

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/kursovaya-rabota/122841>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Оглавление

Введение 3 1. Теоретико-методологические подходы к мотивации труда персонала предприятия 5 1.1. Понятие, значение и сущность мотивации труда персонала 5 1.2. Методологические аспекты управления мотивацией на предприятиях индустрии красоты 11 2. Анализ системы мотивации труда в ООО «Лазерная косметология» 15 2.1. Краткая организационно-экономическая характеристика ООО «Лазерная косметология» 15 2.2. Оценка действующей системы мотивации ООО «Лазерная косметология» в современных условиях 17 3. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации труда персонала ООО «Лазерная косметология» 26 3.1. Способы улучшения мотивации труда 26 3.2. Эффективность предложений 32 Заключение 36 Список использованных источников 38

Введение

Актуальность данного исследования обусловлена практической значимостью эффективного управления человеческими ресурсами в В российской и зарубежной науке вопросам мотивации персонала уделяется достаточно большое внимание. Различные теории и модели мотивации освещены в работах К.Альдерфера, Д.МакГрегора, Д.МакКлелланда, А.Маслоу, М. Армстронга, Н. Пирогова, В.В. Травина, С.В. Федотовой и других Методическая база данной работы: расчетный метод, аналитический метод, метод синтеза и анализа, метод выявления влияния факторов на ключевые показатели, метод социального опроса и другие. Информационная основа данной работы: нормативно-правовые акты РФ по вопросам кадрового менеджмента; данные по кадровой политике, численности и внутренней отчетности ООО «Лазерная косметология».

3

Практическая значимость проведенного исследования: в данной работе проведен анализ, выявлены проблемы и предложены рекомендации по повышению эффективности системы мотивации трудовой активности работников в современной организации.

1. Теоретико-методологические подходы к мотивации труда персонала предприятия

1.1. Понятие, значение и сущность мотивации труда персонала

Формирование и запуск системы мотивации в практическую деятельность современных компаний даст возможность поднять кадровый потенциал на качественно новый уровень, что в результате обеспечит рост эффективности и результативности работы компании в целом. Практическая значимость рассматриваемых вопросов состоит также в том, что, исследовав особенности системы мотивации персонала, руководители компаний получат возможность более эффективно осуществлять управление кадрами, обеспечивая таким образом рост результативности трудовой деятельности работников компании и усиливая ее конкурентную позицию на рынке. Трудовая мотивация лежит в основе повышения качества профессионального труда работников, следовательно, имеет большое практическое значение для повышения эффективности менеджмента любой организации, в частности, системы управления персоналом. Вопросам мотивации посвящено большое количество научных работ, как отечественных (В.Г. Асеев; В.К. Вилюнас; Е.П. Ильин; В.И. Ковалев; А.Н. Леонтьев; М.Ш. Магомед-Эминов; В.С. Мерлин; П.В. Симонов; Д.Н. Узнадзе; А.А. Файзуллаев; П.М. Якобсон), так и зарубежных (А. Адлер; Дж. Аткинсон; К. Левин; К. Мадсен; А. Маслоу; Дж. Роттер; Х. Хекхаузен; Г. Холл и др.) авторов. Обилие литературы по проблеме мотивации и мотивов сопровождается и многообразием точек зрения на их природу. До настоящего времени так и не сложилось непротиворечивой и общепризнанной теории мотивации и, соответственно, системы основных ее понятий. По мнению автора данной работы, мотивацию можно рассматривать как систему отношений, которая возникает между участниками мотивационного процесса, являющимися и базовыми участниками бизнес-среды компании в связи с формированием условий, гарантирующих реализацию потенциала мотивации. В

настоящее время различные компании имеют свои мотивационные программы, реализация которых позволяет достигать более высоких результатов деятельности. В структуру мотивации трудовой деятельности людей входят следующие основные элементы (рис. 1): а) некая потребность, которую сотрудник компании желает удовлетворить;

