

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051 «Економіка»**
(шифр та найменування спеціальності)
за бакалаврською програмою професійного спрямування
Управління персоналом та економіки праці
(назва бакалаврської програми)

на тему: **«Формування мотивації персоналу підприємства як складової
соціально-трудових відносин (на прикладі ПАТ «Одескабель»)»**
(назва теми)

студент **4 курсу** ФЕУП

Виконавець:

Мешкова К.А.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

К.П.Н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Тринчук О.Б.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: значення мотивації в рамках сучасних систем управління незаперечно велике, адже саме мотивація змушує працівника трудитися з максимальною віддачею, що гарантує ефективність діяльності організації. У будь-якій справі потрібен мотив, тому мотивацію можна розглядати як інструмент, що дозволяє стимулювати трудову діяльність працівника.

Мета дослідження: розгляд наукових засад мотивації персоналу, визначення методичних підходів до оцінки впливу ефективності управління підприємства на процес сталого розвитку підприємства та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Завдання дослідження:

- 1) розглянути сутність поняття мотивації, вивчення її видів та методів;
- 2) вивчити складові мотивації;
- 3) проаналізувати діяльність підприємства та систему мотивації персоналу ПАТ «Одескабель»;
- 4) розглянути перспективи розвитку ефективного мотивування персоналу підприємства.

Об'єкт дослідження: система мотивації персоналу підприємства ПАТ «Одескабель».

Предмет дослідження: теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу на підприємстві та оцінка її ефективності.

Методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою дослідження є матеріали навчальної та учбової методичної літератури, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань мотивації персоналу підприємства, матеріали науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (42 найменування) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок. Основний зміст викладено на 71 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи мотивації праці як складової соціально-трудових відносин**» розглянуто теоретичні основи мотивації, визначено її місце в процесі активізації діяльності персоналу організації, проведено аналіз ключових показників, як інструменту вдосконалення системи мотивації персоналу.

У другому розділі «**Аналіз системи мотивації персоналу ПАТ «Одескабель»**» проаналізовано організаційно-господарську характеристику

ПАТ«Одескабель»; кількісно-якісний склад персоналу підприємства та діючу систему мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель».

У третьому розділі **«Перспективи розвитку ефективного мотивування персоналу підприємства»** запропоновано вдосконалення системи мотивації для персоналу ПАТ «Одескабель», а саме: створити комунікаційне поле, яке буде залучати до процесу спілкування, забезпечувати необхідну взаємодію; розробити систему конкурсів, які дозволять працівникам усіх категорій отримувати бонуси, можливо, які забезпечують і матеріальну винагороду, в зв'язку з чим орієнтація в даному заході враховує спрямованість на працівників всіх типів і розширення існуючих в даний момент систем мотивації; залучення підлеглих до формування цілей і розробці рішень (з метою підвищення ефективності організації є досвід залучення підлеглих до формування рішень).

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Публічне Акціонерне Товариство «Одеський Кабельний Завод» спеціалізується на виробництві телекомунікаційних кабелів, випуску широкого асортименту мідних і волоконно-оптичних кабелів зв'язку, радіочастотного, а також цифрового або LAN-кабелів, номенклатура яких є найширшою в країнах Співдружності.
2. Проаналізовано організаційно-господарську характеристику ПАТ«Одескабель»; кількісно-якісний склад персоналу підприємства та діючу систему мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель».
3. Як механізми вдосконалення системи нематеріальної мотивації персоналу ПАТ «Одескабель» пропонується:
 - створити комунікаційне поле, яке буде залучати до процесу спілкування, забезпечувати необхідну взаємодію.;
 - розробити систему конкурсів, які дозволять працівникам усіх категорій отримувати бонуси, можливо, які забезпечують і матеріальну винагороду, в зв'язку з чим орієнтація в даному заході враховує спрямованість на працівників всіх типів і розширення існуючих в даний момент систем мотивації;
 - залучення підлеглих до формування цілей і розробці рішень (з метою підвищення ефективності організації є досвід залучення підлеглих до формування рішень).

Впровадження заходів дозволить збільшити чистий прибуток на 49 740 тис.грн. Економічна ефективність від впровадження заходів складе 146,00 %.

Керівництво підприємства має розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології.