

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 – Управління персоналом та економіка праці
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

на тему: **«Удосконалення системи мотивації та стимулювання праці
персоналу організації»**
(назва теми)

Виконавець:

студент ЦЗФН

Доброван В.С.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко В.Г.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми У міру розвитку суспільства значення заходів мотивації для потенційних працівників посилюватиметься, що диктує необхідність комплексного підходу до організації мотивації праці.

Ефективна система мотивації дозволяє знизити показник плинності кадрів, підвищити працездатність персоналу і якість роботи, дає відчуття значущості кожного члена колективу для всієї організації, що посилює лояльність і прихильність.

Мета дослідження Розробка пропозицій і заходів щодо підвищення ефективності діючої системи мотивації персоналу організації

Завдання дослідження:

- 1) Вивчення теоретико-методичних засад формування ефективного мотиваційного механізму щодо активізації трудової поведінки персоналу.
- 2) Проведення аналізу ефективності діючої системи мотивації персоналу у ТОВ «Богарт».
- 3) Розробка пропозицій і заходів щодо активізації трудової поведінки персоналу організації.

Об'єкт дослідження система нематеріальної і матеріальної мотивації персоналу компанії ТОВ «Богарт».

Предмет дослідження засоби і методи, що використовуються на підприємстві задля ефективної трудової діяльності його персоналу.

Методи дослідження Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «мотивація персоналу»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки ефективності діючої системи мотивації персоналу; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування – для визначення груп та вагомості впливу чинників мотивації на результативність підприємств; графічні

– для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

Інформаційна база дослідження законодавчі та нормативно-правові акти України, дані фінансової та статистичної звітності ТОВ «Богарт», офіційного сайту підприємства, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати анкетних опитувань, особисті розробки автора.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 72 сторінки. Основний зміст викладено на 66 сторінках. Робота містить 19 таблиць, 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретико-методичні основи формування ефективного механізму мотивації персоналу»** розглянуто сутність мотивації праці в управлінні персоналом, моделі побудови системи мотивації та стимулювання праці в торговельних організаціях, фактори та методи стимулювання праці в організаціях.

У другому розділі **«Оцінка ефективності системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства ТОВ «Богарт»** проведено аналіз основних показників господарської діяльності підприємства, надана оцінка діючої системи мотивації торговельного персоналу та проведено соціологічне дослідження ефективності системи мотивації персоналу підприємства.

У третьому розділі **«Напрямки і методи поліпшення системи стимулювання та мотивації праці на ТОВ «Богарт»** запропоновано низку рекомендацій та конкретних заходів, спрямованих на використання новітніх підходів до мотивації і стимулювання персоналу торговельної організації.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:
Для усунення зазначених недоліків автором роботи пропонується наступне:

1. Впровадження комплексної системи мотивації праці співробітників фірми, основними елементами якої є: формування системи загальних для всього персоналу фірми ціннісних орієнтацій і норм; обслуговування персоналу, залучення до прийняття рішень, заходи спрямовані на кількісні і якісні зміни робочих завдань і поля діяльності; організація робочих місць відповідно до сучасних вимог; кадрова політика, спрямована на розвиток персоналу; регулювання робочого часу; інформування працівників; оцінка персоналу.

2. Використання методів мотиваційного впливу на фахівців з метою підвищення ефективності їх праці.

3. Зміна системи встановлення надбавок за стаж роботи, зокрема: щорічне збільшення окладу працівникам протягом не більш 5-ти років з моменту працевлаштування, а також встановлення щорічного відсотка збільшення посадового окладу на рівні, що не перевищує 10 % від його базового рівня.

4. З метою посилення реального мотивуючого впливу комісійних виплат за високі досягнення в праці пропонується використовувати систему оцінки ефективності праці фахівців на основі рейтингової оцінки ділових якостей співробітників фірми з урахуванням значимості кожного з напрямків комерційної діяльності й сучасних вимог до їхніх особистісних якостей..

5. Уведення в практику заохочення керівників виплату бонусів за кінцеві результати діяльності фірми.

З метою підвищення ефективності заходів щодо стимулювання персоналу (продавці, торгові агенти, окрім існуючих методів стимулювання, пропонуємо впровадити ще й такі:

- введення системи гнучкого графіка роботи;
- преміювання часом;
- введення плати за будь-яку раціоналізаторську пропозицію;
- введення програми «Імідж фірми»;
- введення щорічної атестації персоналу;
- проведення щорічних конкурсів майстерності;
- неформальне спілкування в колективі.

АНОТАЦІЯ

випускної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Добрована В.С.

(прізвище, ім'я, по батькові)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

(назва випускної роботи)

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2019 рік

Випускна робота складається з 3 розділів.

У роботі розглядаються теоретико-методичні проблеми формування ефективного механізму мотивації персоналу. Розглянуто сутність мотивації праці в управлінні персоналом, моделі побудови системи мотивації та стимулювання праці в торговельних організаціях, а також фактори та методи стимулювання праці в організаціях.

На прикладі ТОВ «Богарт» проведено аналіз ефективності діючої на даному підприємстві системи мотивації праці. Опітологічне дослідження дозволило виокремити найбільш значущі для працівників фірми «Богарт» мотиватори високопродуктивної діяльності та визначено недоліки і невикористані резерви системи мотивації персоналу.

На основі результатів проведеного аналізу автором запропоновано комплекс напрямків і методів мотивації і стимулювання торговельних працівників з виокремленням мотиваційного впливу на кожну з категорій працівників. Пропозиції носять економічний і соціальний характер, що підтверджує практичну значимість виконаного дослідження.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, комплексна система мотивації персоналу, фактори та методи мотивації.

SUMMARY

graduation work for obtaining an educational bachelor's degree

Dobrovana V.S.

(Full Name)

IMPROVEMENT OF THE MOTIVATION SYSTEM AND STIMULATION OF THE ORGANIZATIONAL PERSONAL LABOR

(graduation title)

Odessa National University of Economics

Odessa, 2019

The final work consists of 3 sections.

The theoretical and methodological problems of forming an effective mechanism of motivation of personnel are considered in the paper. The essence of motivation of labor in personnel management, model of building a system of motivation and stimulation of labor in trade organizations, as well as factors and methods of labor stimulation in organizations are considered.

On the example of Bogart LLC, an analysis of the effectiveness of the system of motivation for work on this enterprise was conducted. The environmental survey allowed to identify the most significant employees of the firm Bogart, the motivators of high-performance activities, and identified weaknesses and untapped reserves of personnel motivation systems.

On the basis of the results of the analysis, the author proposed a set of directions and methods of motivation and stimulation of sales staff with a distinction of motivational influence on each of the categories of employees. Proposals are economic and social, which confirms the practical significance of the research.

Key words: motivation, stimulation, complex system of personnel motivation, factors and methods of motivation.