СОДЕРЖАНИЕ

[Введение 3](#_Toc158074466)

[1 Теоретические основы системы стимулирования труда 7](#_Toc158074467)

[1.1 Общие понятия и определения 7](#_Toc158074468)

[1.2 Современные подходы, методики и методы стимулирования труда в России и за рубежом (сравнительный анализ) 13](#_Toc158074469)

[1.3. Методики оценки эффективности материального стимулирования труда…… 20](#_Toc158074470)

[2 Анализ системы оплаты труда, на примере АО «Челябоблкоммунэнерго» филиал «Копейские ЭТС» 29](#_Toc158074471)

[2.1 Социально-экономическая характеристика АО «Челябоблкоммунэнерго» филиал «Копейские ЭТС» 29](#_Toc158074472)

[2.2 Анализ показателей АО «Челябоблкоммунэнерго» филиал «Копейские ЭТС» и выявление проблематики 40](#_Toc158074473)

[3. Предложения по разработке системы стимулирования труда (на примере АО «Челябоблкоммунэнерго» филиал «Копейские ЭТС») 50](#_Toc158074474)

[3.1. Предложения по разработке системы материального стимулирования труда 50](#_Toc158074475)

[3.2. Эффективность предложенных мероприятий 54](#_Toc158074477)

[Заключение 58](#_Toc158074478)

[Список использованной литературы 61](#_Toc158074479)

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: «Совершенствование системы материального стимулирования труда» обусловлена тем, что стимулирование труда персонала направлено на повышение эффективности деятельности самих работников, а также работы предприятия в целом с помощью побуждения работников к качественному труду, который несет в себе экономическую выгоду и позволяет получить прибыль.

Проблема исследования заключается в том, что основным условием эффективности в работе предприятия и производства конкурентоспособной продукции становится стимулирование работников. Так как в современных условиях развития трудовая деятельность в основном не является не является смыслом жизни, а превратилась в средство существования, роль стимулирования труда персонала резко возросла.

Стоит отметить, что не легко создать систему стимулирования персонала, которая бы стала на сто процентов эффективной и вдохновляла бы сотрудников на трудовые подвиги, способствуя активации их деятельности. Очень часто работники остаются недовольны не только величиной своей заработной платы, но и разным ее уровнем среди однородных специалистов, то есть не справедливостью оплаты за их труд. Все это становится причиной нестабильности коллективов и возрастающих споров и конфликтов, что провоцирует текучесть кадров и существенные потери предприятия на обучение постоянно обновляющих кадров.

В связи с чем, грамотно разработанная система стимулирования предприятия должна занимать основное место в деятельности предприятия. От успешности системы стимулирования зависит повышение социальной, а также творческой деятельности любого работника, а также конечного результата работы предприятия и его прибыльности.

Таким образом, проблемы стимулирования работников предприятия вне зависимости от его прав собственности и территориальной принадлежности были и остаются особенно важными и актуальными.

Степень разработанности темы исследования обуславливается имеющимися по данной проблеме теоретической и практической базы исследования принципов, методов и способов стимулирования персонала. Не смотря на все разработки в данной области на сегодняшний день так и не найдена единая методика стимулирования персонала и его трудовой деятельности. Именно поэтому тема данного исследования требует значительных доработок.