

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/19475>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Управление персоналом

Введение 3

Глава 1 Мотивы, стимулы, потребности 5

1.1 Понятие мотива, стимула, потребности. Методы и виды мотивации и стимулирования 5

1.2 Роль адаптации в формировании мотивации персонала организации 13

1.3 Корпоративная и организационная культуры как фактор мотивации 17

1.4 Современные методы повышения эффективности работы персонала 32

Глава 2 Система мотивации и стимулирования ООО Интермарт 46

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия 46

2.2 Система мотивации и стимулирования труда 51

Глава 3 Направления совершенствования системы мотивации 56

3.1 Факторы влияющие на мотивацию работников 56

3.2 Социальные характеристики рабочей ситуации 56

3.3 Оценка эффективности и совершенствования системы стимулирования труда 56

3.4 Социальный пакет сотрудника. Предложения по усовершенствованию системы мотивации. 65

Заключение 69

Список литературы 72

Введение

Мотивация персонала является одним из направлений повышения производительности труда. Одним из основных направлений кадровой политики является мотивация труда.

Эффективность работы персонала в таком случае может быть оценена с использованием ключевых показателей эффективности. Мотивация персонала и такие показатели существенно помогают повысить результативность труда сотрудников организации.

Многие ученые приходили к мнению, что мотивирование сотрудников на результат его деятельности является более совершенной формой мотивации, что влияет на сумму оплаты труда, если такое закреплено в кадровой политике предприятия.

Проблемы кадровой работы на предприятии во многих случаях могут быть успешно решены с использованием грамотно сформированной мотивацией персонала организации.

Развитие любой организации напрямую зависит от качества мотивации сотрудников.

Эффективность любого предприятия зависит от того, как настроен персонал предприятия на работу – с высокой отдачей или нет, заинтересованы ли сотрудники в результатах своей деятельности или нет, готовы ли они внести свой вклад в достижение целей предприятия, и совпадают ли эти цели.

Дальнейшее развитие предприятия зависит не только от его технической и программной оснащенности, но и от качества персонала, их способности к освоению новых знаний, стремлению к самообразованию и освоению новых технологий.

Вопросы мотивации и стимулирования персонала организации являются ключевыми в науке об управлении людьми - управлении персоналом. Исследования в этой области проводились многими учеными. Авторы выражают глубокую благодарность за методическую помощь в написании учебника Аширову Д.А., Бабыниной Л.С., Беловой И.Ф., Ильину Е.П., Катульскому Э.М., Кокину Ю.П., Мазмановой Б.Г., Соломанидиной Т.О., Шабановой Г.П., Яковлеву Р.А. и другим.

Теоретические проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности достаточно глубоко изучены, написано немало монографий, учебников и учебно-методических пособий, накоплен большой методический и практический опыт в области мотивации и стимулирования в организациях различных сфер деятельности и форм собственности. Несмотря на это, еще недостаточно изученные проблемы, решение которых сдерживается, на наш взгляд, отсутствием необходимой системности при исследовании вопросов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организаций.

Так, отдельные авторы, придавая большое значение психологической и социальной сторонам этого

вопроса, забывают об организационно-экономическом аспекте. Подчас понятие «стимулирование» заменяют понятием «мотивирование», лишь бы избежать употребления первого понятия, или прячут термин «стимулирование» в термин «мотивация» (иногда наоборот), при-нижая значение одной из составляющих единого процесса - мотивации и стимулирования. В специальной литературе мотивацию и стимулирование не рассматривают как составляющие одной системы.

Авторы подчас называют системой саму мотивацию, имея в виду мотивацию и стимулирование, но не рассматривают составляющие систему подсистемы и элементы, без которых не существует данная система, не раскрывают их взаимосвязи и взаимодействия. И, наконец, не затрагивают вопросов организации управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. Есть и другие недоработки, и они правомерны, так как наука об управлении персоналом в нашей стране относительно молодая.

Развитие теоретических основ мотивации и стимулирования существенно повлияло на решение этих проблем в отечественных организациях. Однако в настоящее время предприятия и организации, научившись работать в условиях рынка, еще не сформировали до конца свои системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Интерес к проблемам мотивации и стимулирования возник еще до появления теории управления как науки. Научному изучению причин активности человека положили начало великие мыслители древности - Аристотель, Гераклит, Демокрит, Лукреций, Платон, Сократ.

