СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc157732653)

[1 Теоретические основания стимулирования труда персонала 6](#_Toc157732654)

[1.1 Понятие, сущность и роль стимулирования труда персонала 6](#_Toc157732655)

[1.2 Краткая характеристика теорий мотивации 11](#_Toc157732656)

[2 Анализ стимулирования труда пероснала в ООО «Золотое Яблоко» 28](#_Toc157732662)

[2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Золоте Яблоко» 28](#_Toc157732663)

[2.2 Анализ состава и структуры персонала ООО «Золотое Яблоко» 32](#_Toc157732664)

[2.3 Особенности стимулирования труда персонала в ООО «Золотое яблоко» 40](#_Toc157732665)

[3 Совершенствование стимулирования труда персонала ООО «Золотое Яблоко» 54](#_Toc157732666)

[3.1 Проект внутрифирменного обучения с инновационным подходом 54](#_Toc157732667)

[3.2 Внедрение в деятельность кадрово службы работ по планированию карьеры 60](#_Toc157732668)

[3.3 Оценка эффективности предлагаемых рекомендацийй 65](#_Toc157732669)

[Заключение 73](#_Toc157732670)

[Список используемых источников 78](#_Toc157732671)

Приложения………………………………………………………………...……….82

# ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем обстоятельством, что в Российской Федерации сегодня в условиях экономического кризиса, вызванного пандемией Covid-19 и политическими потрясениями, предприятиям необходимо выдерживать конкуренцию, для чего необходимо качественно управлять трудовыми ресурсами.

Люди являются основными ресурсами любой компании. Именно от их качества работы зависит процветание организации. В связи с чем кадровая политика, ориентированная на подбор кадрового состава, его защиту, развитие и др. – важнейшая составляющая деятельности любого предприятия, в которой также важно учитывать последние тенденции: цифровые технологии и др.

Особенно важно работать с мотивацией и стимулированием труда, развитием персонала труда, так как это одни из главных подсистем управления кадрами, так как они лежат в основе личностного подхода. Он же в свою очередь играет ключевую роль в регулировании текучести трудовых ресурсов и иных процессов, которые могут быть губительными для организации, если не разбираться в них.

IT-технологии начали стремительно входить в различные сферы деятельности общества. Не стала исключением и работа кадровых служб. Информационные технологии, безусловно, помогают компании улучшить управление кадрами (скорость обработки информации, инновации в обучении и др.), что сказывается на конкурентоспособности. В современности даже малые организации подбирают для себя новшества в данной сфере, сопоставляя затраты и выгоды, что и обусловило выбор темы исследования.

Степень научной разработанности проблемы. Вопросам управления персоналом внимание уделяется много внимания. В научных трудах рассматриваются понятие и сущность управления кадрами, выявляется роль и место управления трудовыми ресурсами в системе современного менеджмента и т.д.: Р. Беннетт, К.В. Колебакина и др.

Многочисленные исследователи подробно останавливаются на подвидах процесса: аттестация, мотивация труда, управление развитием и др., выделяя последние тенденции управления ими: О.Л. Ермакова, И.И. Галимова и др.

Рассматриваются также кадровые инновации, так как XXI век – информационное столетие, где фигурируют нововведения: О.И. Беседина, Е.Ю. Мандрикова и др.

Но все же исследования не комплексные. Кроме того, необходим поиск новых стимулирующих механизмов, с целью повышения эффективности трудовой деятельности кадров в новых условиях развития общества (цифровая трансформация и др.).

Объектом выпускной квалификационной работы является система стимулирования труда персонала.

Предмет исследования выступают особенности стимулирования труда персонала в ООО «Золотое яблоко».

Цель выпускной квалификационной работы - на основе комплексного анализа разработать направления совершенствования стимулирования труда персонала в ООО «Золотое яблоко».

Достижение обозначенной цели обусловило решение следующих задач:

* Дать понятие, определить сущность, выделить роль стимулирования труда персонала;
* Дать краткую характеристику теорий мотивации;
* Выделить виды и формы стимулирования труда персонала;
* Дать организационно-экономическую характеристику ООО «Золотое яблоко»;
* Произвести анализ состава и структуры персонала ООО «Золотое яблоко»;
* Выявить особенности стимулирования труда персонала в ООО «Золотое яблоко»;
* Сформировать рекомендации по совершенствованию системы стимулирования труда персонала ООО «Золотое яблоко»;
* Произвести оценку эффективности предлагаемых рекомендаций.

Информационной базой исследования послужили: законодательство, регулирующее трудовые отношения, труды отечественных и зарубежных авторов по кадровой политике: Ю.А. Масалова, Л.К. Авчиренко, В.В. Рассадин, М.Ю. Семик и др., официальный сайт ООО «Золотое яблоко», внутренние документы организации.

В работе были использованы следующие методы: теоретический, экономико-статический анализ, синтез, анкетирование, опрос, сравнение.

Научная новизна выпускной квалификационной работы. На основе анализа теоретических и эмпирических данных получены следующие научно обоснованные положения, обладающие определенной степенью научной новизны: уточнено понятие: «стимулирование труда персонала», расширен перечень видов и форм процесса.

Практическая значимость исследования. Результаты, полученные в процессе исследования, ориентированы на широкое использование в практической деятельности органов государственного управления.

Апробация и внедрение результатов исследования, публикации автора по теме выпускной квалификационной работы.