

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом та економік праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра

зі спеціальності 8.050109 управління персоналом та економіка праці
за магістерською програмою професійного спрямування «Управління
персоналом»

на тему: «Основні напрями вдосконалення системи мотивації на ДП
«МТП «Чорноморськ»

Виконавець:

студент VI курсу ЦЗФН

Глухова Дарія Сергіївна _____

Науковий керівник:

Д.е.н., проф.,

Никифоренко Валерій Григорович

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми полягає у теоретичних аспектах мотивації персоналу на підприємстві.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження шляхів удосконалення мотивації персоналу на ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ».

Завдання дослідження:

- розглянути теоретичні основи мотивації персоналу;
- проаналізувати господарську діяльність досліджуваного підприємства;
- провести оцінку системи мотивації персоналу ДП «МТП «Чорноморськ»;
- запропонувати заходи щодо вдосконалення мотивації персоналу ДП «МТП «Чорноморськ».

Об'єктом дослідження є процес мотивації персоналу на ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та прикладних аспектів мотивації персоналу на підприємстві.

Методи дослідження: порівняння, аналіз, анкетування персоналу, узагальнення висновків та статистичні методи.

Інформаційна база дослідження статистичні дані роботи ДП «МТП «Чорноморськ».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (67 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 111 сторінок. Основний зміст викладено на 93 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 20 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи мотивації персоналу на підприємстві**» розглянуто сутність поняття «мотивації праці» та основні теорії мотивації.

У другому розділі «Оцінка системи мотивації на ДП «МТП «Чорноморськ» проаналізовано основні показники діяльності на підприємстві, оцінка діючої системи мотивації персоналу, ефективність системи мотивації та оцінка ефективності системи мотивації.

У третьому розділі «**Основні напрями вдосконалення системи мотивації на ДП «МТП «Чорноморськ»**» запропоновано сучасні методи

мотивації праці персоналу на підприємстві, а також пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації на ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ».

ВИСНОВКИ

На нинішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема мотивації поведінки й діяльності особистості набула важливого значення. Вирішення завдань, які постають перед суспільством, як показує світовий досвід господарювання, залежить від людини, спонукальним важелем до дії якої є її мотивація. Нові форми господарської діяльності й власності, що сформувались в Україні, надають широкі можливості для формування й практичного використання світового досвіду з питань побудови ефективних мотиваційних механізмів з метою підвищення продуктивності праці персоналу.

Проблема спонукання людей до продуктивної праці не нова, проте має різну природу. Протягом багатьох століть вона хвилювала кращі уми людства. Працею створюється матеріальна і духовна культура суспільства. У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій.

Еволюція сутності мотивації праці у своєму розвитку пройшла довгий і нелегкий шлях. Проблему, що стосується в першу чергу самої людини, її способів підвищення продуктивності роботи за допомогою мотивації розглядали в своїх працях великі вчені. Вивченню теоретичних і практичних проблем еволюції мотивації праці, мотивації та самомотивації праці, теорій і класифікації мотивації праці присвячено ряд наукових праць, зокрема таких авторів, як А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, Р. Оукен, Е. Мейо, Девід Мак-Клелланд, Г. Цеховський, І. В. Вернадський та ін.

Існуючі теорії мотивації містять рекомендації, що мають практичну цінність і можуть використовуватись в управлінні персоналом підприємств і організацій. Серед ключових засобів мотивації можна виділити матеріальне стимулювання, залучення працівників до вироблення і прийняття рішень, підвищення кваліфікації персоналу і освоєння новітніх технологій, підвищення рівня механізації та автоматизації, особливості праці на різних підприємствах, а також врахування психологічних важелів. Створення на підприємстві комплексної системи мотивації праці усіх категорій працівників, яка базується на поєднанні економічних та неекономічних інструментів і є адаптованою до конкретних умов господарювання, має стати одним з ключових чинників підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності суб'єкта господарювання в цілому.

У кожному конкретному випадку керівники підприємств, робота яких базується на концепції мотиваційного управління, повинні знаходити найоптимальніші комбінації методів і інструментів, реалізація яких призведе до зростання рівня комфорту на робочому місці працівника, реалізації його ініціативи та творчих здібностей, зростання задоволеності від трудової діяльності. Керівникам необхідно усвідомити, що застосовувати методи

мотивації необхідно комплексно, адже людина характеризується великою кількістю різноманітних мотивів і потреб. Неможливо застосовувати один з видів методів мотивації, необхідно розробити оптимальну систему заходів підвищення трудової активності з використанням комплексно-цільового підходу.

Об'єктом дослідження в роботі є Державне підприємство «Морський торговельний порт «Чорноморськ». ДП «МТП «Чорноморськ» - сучасний міжнародний високомеханізований універсальний транспортний вузол, що спеціалізується на перевантаженні генеральних, наливних, насипних і навалочних вантажів.

Чистий дохід за 2016 рік склав 1125855 тис. грн і збільшився в порівнянні з 2012 роком на 252005 тис. грн.

Облікової чисельність працівників підприємства у 2016 році у порівнянні з 2012 роком зменшилась на 2052 чоловік (у тому числі виробничого персоналу - 1394 чоловік).