4

б) благо, которое может удовлетворить возникшую потребность; в) определенное трудовое действие, которое требуется, чтобы получить блага; г) цена, то есть расходы материального и нематериального характера, необходимые для реализации работником компании трудового действия. 1. Заработная плата. В науке менеджмента нет единого мнения на счет включения заработной платы в число форм стимулирования. Так, О.В. Моцная считает, что отрыв оплаты труда от личных трудовых стараний сотрудников гасит инициативу и усилия работника. Таблица 1 Система мотивации трудовой деятельности в организации

Элементы системы мотивации	Инструменты и методы мотивации	Основные цели мотивации
1	2	3
Культура компании (комплекс ценностей компании)	Устав компании, руководящие принципы, стиль управления	Признание целей фирмы, ориентация на перспективу
Система участия людей в менеджменте фирмы, общем результате и развитии сотрудничества	Формы, способы распределения финансового результата, отношения партнеров	Координация в поведении, доля «затраты - результат», готовность к риску
Принципы руководства (предписания и нормативы в регулировании отношений между начальниками и служащими)	Положения по основным принципам управления, управленческий тренинг, личный пример в управлении	Конструктивное сотрудничество, высокий патернализм, ответственность, самостоятельность
Участие персонала в принятии управленческих решений в компании в целом и в отдельных подразделениях	Делегирование, определение форм ответственности	Вовлеченность в дела фирмы, ответственность
Кружки качества (организация рабочих групп персонала для совместного решения проблем)	Рабочая группа, коллектив, команда по менеджменту и координации действий	Качественная работа и самоконтроль, коллегиальность, способность решения
Локальные рабочие группы (структурные единицы)	Постоянные или временные группы	Ответственность, взаимопонимание
Кружки качества (организация рабочих групп персонала для совместного решения проблем)	Обогащение содержания, расширение зоны организации труда, ротация, надомная работа	Гибкость, понимание производственных взаимосвязей, взаимответственность
Рабочие факторы (количественные и качественные меры измерения рабочего задания и деятельности)	Технические и организационные средства, физио- и психология	Удовлетворение состоянием рабочих мест, их качеством

5

Организация рабочего места (техника, эргономика, организация) Тренинг, семинары, планирование карьеры, программы, структуры Мобильность и гибкость в квалификации, инициативность Кадровая политика (план и выбор мер повышения квалификации персонала) Удобное рабочее время, гибкий график, рост продолжительности отпуска ветеранов труда и др. Сознательное использование рабочего времени, привлекательность труда Информирование персонала о делах в организации, оценка персонала Методы оценки потенциала и итогов труда Влияние на поведение и развитие

2. Система бонусов. Под системой бонусов принято понимать разовые выплаты из прибыли организации, направленные на вознаграждение. В большинстве организаций бонусы составляют до 20% годового дохода сотрудника. Различают следующие виды бонусов: годовой, за выслугу лет, за отсутствие прогулов. 3. Участие в акционерном капитале. Данная форма материального стимулирования заключается в приобретении акций по льготным ценам или в безвозмездном получении акций. 4. Участие в прибыли. Участие в прибыли как форма материально – денежного стимулирования подразумевает формирование поощрительного фонда с помощью установки доли прибыли. Нематериальное стимулирование большинство ученых определяют как внешнее воздействие, которое повышает лояльность сотрудников к компании и одновременно снижает издержки по компенсации сотрудникам их трудовых затрат и имеет следующие виды: 1. Социальное стимулирование, которое характеризуется появлением возможности у работника участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, самостоятельно принимать решения. 2. Моральное стимулирование, подразумевающее передачу информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной среде с учетом объективной оценки трудового вклада работника. Данный подвид стимулирования осуществляется путем вручения грамот, размещения фотографий сотрудников на Доске Почета и др. Итак, мотивация трудовой деятельности является главной функцией менеджмента и системы кадрового управления современной организации.

