – М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2014. – 682 с.

34. Модянова Т. Современные концепции формирования и реализации кадровой политики // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – №2. – С.4-9.

35. Моргунов Е.Б. Управление персоналом / Е.Б. Моргунов. – М.: ООО Журнал «Управление персоналом», 2013. – 754 с.
36. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности.– М.: Экзамен, 2012. – 656 с.
37. Погодина Г. Кадровая политика, или Делаем ставку на «человеческий фактор» в компании // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2014. – № 4. – С. 5-11.
38. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. (9-е изд.) – СПб.: Издательский дом Герда, 2013 – 736 с.
39. Романова А.А. Кадровая политика как фактор успешной реализации стратегических целей // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – №1. – С.7-10.
40. Синявец Т. Система управления персоналом как объект контроля // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2014. – №5. – С. 96-104.
41. Травин В.А., Дятлов В.В. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2013. – 496 с.
42. Труба А.С. Оптимизация методов управления и кадровой политики на предприятиях // Управление персоналом. – 2014. – №3. – С.7-11.
43. Устинов В.А. Экономика управления предприятием. Учебное пособие. – М.: Финпресс, 2011. – 559 с.
44. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии / М. С. Федорова // Молодой ученый. — 2011. — № 7. Т.1. — С. 119-121.
45. Федосеев В.Н., Капустин С.Н., Управление персоналом организации: Учебное пособие – М.: Экзамен, 2013. – 571 с.
46. Черкасова И.О. Анализ хозяйственной деятельности. / И.О. Черкасова. – СПб.: Нева, 2012. – 692 с.
- 11
47. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2014. – №8. – С.5-10.
48. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебнопрактическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013. – 668 с.
49. Шишкеедова Н.Н. Учет расчетов с персоналом: расчеты по оплате труда. – М.: ООО «Вершина», 2013. – 568 с.
50. Щадилов С.Н. Расчет заработной платы на предприятиях всех форм собственности. – М.: Дело и Сервис, 3-е изд., дополн. и пере-раб., 2012. – 510 с.
51. Экономика предприятия. Учебник. под ред. О.И. Волкова – М.: Норма, Инфра-М, 2012. – 462 с.
52. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. Н.А. Сафронова. – М.: Юристъ, 2012. – 608 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://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/10225>