

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом та економіки праці

на тему: «Удосконалення мотиваційної політики на підприємстві»

Виконавець:

Студентка 4 курс, ФМЕ

Дімчева Тальяна Анатоліївна

Науковий керівник:

к.п.н., доцент

Петровська Оксана Михайлівна

ОДЕСА 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність проблем, що висвітлюються в роботі, пов'язана з тим, що ключовим ресурсом організації будь-якої сфери діяльності є замотивований персонал. Для ефективного використання людського потенціалу необхідно стимулювати діяльність персоналу шляхом створення розгалуженої системи мотивації.

Мета роботи - дослідження системи мотивації персоналу на підприємстві та обґрунтування пропозицій найбільш економічно доцільних методів удосконалення діючої системи мотивації на ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».

Відповідно мети випускної роботи поставлені наступні **завдання**:

1. Дослідити теоретико-методологічні основи формування системи мотивації персоналу.
2. Проаналізувати діючу систему мотивації персоналу на ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».
3. Розробити заходи, щодо удосконалення діючої системи мотивації персоналу на підприємстві.
4. Визначити економічну та соціальну ефективність запропонованих пропозицій.

Об'єктом є система мотивації персоналу в аспекті ефективної діяльності підприємства ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».

Предмет дослідження - методи та технології мотивації персоналу, їх оцінка та удосконалення на ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».

Методи дослідження. В роботі використано економіко-статистичний аналіз, порівняльний аналіз, експертні оцінки, а саме ранжування та групування; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем, діаграм та графіків у процесі дослідження.

Інформаційна база дослідження. Теоретико-методологічною базою дослідження виступили законодавчі та нормативно-правові акти України, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, дані фінансової та статистичної звітності ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ», дані офіційного сайту підприємства, результати анкетних опитувань, власні розробки автора, матеріали наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (34 найменування) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 92 сторінки. Основний зміст викладено на 80 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 22 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти мотивації персоналу як чинники конкурентних переваг**» розглянуто сутність, місце та досвід ефективних систем мотивації персоналу. Надана характеристика видів мотивації та систематизований зарубіжний досвід з питань мотивації персоналу.

У другому розділі «Аналіз особливостей системи мотивації персоналу ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»» проаналізовано господарську діяльність підприємства та кількісно-якісну характеристику персоналу. Проведено аналіз задоволення системою мотивації та стимулювання працівників..

У третьому розділі «Удосконалення системи мотивації персоналу ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ» з метою підвищення її ефективності» запропоновано ввести системи преміювання найманих працівників відповідно до посади, покращити мотиваційну та компенсаційну частини соціального пакету ПАТ «Одескабель».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Найбільш дієвою складовою системи мотивації персоналу серед розглянутих (заробітна плата, соціальні гарантії, участь працівників в управлінні та у власності підприємства, у розподілі прибутку, особисте та публічне визнання в колективі, соціально-психологічний клімат в колективі і т.п.) є матеріальне заохочення, що включає рівень заробітної платні, оклад, премії, відсотки, компенсації, відпускні та інші форми виплат у грошовій формі.

2. Результати опитування працівників щодо оцінки ними системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель» свідчать, що про недостатню поінформованість відносно системи мотивації. Найбільше працівники задоволені системою визнання заслуг, умовами праці, системою інформування на підприємстві, увагою керівника до думки працівників, системою постановки цілей. Найменш розвинутими складовими системи мотивації є можливість підвищення кваліфікації, можливості кар'єрного росту та зміст роботи.

3. В якості одних з основних заходів з вдосконалення системи мотивації персоналу запропоновано програми щодо введення системи преміювання найманих працівників залежно від посади, покращення мотиваційної та компенсаційної частини соціального пакету ПАТ «Одескабель»

4. Запропоновані заходи удосконалення системи мотивації персоналу мають позитивний економічний вплив на діяльність досліджуваного підприємства. Річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів щодо удосконалення системи мотивації працівників ПАТ «Одескабель» шляхом введення системи преміювання для найманих працівників підприємства складає 39180,2 тис. грн.; термін окупності запропонованого заходу складає менше половини року, а, отже, розробка і впровадження запропонованих удосконалень існуючої системи є доцільними та ефективними.

5. Соціальні результати впроваджених заходів: сприяння покращення іміджу компанії; більш ефективне використання робочого часу; підвищення продуктивності праці за рахунок заохочення індивідуального вкладу кожного працівника; підвищення лояльності працівників до фірми; покращення психологічного клімату у колективі; підвищення рівня задоволеності працею; покращення неформальних стосунків; збільшення рівня довіри працівників до керівництва підприємства.

За темою кваліфікаційної роботи є наступні статті: «Мотивація як складова управління персоналом та чинники конкурентних переваг», «Особливості планування чисельності керівників та фахівців в зарубіжній практиці», «Управління персоналом в іноземних підприємствах на Україні».