1.2. Методологические аспекты управления мотивацией на предприятиях индустрии красоты

Оплата труда работников включает оклады, а также различные доплаты и надбавки. Наблюдается рост величины фонда оплаты труда в динамике и показателей, характеризующих эффективность его использования. Система мотивирования работников, действующая в ООО «Лазерная косметология», учитывает стратегию развития общества, виды деятельности и

6

состояние рынка труда. В системе мотивации работников ООО «Лазерная косметология» применяются следующие виды материального стимулирования: оперативное стимулирование - премирование работников общества за основные результаты хозяйственной деятельности по результатам работы за месяц; премиальное вознаграждение по результатам работы за год; единовременное премирование работников общества. Кроме выплат, установленных законодательством РФ, в обществе предусмотрены дополнительные льготы, гарантии и компенсации. Основные проблемы в управлении стимулированием труда в компании: слабое развитие нематериальных стимулов к труду; премирование работников осуществляется по непрозрачной схеме (неясно, по какой схеме начисляется); ограничение квалификационного роста работников; нет четкой зависимости оплаты труда от его результатов, недостаточно развитая организационная культура; отсутствует специальная программа по управлению мотивацией труда; имеют место конфликтные ситуации на предприятии. 3. Разработка мероприятий по совершенствованию мотивации труда персонала ООО «Лазерная косметология»

3.1. Способы улучшения мотивации труда

Совершенствованию системы мотивации и стимулирования труда персонала будет способствовать реализация ряда мероприятий: 1. совершенствование обучения персонала; 2. оптимизация оплаты труда; 3. совершенствование организационной культуры предприятия; 4. развитие нематериального стимулирования труда. Указанные направления рассмотрим подробно. 1. Совершенствование обучения персонала. Для администраторов компании следует устанавливать план по количеству клиентов, сделавших процедуру в студии. Предлагаемые условия премирования администраторов в зависимости от степени выполнения плана: 70 % выполнения плана – оклад; 80 % выполнения плана - оклад + премия 3000 руб.; 90 % выполнения плана - оклад + премия 4000 руб.; 100 % выполнения плана - оклад + премия 5000 руб.; 110% выполнения плана - оклад + премия 6000 руб.; Предлагаемые условия премирования для мастеров: У каждого мастера должна быть фиксированная ставка оплаты труда - 25% выручки с проведенной процедуры. Дополнительные условия премирования: + 1% - за ведение и продвижение личной страницы в социальных сетях; + 1% - за активное участие в жизни студии, предложения об акциях и т.д.; + 1% - за написание статей об услугах студии; + 2% - за выполнение плана на 70%; + 5% - за выполнение плана на 100%; + 7% - лидеру (мастеру, который выполнил большее количество процедур). Также для администраторов компании рекомендуется следующая система штрафов в зависимости от выполняемых служебных действий:

7

1. Следить за наличием бытовых и расходных материалов, для бесперебойной работы салона, и вовремя осуществляет заказ, покупку и доставку. В случае невыполнения штраф 500р. 2. Отвечать клиенту во всех соц. сетях на сообщения, комментарии (вк, инстаграм). Клиент должен получить квалифицированный своевременный ответ в течение 30 минут (в особых случаях – до 1 час). Систематическое невыполнение повлечёт за собой штраф 500р. 3. Записывать клиентов в CRM систему. В случае невыполнения штраф 300 р. за клиента. 4. Вести таблицу учета трафика. Она предназначена для того, чтобы понимать с какого трафика идет больше всего клиентов. 5. Своевременно (не более 1 часа) связываться с клиентами, которые оставляют заявки на почте, или других он-лайн ресурсах, заранее зная подробно все тонкости каждой акции. 6. Правильно и своевременно заполнять отчет о выручке мастеров и отчет «Касса». В случае систематического нарушения - штраф -1000 р. Если из-за систематического нарушения времени подачи информации с регионов администратору не удастся сформировать данный отчет, администратор вправе написать служебную записку на мастера из регионов, понимая, что ответственность за правильную отчетность – на администраторе. 7. Предлагать клиентам продукцию (косметику, витамины, материалы для татуажа). С продажи начисляется 5%. Также, в свободное от звонков время, администратор обзванивает повторных клиентов и приглашает их на дополнительные процедуры, коррекцию и новые виды услуг, рассказывает об акциях. С этих привлечённых клиентов администратор тоже получает 5%. 8. Подготовить,

