**МД\_СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**СТР-60**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВВЕДЕНИЕ** |  |
| **1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА** |  |
| 1.1 Понятие и сущность системы стимулирования персонала |  |
| 1.2 Зарубежный опыт организации стимулирования IT - персонала |  |
| 1.3 Источники и методология исследования |  |
| **2. ОЦЕНКА СИЛЬНЫХ И СЛАБЫХ СТОРОН ТЕКУЩЕЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ** |  |
| 2.1 Описание системы стимулирования в компании |  |
| 2.2. Оценка системы стимулирования сотрудниками |  |
| 2.3 Оценка эффективности системы стимулирования руководителями |  |
| **3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ** |  |
| 3.1. Предложения по улучшению экономических методов стимулирования |  |
| 3.1.1. Улучшение финансового стимулирования. Внедрение новых инструментов |  |
| 3.1.2. Улучшение материального стимулирования. Внедрение новых инструментов |  |
| 3.2. Предложения по улучшению нематериального стимулирования |  |
| 3.3. Предложения по улучшению условий труда |  |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ** |  |
| **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ** |  |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**  Эффективное функционирование предприятия в современных условиях возможно лишь при создании действенного механизма стимулирования персонала к производительному труду. Это требует, в свою очередь, глубокого методологического обоснования подходов и инструментов, целесообразности выяснения содержательной составляющей и функциональных аспектов стимулирования труда.  Экономическое стимулирование представляет собой систему мер, которые используют (финансовые и) материальные средства с задачей побуждения участников производства осуществлять свою деятельность для создания общественного продукта. Экономические стимулы связываются с дополнительными выгодами, которые работники получают в итоге реализации предъявляемых им требований.  Система стимулирования персонала информирует работников о том, каковы желаемые результаты для организации, и мотивирует работников действовать таким образом, чтобы достичь и превзойти эти организационные цели. Для того чтобы система стимулирования была эффективной, необходимо выполнить определенное количество критических факторов. От действующей системы стимулирования персонала зависит рационализация всей кадровой политики компании в общем.  **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**   1. Шипелин, К. А. Мотивация и стимулирование персонала, как элементы системы стимулирования персонала / К. А. Шипелин // Академия педагогических идей Новация. Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – № 6. – С. 31-34. 2. Политика стимулирования труда персонала: теоретический аспект / А. Э. Аванесова, О. Н. Бугаев, Г. Е. Концевич, Н. А. Саркисян // Социальная политика и социология. – 2016. – Т. 15. – № 3(116). – С. 8-15. 3. Черепанов, В. Д. Мотивация персонала как основа управления предприятием. Виды стимулирования / В. Д. Черепанов // Сибирский экономический вестник. – 2016. – № 2. – С. 76-79. 4. Пузакова, К. А. Стимулирование трудовой деятельности персонала / К. А. Пузакова // Контентус. – 2016. – № 3(44). – С. 76-78. 5. Щербакова, Д. Взаимосвязь стратегии организации, стимулирования персонала и инструментов стимулирования персонала в управлении человеческими ресурсами современной организации / Д. Щербакова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 26. – С. 166-171. |  |