Дальнейшее научное изучение и обоснование проблемы мотивации и стимулирования осуществлялись уже в ходе формирования и развития теорий управления персоналом; более того, можно говорить, что проблемы мотивации и стимулирования изначально входили составной частью в три группы теорий управления персоналом: классические теории, теории человеческих отношений и теории человеческих ресурсов.

В связи с тем, что на систему мотивации и стимулирования существенно влияют такие факторы, как национальная культура (через корпоративную культуру), технологии, используемые в организации, стадии развития организации и другие факторы, то следует говорить о множестве концепций мотивации и стимулирования. Как бы ни была эффективна и совершенна система Тейпора и Форда, ни в одной стране последовательно не удалось скопировать эту систему отношений, в том числе построить на их основе точно соответствующую им концепцию мотивации и стимулирования.

Мотивы труда обладают особенностью - они двусторонне направлены: на работника и на потребителя. Последний реализует свою потребность через продукт деятельности первого, который в свою очередь довольствуется доходом от продажи произведенного продукта. Мотив может быть сильнее, может быть слабее. Силу мотива определяет значимость цели, которую хочет достигнуть работник. Если желаемое остро необходимо, то работник будет действовать более охотно и профессионально, а также быстро. Актуальность потребности прямо пропорциональна активности работника. Собственно рыночная экономика вмещает в себе мотивы «для себя» и «для другого». Где обе роли может выполнять один и тот же человек. В процессе трудовой деятельности работник производит продукт, продавая который, получает материальный доход. Далее он же эти финансы тратит на получение необходимого ему блага, произведенного другим работником, который в свою очередь реализует себя через продажу этого продукта. Плановая экономика приводила систему к рассогласованию, так как обществу работник отдавал больше, чем получал. Соответственно, это приводило к снижению работоспособности, желанию и, как следствие, качества производимого продукта. Чем больше разница в стоимости между тем, что работник получает за свой труд и за сколько продукт продается обществу, тем меньше значат для работника мотивы данной трудовой деятельности.

Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельностью персонала осуществляется, прежде всего, службой управления персоналом организации. Особое место в процессе управления персоналом и создании эффективной мотивации занимают профсоюзы. В реальности профсоюзные организации в настоящее время существуют либо на государственных предприятиях, либо на крупных негосударственных предприятиях. Основная роль профсоюзов — это социальная защита трудящихся.

Процесс управления мотивацией и стимулированием имеет свои особенности, выявление и изучение которых позволит специалистам службы управления персоналом ставить новые задачи, принимать соответствующие решения, направленные на повышение уровня мотивации работников.

Объект управления мотивацией и стимулированием труда может находиться на трех взаимосвязанных

уровнях, каждый из которых имеет свои особенности: на личностном уровне; на групповом уровне; на общеорганизационном уровне.

Таким образом, использование системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием труда на разных уровнях выдвигает особые требования к субъекту управления этим процессом — управленческой компетентности руководителей всех уровней, и особенно высшего звена, а также к менеджерам по персоналу.

В процессе функционирования системы управления мотивацией и стимулированием важно проводить оценку эффективности ее формирования и развития. Как известно, оценить эффективность самого процесса мотивации труда можно с помощью количественных и качественных показателей результатов деятельности работников, что реально выполняется в ходе деловой оценки или аттестации, конечных показателей работы организации, улучшения социально-психологического климата и др.

Итак, проблемы эффективной мотивации сотрудников предприятия не относятся к числу малоразнообразных.

Цель дипломной работы - исследовать повышение эффективности управления системой мотивации персонала организации" на базе ООО «Интермарт»"

Задачи дипломной работы:

1. исследовать теоретические аспекты эффективности управления системой мотивации персонала организации
2. рассмотреть управление системой мотивации персонала на базе ООО «Интермарт»
3. разработать мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала организации

Объект исследования - ООО «Интермарт»"

Предмет исследования - система мотивации персонала в ООО «Интермарт»"

Практическая значимость дипломной работы заключается в том, что мероприятия предложенные мероприятия по повышению эффективности управления системой мотивации персонала организации имеют практическую направленность и уже частично реализуются на предприятии.