согласно заранее созданного самостоятельно списка, товары и оборудование после обучения, а также – грамотное и качественное консультирование учениц по всему представленному ассортименту, наличие, формирование пакетов. 5% - бонусное начисление администратора. 9. Вести строгий финансовый учёт материалов для перманентного макияжа, тщательно и своевременно заносить все данные в специальную таблицу, так как несет материальную ответственность за расхождение наравне с мастерами. Также необходимо отразить обязанности мастера и соответствующую систему штрафов и поощрений. Таблица 9 Предлагаемые штрафы и взыскания мастеров ООО «Лазерная косметология»

Нарушение	1 раз	2 раза	3 и более
Опоздание на работу до 5 мин	300 р.	400 р.	от 500 р.
Опоздание более 5 мин	500 р.	600 р.	от 700 р.
Опоздание более 10 мин	1000 р.	1100 р.	от 1200 р.
Невыход мастера на работу без предварительного предупреждения (отмена записей в день процедур)	1000 р.	1500 р.	От 2000 р.

8

Несоблюдение чистоты на рабочем месте	300 р.	500 р.	1000 р.
Нарушение дресс – кода	300 р.	500 р.	1000 р.
Некорректное обращение с клиентами	От 500 р.	От 800 р.	От 1000 р.
Отрицательный отзыв клиента	От 300 р.	От 500 р.	От 1000 р.

Если мастер допускает ошибки при проведении процедур, вследствие чего клиент недоволен результатом и процедура выполнена некачественно, мастеру процедура не оплачивается и взимается штраф. В таблице 10 отражена предлагаемая система поощрений мастеров ООО «Лазерная косметология». Также за продажу продукции салона следует начислять процент от продажи в размере 10-15%. 3. Совершенствование организационной культуры предприятия. ООО «Лазерная косметология» следует рекомендовать следующие пути использования инструментов организационной культуры для достижения цели роста производительности труда в компании: в компании следует сформировать чёткую систему ценностей и формальных инструкций, также необходимо проводить регулярный контроль за тем, как они доносятся до новых работников компании; следует ввести систему поощрений и льгот для работников, которые проработали в организации более определенного числа лет. Таблица 10 Предлагаемая система поощрений мастеров ООО «Лазерная косметология»

Категория	Лучший продавец	Самый активный	Наибольшее количество отзывов	Наибольшее количество процедур
от 10 000 до 15 000	500	Победа	будет оцениваться по количеству сторис и прямых эфиров.	Премия рассчитывается по усмотрению руководства, от 500 рублей.
От 5 до 10 обычных отзывов	200	От 5 до 10 видео - отзывов	300	От 65 – до 75 – 800
От 15 000 до 20 000	1000	От 11 до 15 – 400	От 11 до 15 – 500	От 76 – до 85 – 1200

от 20 000 до 30 000	1500	От 16 – 20 - 800	От 16 – 20 - 1000	От 86 – 95 - 1500	от 30 000 до 50 000	2 000	От 21 – 25 - 1200	От 21 – 25 - 1500	От 95 до 105 - 2000	от 50 000 до 100 000	2 500	От 26 – 30 - 1600	От 26 – 30 - 2000	От 105 до 130 - 2500	От 30 и более - 2000	От 30 и более - 2300	130 и более - от 3000
---------------------	------	------------------	-------------------	-------------------	---------------------	-------	-------------------	-------------------	---------------------	----------------------	-------	-------------------	-------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------

9

Инициаторами поощрения работников могут быть как его непосредственные руководители, так и вышестоящие руководители компании. Непосредственное поощрение может осуществляться, согласно иерархической цепочке. Можно также ввести присвоение звания «Ветеран труда» для работников, проработавших в ООО «Лазерная косметология» не менее 15 лет; целесообразно расширить учет пожеланий, просьб и предложений сотрудников компании посредством осуществления регулярного анкетирования. Организационные методы внутреннего PR являются набором отдельных мероприятий, осуществляемых для сотрудников ООО «Лазерная косметология» при непосредственном участии руководящих работников. В составе данных мероприятий следует применять следующие: собрания и заседания (обычно приуроченные к дням общегосударственных, памятных и торжественных дат); вечера отдыха; внутрикорпоративные праздники 4. Совершенствование нематериального стимулирования труда персонала предприятия. В области нематериального стимулирования и мотивации труда персонала ООО «Лазерная косметология» возможные следующие нововведения: ввести гибкий график рабочего дня; признавать ценность работника для предприятия, предоставлять ему творческую свободу; организовывать досуга: совместные праздники; моральное стимулирование: личное поздравление директора в связи с юбилейными датами, днями рождения; вручение ценных подарков. В качестве самого предпочтительного способа нематериального стимулирования персонала компании может выступать дополнительный отдых. В связи с этим руководство компании может пойти на определённый риск и опробовать новый для них метод стимулирования своих сотрудников. Также компания может предлагать своим сотрудникам, например, отдых за границей. Такими путёвками могут награждаться лучшие менеджеры объектов и рабочие по

