

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

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»  
(шифр та найменування спеціальності)  
на тему: «Мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства (на прикладі ІФ ДП АМПУ «Адміністрація морських портів України»)»  
(назва теми)

**Виконавець:**

студентка факультету ФЕУП

Пушина Ірина Юріївна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Пудичева Г. О.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми** полягає в тому, що для створення цивілізованих ринкових стосунків в Україні потрібне створення певного балансу інтересів, мотивів та стимулів працівників. Нині цей баланс втрачає вже наявні позитивні досягнення. Найбільш реальним кроком в вирішенні цих проблем є радикальне реформування механізму мотивації праці, що зачіпає усі ланки господарського механізму.

**Метою бакалаврської дипломної роботи** є узагальнення системи мотивації персоналу на підприємстві, дослідження її впливу на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства та пошук шляхів для підвищення її ефективності.

Здійснення поставленої мети здійснюватиметься шляхом вирішення наступних **задач**:

- ❖ узагальнення теорії мотивації та оцінки персоналу на підприємстві;
- ❖ аналіз мотивації як суб'єкту управління на підприємстві;
- ❖ проведення аналізу стану мотивації та оцінки персоналу на українських та іноземних підприємствах;
- ❖ визначити особливості мотивації виробничого персоналу підприємства;
- ❖ проаналізувати фінансово-економічний стан підприємства з метою виявлення резервів підвищення ефективності діяльності підприємства;
- ❖ пошук шляхів та заходів для підвищення системи мотивації персоналу на підприємстві;
- ❖ оцінити економічну ефективність запропонованих заходів.

**Об'єктом дослідження** є система керування персоналом підприємства.

**Предметом дипломної роботи** є мотивація та оцінка діяльності персоналу та її удосконалення на підприємстві.

Базою дослідження є Іллічівська філія державного підприємства «Адміністрація морських портів України».

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 76 сторінок. Робота містить 19 таблиць, 6 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи мотивації персоналу підприємства»* розглядаються теоретичні аспекти мотивації персоналу підприємства, розкривається сутність, основні методи та принципи мотивації персоналу та її місце в системі управління підприємством, також наведено приклади мотивації праці українських та іноземних підприємств.

Другий розділ *«Аналіз ефективності системи мотивації персоналу на підприємстві ІФ ДП «АДМІНІСТРАЦІЯ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ»»* присвячений аналізу ефективності системи мотивації персоналу на підприємстві. В розділі подано характеристику підприємства, аналіз основних фінансово-економічних показників, а також аналіз існуючої системи мотивації персоналу на підприємстві.

У третьому розділі *«Шляхи удосконалення системи мотивації підприємства ІФ ДП «АДМІНІСТРАЦІЯ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ»»* викладено рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації підприємства ІФ ДП «АМПУ», розраховано економічну ефективність заходів.

## ВИСНОВКИ

Дослідивши теоретичні аспекти мотивації персоналу, розглянувши приклади мотивації на зарубіжних та українських підприємствах, проаналізувавши діючу систему мотивації та вживши заходів щодо її покращення на підприємстві ІФ ДП «АМПУ» можна зробити наступні висновки:

1. Мотивація - сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, спонукаючих людину до діяльності, встановлюючи межі, форми, ступінь інтенсивності діяльності, рівень витрати зусиль, старання, сумлінності, наполегливості і що додають їй спрямованість, орієнтацію на досягнення певної мети. Вивчення мотивації необхідне для вирішення багатьох практичних завдань. Перш за все, ці питання цікавлять керівників підприємств, аби активно застосувати знання в повсякденній роботі для активізації діяльності персоналу підприємства, для підвищення ефективності праці колективу.

2. Основним завданням мотивації праці формування у працівників підприємства сутності та значення мотивації в процесі їх праці а також демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації. А також, для отримання належного результату від роботи виробничого персоналу необхідно розробити та застосовувати систему мотивації, яка буде відповідати потребам кожного робочого індивідуально та всього персоналу в цілому.

3. Розробка ефективного мотиваційного механізму має стратегічне значення для підприємств. Розуміння, формування і задоволення потреб персоналу є основою створення цього механізму, а отже вирішальним кроком до досягнення мети діяльності підприємства. Запровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства.

4. Виходячи з даних аналізу діючої системи мотивації персоналу підприємства ІФ ДП «АМПУ» можна визначити основні методи управління персоналом, що застосовуються на підприємстві: організація моніторингу мотивації трудової активності та управління мотивацією.

5. На підприємстві ІФ ДП «АМПУ» застосовано як матеріальні методи мотивації персоналу, так і нематеріальні, які ефективно впливають на розвиток підприємства в цілому. Проте для досягнення більш ефективного результату діяльності підприємства необхідно приділяти значну увагу мотивації працівників на індивідуальному рівні.

6. Для покращення ефективного розвитку підприємства ІФ ДП «АМПУ» були запропоновані такі заходи мотивації персоналу:

- ❖ Пряма матеріальна мотивація персоналу - преміювання працівників за виконання плану. Після впровадження заходу чистий прибуток підприємства збільшився на 318848,1 тис грн. або 8,5 %.
- ❖ Непряма матеріальна мотивація персоналу - впровадження методики комплексної оцінки мотивації праці на підприємстві.
- ❖ Нематеріальна мотивація персоналу підприємства - створення «Дошки пошани». Після впровадження заходу спостерігається підвищення продуктивності праці на 2 %. Даний показник складе 135106,57 тис. грн./ос.

7. Обрані методи удосконалення стану підприємства були перевірені на економічну ефективність та показали позитивні результати. Введення змін позитивно впливає на існуючі показники рентабельності та ефективності основних виробничих фондів.