

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

випускної роботи

на здобуття ступеня «бакалавра»

зі спеціальності 6.030505

Управління персоналом і економіки праці

на тему:

«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»

(на прикладі ФОП «Рубель Н.В.»)

Виконавець:

Студентка 4 курсу ЦЗФН

Трубласвич Марія Валентинівна

(прізвище, ім`я та по-батькові)/ підпис /

Науковий керівник:

д.е.н., проф.

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко Валерій Григорович

(прізвище, ім`я та по-батькові)/ підпис /

Одеса 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці. Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективної мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності. Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на підприємстві є актуальним і зумовило вибір теми дослідження, сформувало його мету і завдання.

Мета і завдання дослідження. **Мета дослідження** полягає у вивченні, як мотиваційної структури трудової діяльності, так і її стимулювання, у розробці пропозицій щодо вдосконалення системи мотивації, підвищення ефективності управління працею.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення наступних *завдань*:

- розглянути мотивацію як складову управління персоналом;
- представити види та методи мотивації персоналу;
- дослідити зарубіжний досвід формування мотивації персоналу;
- провести аналіз кількісних і якісних характеристик персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.»;
- дати оцінку ефективності мотиваційного механізму персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.»;
- розробити заходи щодо удосконалення механізму мотивації персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.»;
- провести економічне обґрунтування пропозицій з удосконалення мотиваційного механізму для швейного підприємства «РУБЕЛЬ Н.В.»

Об'єкт дослідження – процес забезпечення мотиваційного механізму на швейному підприємстві «РУБЕЛЬ Н.В.».

Предмет дослідження – теоретичні підходи та практичні рекомендації щодо організації та вдосконалення системи мотивації персоналу.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема, а саме методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичний аналіз, логічного та емпіричного пізнання.

Інформаційна база дослідження. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи, що регламентують діяльність суб'єктів господарювання в Україні. Інформаційною базою випускної роботи послужили офіційні статистичні матеріали, дані управлінського обліку підприємства ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.» і результати власних досліджень на підприємстві.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В І розділі розглянуто мотивацію як складову управління персоналом, види та методи мотивації персоналу, досліджено зарубіжний досвід формування мотивації персоналу.

В ІІ розділі проведено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства, оцінено ефективність мотиваційного механізму персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.», проведено соціальне дослідження, в результаті якого визначені позитивні і негативні сторони мотиваційного механізму

В ІІІ розділі розроблені та економічно обґрунтовано заходи щодо удосконалення механізму мотивації на швейному підприємстві «РУБЕЛЬ Н.В.», а саме: удосконалення системи преміювання працівників швейного підприємства; впровадження програми автоматизації розробки моделей одягу САПР «Lectra» (Франція) в конструкторський відділ; навчання працівників конструкторського відділу з метою отримання знань по САПР одягу з паралельним практичним відпрацюванням знань; короткострокове підвищення кваліфікації і майстер-клас в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну (для конструктора і технолога швейного виробництва); підвищення кваліфікації швачок в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну; впровадження програмного забезпечення для вишивальних операцій та придбання вишивальної машини AZEUS AZS-EM1206 RICOMA).

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. В випускній роботі проведена оцінка ефективності мотиваційного механізму персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.». Дослідження показало, що основними мотиваторами забезпечення ефективності управління персоналом є: заробітна плата, матеріальна винагорода, надбавки, доплати; кар'єрне зростання, перспектива розвитку майстерності, можливість підвищення кваліфікації та навчання; самореалізація, стабільність; розуміння цілей та завдань, які ставляться перед працівниками; статус; зацікавленість, творча робота; відношення, колектив, мікроклімат ті інші; відповідність оплати отриманим результатам праці; гігієнічні фактори (комфортні умови); досягнення цілей, результат; вшанування зростання іміджу; азарт, змагання, прагнення перевершити інших; оцінка, схвалення, подяки, грамоти, нагороди. Основними причинами демотивації діяльності управлінського персоналу на швейному підприємстві ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.» є: постійні стресові навантаження, рівень виконуваної роботи нижчий, чим рівень кваліфікації; «набридло»: все занадто рутинно; робота, яка потребує забагато процедур; забагато змін; реструктуризація; низький ступінь делегування або довіри; відсутність кар'єрного зростання; нехватка уваги, пошани; відношення у колективі; відносини керівництва; зміна політики підприємства.

