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: **«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом в СФГ «Колосок»**
(назва теми)

Виконавець:
студент **4 курсу** ЦЗФН
Обухін В.В. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
ЗбрицькаТ.П. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ОДЕСА – 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: так як трудовий фактор є вагомим у формуванні кінцевих результатів діяльності підприємства, оскільки є уособленням не лише фізичної складової, але також є важливим інтелектуальним капіталом підприємства, тому однією з головних задач, яка стоїть перед керівництвом організації, є пошук ефективних способів мотивації.

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:

- *описати* сутність, зміст та ефективність системи мотивації персоналу;
- *дослідити діючу* систему мотивації персоналу в СФГ «Колосок»;;
- *запропонувати* шляхи вдосконалення системи мотивації персоналу СФГ «Колосок»;
- *обґрунтувати* доцільність та ефективність наведених пропозицій з відповідними розрахунками економічної ефективності.

Об'єкт дослідження: система мотивації персоналу підприємства СФГ «Колосок».

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 (47 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 77 сторінок. Основний зміст викладено на 73 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 7 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Мотивація в системі сучасного управління персоналом»** 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 діяльності підприємства та системи мотивації на СФГ «Колосок»** проаналізовано організаційно-господарську характеристику СФГ «Колосок»; кількісно-якісний склад персоналу підприємства та діючу систему мотивації персоналу в СФГ «Колосок».

У третьому розділі **«Перспективи розвитку ефективного мотивування персоналу підприємства»** запропоновано вдосконалення системи мотивації для персоналу СФГ «Колосок», а саме: забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально-побутових умов та умов праці; регулярно проводити анонімне опитування в межах кожної ступені ієрархії колективу; об'єктивно оцінювати перспективи кожного робітника, який приймається на роботу; стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу; підвищення кваліфікації працівників.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. В дипломній роботі ми аналізуємо СФГ «КОЛОСОК» - сільсько-фермерське господарство, яке було створене у 2002 році в с. Маркевичеве, Ширяївського району, Одеської області та є одним з найбільших виробників сільськогосподарської продукції (пшениця, ячмінь, кукурудза, горох, соняшник та ін.) у Одеській області.
2. З метою вдосконалення системи мотивації праці пропонуємо також провести наступні заходи:
   - забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою;
   - поліпшення соціально-побутових умов та умов праці;
   - регулярно проводити анонімне опитування в межах кожної ступені ієрархії колективу;
   - об'єктивно оцінювати перспективи кожного робітника, який приймається на роботу;
   - стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу;
   - підвищення кваліфікації працівників.
3. Підвищення кваліфікації направлено на забезпечення зростання професійної майстерності робітників, підвищення їх знань, вдосконалення навичок і вміння виконувати більш складні роботи. Тому рекомендується підвищити свою кваліфікацію таким працівникам, як керівникам, технічним службовцям і фахівцям підприємства.
4. Таким чином, економічний ефект виражається через відношення продуктивності до і після підвищення кваліфікації і відносне підвищення вартості робочої сили після підвищення кваліфікації.З розрахунків видно, що підприємству має сенс підвищувати кваліфікацію працівників, тому що це принесе позитивний економічний ефект і покриє витрати на навчання персоналу. Чистий ефект складе 53 952 гривні.

АНОТАЦІЯ

Обухін В.В. **«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом в СФГ «Колосок»»**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності
051 «Економіка»
(шифр та назва спеціальності)
за освітньою програмою **«Управління персоналом та економіки праці»**
(назва освітньої програми)
Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2020 р.
Об'єкт дослідження - персонал підприємства та система мотивації персоналу СФГ «Колосок».
У роботі *розглядаються теоретичні аспекти* мотивації персоналу.
Проаналізовано: організаційно-господарську характеристику СФГ «Колосок»; кількісно-якісний склад персоналу СФГ «Колосок» та діючу систему мотивації персоналу.
Запропоновано: - забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально-побутових умов та умов праці; регулярно проводити анонімне опитування в межах кожної ступені ієрархії колективу; об'єктивно оцінювати перспективи кожного робітника, який приймається на роботу; - стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу; підвищення кваліфікації працівників.
Наведено обгрунтовані розрахунки економічного ефекту щодо підвищення кваліфікації персоналу.

Ключові слова: система мотивації, матеріальна та нематеріальна мотивація, сільськогосподарське підприємство , задоволення персоналу.

ANNOTATION

Obukhin V.V. **"Motivation and its effectiveness in personnel management in SFG "Kolosok"**

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in specialty
051 *"Economy"*
(code and specialty name)
for the educational program "Human Resources Management and Labor Economics"
(the name of the educational program)
Odessa National University of Economics. - Odessa, 2020.
The object of research is the staff of SFG "Kolosok".
The theoretical aspects of staff motivation are considered in the work.
Analyzed: organizational and economic characteristics of SFG "Kolosok";
- quantitative and qualitative staff of SFG "Kolosok";
- the current system of staff motivation.
It is offered:
-providing feedback of the head with subordinates on satisfaction with the received reward;
- improvement of social and living conditions and working conditions;
- regularly conduct an anonymous survey within each level of the team hierarchy;
- objectively assess the prospects of each employee hired;
- incentives through redistribution of working time;
- advanced training of employees.
Substantiated calculations of the economic effect on the proposals are given.

Key words: system of motivation, material and intangible motivation, agricultural enterprise, staff satisfaction.