итогах года. Все расходы по оплате и бронированию билетов и отеля в таких случаях должна взять на себя компания. Отдых по такой путёвке не ограничен рамками какой-то конкретной экскурсионной программы, и отдыхающие будут иметь возможность посещать те достопримечательности страны, которые им нравятся. Как правило, поездка на отдых будет приходиться на новогодние праздники и январские каникулы. Другим бонусом может быть специальный сертификат на дополнительный день, который можно прибавить к оплачиваемому отпуску. Такой сертификат может вручаться персоналу, имеющему высокие годовые показатели. День для такого мини-отпуска сотрудник может выбрать самостоятельно. Каждый год подобные сертификаты следует вручать нескольким представителям основного персонала.

3.2. Эффективность предложений

Основным результатом совершенствования системы мотивации ООО «Лазерная косметология» является прежде всего уровень мотивации персонала. В апреле 2020 г. после внедрения рекомендованных мероприятий среди сотрудников ООО «Лазерная косметология» был снова проведен опрос

относительно их мнения по поводу эффективности системы оплаты и мотивирования труда в компании. Результаты повторного опроса после реализации представленных в данной работе мероприятий представлены в таблице 11. Таблица 11 Балльная оценка эффективности системы оплаты и мотивирования труда ООО «Лазерная косметология», в баллах Критерий 2019 г. 2020 г. Способствует достижению поставленных компанией целей 6 8 Способствует набору кадров необходимого уровня квалификации 7 8 Устанавливает зависимость уровня оплаты труда от его производительности 4 7 Поддерживает корпоративные ценности ООО «Лазерная косметология» 5 8 Мотивирует и стимулирует кадры к эффективному труду 3 7 Позволяет эффективно управлять расходами на финансирование оплаты трудовой деятельности 3 6 Понятна для работников ООО «Лазерная косметология» 2 7 Удобна для применения линейными менеджерами компании 7 8 Эффективна для осуществления процесса оперативного управления в компании 8 9 Гибкая для стимулирования организационных изменений 6 9

Из таблицы 11 видно, что после внедрения предложенных мероприятий по совершенствованию кадровой политики показатели эффективности оплаты и мотивирования труда были более высоко оценены работниками компании, что свидетельствует об их эффективности. Об экономической эффективности предложенных мероприятий по совершенствованию кадровой политики в ООО «Лазерная косметология» можно судить по тому экономическому результату, который может быть достигнут от реализации данных мероприятий. Экономический результат определяется разностью между прибылью от дополнительного дохода, полученного под воздействием предложенных мероприятий и расходами на их осуществление. Таблица 12 Плановые затраты на мероприятия по совершенствованию мотивации труда в ООО «Лазерная косметология» Название План на 2020 г., руб. 1. Внедрение системы обучения кадров 10 000 2. Изменение системы мотивации персонала и проверка результативности 30 000 3. Развитие нематериальных стимулов 303 000 4. Совершенствование организационной структуры 340 000 5. Совершенствование управления конфликтами 163 000

11
Итого 643 000

Для расчета экономического эффекта следует применить следующую формулу: (1) где Э – экономический эффект, руб.; Тд – дополнительный доход от проведенных мероприятий, руб.; Нт – дополнительная надбавка, в % к доходу; Ур – затраты на предложенные мероприятия, руб.; Уд – дополнительные затраты по приросту дохода, руб. Уровень экономического эффекта от мероприятий по реализации управленческих нововведений можно оценить на основе данных таблицы 13. Таблица 13 Показатели прироста затрат и экономического эффекта от нововведений в ООО «Лазерная косметология» Показатели 2020 г., руб. Затраты 643 000 Экономический эффект (планируемый прирост прибыли при изменении организационной культуры) 228 000 Экономическая эффективность, % 35,6