2. Нами пропонуються наступні заходи щодо удосконалення мотиваційного механізму для швейного підприємства «РУБЕЛЬ Н.В.»:

1) удосконалення системи преміювання працівників швейного підприємства

2) впровадження програми автоматизації розробки моделей одягу САПР «Lectra» (Франція) в конструкторський відділ;

3) навчання працівників конструкторського відділу з метою отримання знань по САПР одягу з паралельним практичним відпрацюванням знань;

4) короткострокове підвищення кваліфікації в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну (для конструктора і технолога швейного виробництва);

5) майстер-клас (для конструктора і технолога швейного виробництва);

6) підвищення кваліфікації швачок в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну;

7) впровадження програмного забезпечення для вишивальних операцій та придбання вишивальної машини AZEUS AZS-EM1206 RICOMA (підвищення кваліфікації вишивальниць входить у вартість);

8) внутрішньо-фірмові пільги (оплата медичних послуг; страхування на випадок тривалої втрати працездатності; надання права користування транспортом підприємства; харчування за рахунок фірми під час роботи);

9) гнучкий робочий графік (додаткові витрати на забезпечення удаленого доступу, зокрема витрати на мобільний зв'язок, інтернет, програмне забезпечення для зв'язку з офісом);

10) поліпшення умов праці (заміна моніторів на основі ЕПТ на більш сучасні ЖК; витрати на додаткове електричне освітлення; збільшення кількості живих декоративних рослин в офісі);

11) Використання мобільного зв'язку (у зв'язку з тим, що менеджери конструкторського відділу здійснюють багато дзвінків виконавцям і замовникам з особистого телефону, необхідно частково оплачувати менеджерам витрати на мобільний зв'язок)

12) Поліпшення сприятливої обстановки в колективі (витрати проведення корпоративів з нагоди свят; витрати на організацію спільних виїздів «на природу»)

3. За умов запровадження дієвої системи мотивації на швейному підприємстві «РУБЕЛЬ Н.В.» очікуваний дохід від реалізації одягу збільшиться на 1240,35 тис. грн. і складе 9509,35 тис. грн. Чистий прибуток за рахунок впроваджених заходів збільшиться на 661 тис. грн. або на 26,03%. За даних умов продуктивність праці зросте на 15%, а рентабельність реалізованої швейної продукції збільшиться на 2,94 в.п. Тому мотивація є доцільним кроком на шляху до збільшення прибутковості швейного підприємства «РУБЕЛЬ Н.В.».

АНОТАЦІЯ

випускної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавра

Трублаєвич Марії Валентинівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»

(на прикладі ФОП «Рубель Н.В.»)

(назва випускної роботи)

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2019 рік

Випускна робота складається з 3 розділів. *Об'єкт дослідження* – процес забезпечення мотиваційного механізму на швейному підприємстві «РУБЕЛЬ Н.В.».

В роботі розглянуто мотивацію як складову управління персоналом, види та методи мотивації персоналу, досліджено зарубіжний досвід формування мотивації персоналу.

Проведено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства, оцінено ефективність мотиваційного механізму персоналу ФОП «РУБЕЛЬ Н.В.».

Розроблено та економічно обґрунтовано заходи щодо удосконалення механізму мотивації на швейному підприємстві «РУБЕЛЬ Н.В.», а саме: удосконалення системи преміювання працівників швейного підприємства; впровадження програми автоматизації розробки моделей одягу САПР «Lectra» (Франція) в конструкторський відділ; навчання працівників конструкторського відділу з метою отримання знань по САПР одягу з паралельним практичним відпрацюванням знань; короткострокове підвищення кваліфікації і майстер-клас в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну (для конструктора і технолога швейного виробництва); підвищення кваліфікації швачок в Навчально-практичному центрі сучасних швейних технологій і дизайну; впровадження програмного забезпечення для вишивальних операцій та придбання вишивальної машини AZEUS AZS-EM1206 RICOMA).

Ключові слова: мотивація, управління персоналом, механізм мотивації, ефективність

SUMMARY

graduation work for obtaining an educational degree of a bachelor's degree

Trublaevich Maria Valentinovna

(Full Name)

«Motivation and its effectiveness in personnel management of the organization»

(for example, FOP «Rubel NV»)

(title of graduation work)

Odessa National University of Economics

Odessa, 2019

The final work consists of 3 sections. The scope of the research is the process of providing a motivational mechanism at the RUBEL NV clothing enterprise.

In this work, motivation is considered as a component of personnel management, types and methods of personnel motivation, foreign experience in motivating personnel formation has been researched.

The analysis of quantitative and qualitative characteristics of the personnel of the enterprise was carried out, the efficiency of the motivational mechanism of the personnel of the private enterprise "Rubel NV" was estimated.

Measures to improve the mechanism of motivation at the clothing enterprise "RUBEL NV" were worked out and economically justified, namely: improvement of the system of awarding the garment enterprise workers; Implementation of the program for automation of designing of clothes of CAD "Lectra" (France) in the design department; training of the design department staff for the purpose of obtaining CAD knowledge on clothing with parallel practical knowledge development; short-term professional development and a master class at the Training and Practical Center for modern sewing technologies and design; training of seamstresses in the Training and Practical Center of modern sewing technologies and design.

Key words: motivation, personnel management, mechanism of motivation, efficiency