Методическая база исследования объединяет в себе методы целого ряда экономических дисциплин: финансов предприятий, финансового менеджмента, стратегического менеджмента, кадрового менеджмента, управления персоналом, управление мотивацией.

Глава 1 Мотивы, стимулы, потребности

1.1 Понятие мотива, стимула, потребности. Методы и виды мотивации и стимулирования

Мотивация трудовой деятельности - это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации. В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда.

Мотивы трудовой деятельности - часть всей совокупности мотивов человека. Они формируются, когда в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека. Для приобретения этих благ нужны трудовые усилия работников. Именно трудовая деятельность открывает возможность работнику получить эти блага с меньшими материальными затратами и моральными издержками, чем другие виды деятельности.

Мотив (от фр. motif - мотив; лат. moveo - фактор) в широком смысле слова - это побудительная причина, основание, повод к какому-либо действию, поступку человека, вызванные его интересами и потребностями [9].

Мотив труда - это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками.

Формирование мотива труда происходит в несколько этапов[29]:

- этап 1 - осознание человеком своих потребностей, удовлетворение которых возможно посредством трудовой деятельности;
- этап 2 - представление о тех благах, которые человек может получить в качестве вознаграждения за труд;
- этап 3 - мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется связь между потребностями и благами, которые их удовлетворяют. Взвешивание, оценивание затрат, которые человек должен понести для получения блага, установление цены трудовой деятельности;
- этап 4 - трудовая деятельность, удовлетворение потребности и получение вознаграждения.

Положение о стимулирующих выплатах — документ, наличие которого необходимо для включения в зарплату работников той ее части, которая в ТК РФ определена как стимулирующая.

Согласно ст. 129 и 135 ТК РФ заработная плата состоит:

- из собственно зарплаты (оклада или ставки), определяемой квалификацией сотрудника и характеристиками выполняемой им работы;
- компенсационных доплат за особые условия труда;
- стимулирующих доплат, направленных на поощрение работника к более эффективному труду;
- социальных выплат, в определенных ситуациях компенсирующих потерю дохода.

Рисунок 1 Структура стимулирующих выплат

Стимулирующими в соответствии со ст. 129 ТК РФ могут стать:

- доплаты;
- надбавки;
- премии;
- иные выплаты.

Они делятся на установленные:

- законодательно – за звание, степень, категорию;
- самостоятельно – годовая премия, доплаты за стаж, качество, интенсивность труда или конкретные достижения.

В основу механизмов стимулирования каждый работодатель закладывает собственную методику, обозначив в ней как основные критерии, за которые следует поощрить работника, так и формулы для определения величины вознаграждения в зависимости от количественной или качественной характеристики этого критерия. Определению этих критериев и методики их применения и посвящен такой документ, как положение о стимулировании.

При создании положения о стимулировании необходимо руководствоваться нормами трудового права, в частности ст. 135 ТК РФ. Работодателю следует учитывать:

- мнение трудового коллектива;
- недопустимость ухудшения условий, включенных в коллективный договор (или иной внутренний нормативный акт) в сравнении с нормами трудового законодательства;
- недопустимость ухудшения условий, включенных в трудовой договор с работником, в сравнении с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора (или иного внутреннего нормативного акта).

Все виды выплат, составляющие зарплату, образуют систему оплаты труда. Она формируется индивидуально у каждого работодателя и закрепляется им во внутренних нормативных актах. При этом особенности зарплаты конкретного работника фиксируются в его трудовом/коллективном договоре, где либо отражается вся система полагающихся выплат, либо указывается ссылка на внутренний нормативный акт, согласно которому будет оплачиваться труд. Таким документом может быть положение об оплате труда, в рамках которого есть раздел о стимулирующих выплатах сотрудникам. Либо работодатель оговаривает оплату труда в трудовом/коллективном договоре с работниками, а стимулирующие выплаты документирует в отдельном положении.

Текст положения о стимулировании, как правило, содержит:

- ссылки на документы, обосновывающие его создание;
- цели и задачи, ставящиеся перед коллективом в целом;
- принципы организации оценки вклада каждого работника в общее дело;
- методологию документального оформления процесса оценки;
- определение отчетных периодов и сроков формирования данных;
- пределы количества баллов для каждой должности;
- перечень критериев оценки с указанием пределов их числовых значений и алгоритмов учета в оплате труда;
- порядок, в котором работник может оспорить результаты оценки.