Оценка экономической эффективности расходов на проведение мероприятий по совершенствованию системы мотивации персонала в компании показала, что экономический эффект от нововведений уже к концу 2020 г. составит 228000 руб., а экономическая эффективность составит 35,6 %. Это значит, что на 100 руб. затрат на развитие мотивации труда компания получит 35,6 руб. дополнительной прибыли. При

условии внедрения запланированных мероприятий мотивация труда будет обеспечивать активное участие работников ООО «Лазерная косметология» в разработке целей организации. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы стимулирования и мотивации труда персонала предприятия является высокой. Эти показатели являются доказательством эффективности рекомендованных мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры ООО «Лазерная косметология». Таким образом, реализация мероприятий по совершенствованию системы мотивации труда ООО «Лазерная косметология» являются экономически выгодной и целесообразной, что выражается, в конечном итоге, в возможности увеличить чистую прибыль, производительность труда и удовлетворенность персонала различными аспектами трудовой деятельности. Экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы стимулирования и мотивации труда персонала предприятия является высокой. Заключение

В настоящее время вопросам мотивации труда персонала компании уделяется повышенное внимание. Это связано с тем, что программы мотивации

12

позволяют обеспечить заинтересованность персонала в достижении высоких результатов трудовой деятельности, тем самым повысив эффективность функционирования самого предприятия. Так, компании рекомендовано внедрение системы оплаты труда, состоящей из базовой и переменной части, формируемой с учетом индивидуальных достижений работников и конечных результатов деятельности организации; расширение доплат и надбавок; выплата бонусов; развитие форм морального поощрения, например, поздравления руководителя с праздником, вручение внутрифирменных наград; внедрение практики премиальных выплат с учетом повышающих и понижающих коэффициентов, тринадцатой зарплаты.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (в ред. от 18.09.2019 № 167-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. Агафонова, М. С. Формирование эффективной российской мотивационной системы / М.С. Агафонова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2017. - Т. 39. - С. 181-185. URL: <http://ekoncept.ru/2017/970363.htm>. (дата обращения: 04.11.2018).
5. Агафонова, М. С., Толмачёва А. С. Мотивация и стимулирование в системе повышения квалификации персонала организации // Научнометодический электронный журнал «Концепт». - 2017.- Т. 39. - С. 191-195.
6. Виноградов, А. В. Разработка программ стимулирования труда / А.В. Виноградов // Молодой ученый. - 2018. - №41. - С. 109-115.
7. Гнатышина, Е. В. Разработка системы мотивации персонала / Е. В. Гнатышина, Е. В. Евпова // Молодой ученый. - 2015. - №14. - С. 239-243.
8. Данилюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / учебное пособие / А.А. Данилюк. - Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015.- 304 с.
9. Зарплата в салоне красоты. URL:<http://www.akaziya.ru/stati/profi/zarplata-vsalone-krasoti.shtml> (дата обращения: 7.09.2019).
10. Клевцова, К. С. Мотивация персонала как инструмент управления / К.С. Клевцова // Молодой ученый. - 2017. - №3. - С. 344-347.
11. Ковальчук, Ю. Ю. Персонал сферы услуг: специфика трудовой мотивации / Ю.Ю. Ковальчук, Р.В. Проценко // Молодой ученый. - 2016. - №10. - С. 746-751.

13

12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Стимулирование и правильная мотивация сотрудников салона красоты. URL: https://ukrsalon.com.ua/blogs/cat_dlya-rukovoditeley-salonov/stimulirovanie-ipravilnoe-motivirovanie-sotrudnikov-salona-krasoty (дата обращения: 5.09.2019).
17. Цехановская, Ю. В., Бадаш А. С. Мотивация персонала / Ю.В. Цехановская, А.С. Бадаш // Молодой ученый. - 2018. - №16. - С. 175-

177.

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/kurovaya-rabota/122841>