Мотивацією персоналу на підприємстві займається служба управління персоналом, до складу якої входить відділ кадрів, а також відділ праці та зарплати.

Основний акцент у стратегії мотивації персоналу ДП "МТП "Чорноморськ" зроблений на матеріальну мотивацію. Заходи мотивації персоналу на ДП "МТП "Чорноморськ " встановлені у колективному договорі підприємства.

Проведено аналіз ефективності оплати праці ДП "МТП «Чорноморськ". Фонд заробітної плати підприємства включає суму оплати праці в грошовій формі за відпрацьований час, стимулюючі доплати і надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи і умовами праці, премії, одноразові заохочувальні виплати, матеріальну допомогу і інші виплати, що носять регулярний характер.

В основному, зростання фонду заробітної плати обумовлене збільшенням середньої заробітної плати працівників.

Проаналізувавши систему мотивації персоналу ДП "МТП "Чорноморськ", можна зробити висновок про необхідність вдосконалення методів як матеріального, так і нематеріального заохочення для успішної діяльності підприємства. Механізми мотивації, що існують на сьогоднішній день, дієві, проте далекі від ідеалу.

На ДП "МТП "Чорноморськ" практично відсутній кар'єрний рост, немає формалізованої системи просування працівника по службових сходах, точніше сказати, зміни статусу працівника, що дає повноваження, владу, можливість вирішувати нові завдання і зростати, що не може гарантувати високий рівень мотивації і лояльності працівників. Неостаннім за значимістю демотиватором є суб'єктивізм керівництва при ухваленні рішень про переміщення працівників. У такому разі доцільно використовувати різні прийоми зміни статусу без зміни посади, наприклад, керівництво яким-небудь тимчасовим проектом.

В процесі аналізу стимулювання працівників ДП "МТП "Чорноморськ" було виявлено, що на підприємстві застосовуються в основному методи матеріального стимулювання, а методи морального стимулювання практично не використовуються. Тому керівництву слід порекомендувати активне використання морального стимулювання в його різних формах.

В результаті проведеного аналізу та комплексу виявлених недоліків в системі мотивації основними напрямками її вдосконалення повинні стати:

- вдосконалення системи оплати праці;
- впровадження системи страхування життя персоналу;
- послідовний розвиток корпоративної культури на підприємстві.

Запропонований комплекс заходів, спрямованих на покращення існуючої системи мотивації персоналу на ДП "МТП "Чорноморськ", містить наступні рекомендації:

- впровадження грейдової системи оцінювання посад і оплати праці;
- вдосконалення додаткової заробітної плати (доплат і надбавок): запровадження у штатних розписах структурних підрозділів доплати за збільшення обсягу робіт при виконанні встановленого обсягу робіт чисельністю, меншою за нормативну; зниження норм вироботку за середньої за зміну температури зовнішнього повітря на робочому місці нижче 0 градусів за Цельсієм; підвищення розміру надбавки за вислугу років, встановлення надбавки членам екіпажів суден портового флоту, які працюють на суднах що забезпечують буксирні роботи, віком понад 20 років; надбавка за знання другої іноземної мови;
- вдосконалення преміювання по підсумкам роботи за рік;
- організація харчування за рахунок підприємства;
- якісне медичне обслуговування (медичне страхування);
- поліпшення організаційно-технічних умов на робочих місцях;
- корпоративні свята;
- надання безвідсоткової позики;
- безвідплатна матеріальна допомога;
- увага до ініціативи працівників;
- заохочення до співпраці і групової роботи;
- можливість навчання у ВНЗ за рахунок підприємства;
- запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Реалізація запропонованих заходів сприятиме зростанню продуктивності праці, підвищенню рівня конкурентоспроможності, що надалі дозволить оптимізувати показники виробничо-господарської діяльності підприємства.

АНОТАЦІЯ

Глухова Д.С., «Основні напрями вдосконалення системи мотивації на ДП «МТП «Чорноморськ»,

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «8.050109 управління персоналом та економіки праці» за магістерською програмою «Управління персоналом»,

Одеський національний економічний університет
м. Одеса, 2018 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – процес мотивації персоналу на ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ».

У роботі розглядаються теоретичні аспекти мотивації персоналу на підприємстві.

Проаналізовано господарську діяльність досліджуваного підприємства, проведена оцінка системи мотивації персоналу ДП «МТП «Чорноморськ».

Запропоновані заходи щодо вдосконалення мотивації персоналу ДП «МТП «Чорноморськ».

Ключові слова: мотивація персоналу, заробітна плата, ДП «МТП «Чорноморськ».

ANNOTATION

Glukhova D. S., «Main ways to improve the system of motivation at SE «SCP «Chornomorsk»,

thesis for Master degree in specialty «8.050109 human resources management and labor economics» under the program «Human resources management»,

Odessa National Economic University

Odessa, 2018

Thesis consists of three chapters. Object of study is process of personnel motivation at SE «SCP «Chornomorsk».

Diploma thesis deals with theoretical aspects of personnel motivation of the enterprise.

Business activities of the study enterprise is analyzed, conducted an assessment of the system of personnel motivation of SE «SCP «Chornomorsk».

Actions to improve the motivation of human resources of SE «SCP «Chornomorsk» is proposed.

Keywords: personnel motivation, wages, SE «SCP «Chornomorsk».