Набор критериев может различаться в зависимости от особенностей деятельности работодателя. Но при этом для всех их должна присутствовать возможность перевода в цифровую оценку (баллы).

Результаты оценки работы каждого рядового сотрудника должны быть сформированы с учетом мнения его самого, профсоюзного органа, руководителей и работодателя. Отражаются они в оценочном листе, оформляемом за определенный период по каждому работнику.

Действующее законодательство о труде (ст. 129 ТК РФ) позволяет работодателю устанавливать у себя систему оплаты за труд, состоящую из нескольких частей:

- платы за выполняемую в соответствии с трудовыми обязанностями работу;
- компенсирующих выплат, учитывающих условия, в которых осуществляется труд;
- доплат стимулирующего назначения, призванных повысить заинтересованность работника в труде.

Принимая такую систему оплаты труда, работодатель получает возможность:

- оказывать влияние на интерес работника к результатам своей деятельности;
- регулировать объем расходов на оплату за труд, учитываемых при расчете базы по налогу на прибыль.

Виды премий и вознаграждений, используемых в качестве доплат стимулирующего назначения, находят свое отражение во внутреннем нормативном акте, разрабатываемом у работодателя (ст. 135 ТК РФ). Этот акт устанавливает:

- перечень видов применяемых поощрений;
- условия и периодичность их начисления;
- круг лиц, к которым относится каждый из видов поощрений;
- перечень показателей, позволяющих работнику претендовать на соответствующее вознаграждение и лишаящих его такой возможности;
- систему оценки показателей, дающих право на вознаграждение, результатом обработки которой станет денежное выражение вознаграждения;
- процедуру рассмотрения результатов оценки и оспаривания ее результатов.

Однако стимулирующие доплаты при включении их в систему оплаты за труд становятся обязательными для работодателя, если соблюдены все условия для применения поощрения.

Термин «денежное вознаграждение» можно применить к любой выплате, осуществленной деньгами, независимо от ее назначения. То есть это может быть как вознаграждение за труд, так и любая иная выплата. Доплаты стимулирующего назначения, осуществляемые за трудовые достижения работника, представляют собой часть зарплаты и при их выдаче деньгами расцениваются как денежное вознаграждение, выданное в счет оплаты за труд.

Но помимо выплат, имеющих связь с трудовыми достижениями, работодатель может использовать и иные доплаты, не обусловленные трудовыми функциями работника. Обычно они имеют разовый характер и не регулярны по срокам начисления. Примером таких доплат служат премии, выплачиваемые к юбилейным или праздничным датам. Они вполне соответствуют термину «денежное вознаграждение, не связанное с оплатой труда».

Поощрения, служащие цели стимулирования работников, делятся на 2 основных вида:

Список литературы

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для СПО / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 299 с. — (Серия : Профессиональное образование).
2. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряхкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 299 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс)
3. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 174 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.).
4. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 174 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.).
5. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 412 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).
6. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 412 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс).
7. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с. — (Серия : Университеты России).

8. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с. — (Серия : Университеты России). Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для СПО / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с. — (Серия : Профессиональное образование).
9. Зуб, А. Т. Принятие управленческих решений : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 332 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
10. Исаева, О. М. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 244 с. — (Серия : Профессиональное образование).
11. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 168 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс).
12. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для СПО / И. Н. Кузнецов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 521 с. — (Серия : Профессиональное образование).
13. Кулибанова, В. В. Маркетинг в сервисе : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. В. Кулибанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 259 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
14. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 300 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
15. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 300 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
16. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 398 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
17. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / А. А. Литвинюк ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 498 с. — (Серия : Профессиональное образование).
18. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
19. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
20. Максимцев, И. А. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 526 с. — (Серия : Профессиональное образование).
21. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
22. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 506 с. — (Серия : Профессиональное образование).
23. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
24. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
25. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
26. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).

27. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
28. Оплата труда в организации : учебник и практикум для СПО / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 330 с. — (Серия : Профессиональное образование).
29. Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 330 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
30. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 365 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
31. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
32. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
33. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 406 с. — (Серия : Профессиональное образование).
34. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 406 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
35. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 183 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).
36. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 245 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).

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/19475>