

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня магістра

зі спеціальності 051 «Економіка»

за магістерською програмою професійного спрямування

«Управління персоналом»

на тему: «Формування мотивації персоналу підприємства як складова соціально-трудова відносин (на прикладі ТОВ «Цемент»)»

Виконавець:

Студентка 6 курсу ЦЗФН,
групи 17М
Голбан Ю. Ю.

Науковий керівник:

завідуючий кафедрою,
д.е.н., професор
Никифорова В. Г.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Проблема мотивації в системі менеджменту на сьогоднішній день є безсумнівно актуальною. Це обумовлено тим, що в даний час в умовах переходу України до ринкової економіки все більшого значення надається питанням ефективності управління персоналом, пристосованості керівників до нових умов господарювання, зростає потреба у вдосконаленні системи управління. Саме управлінські працівники в цих умовах є найбільш відповідальною ланкою господарського ланцюга, за допомогою якого можуть бути ініційовані і здійснені ті зміни, яких потребує економіка нашої країни. Але жодні реформи, навіть прийняті і реалізовані на законодавчому рівні, не можуть бути успішними, якщо до них не готові самі суб'єкти реформ – працівники.

Мета роботи – дослідити формування мотивації персоналу підприємства та розробити пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації, підвищення ефективності управління працею на підприємстві ТОВ «Цемент».

Завдання дослідження:

- розглянути сутність, значення і необхідність мотивації персоналу;
- представити види, стадії та методи мотивації персоналу;
- дослідити концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві;
- дати економічну характеристику підприємства ТОВ «Цемент»;
- провести аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства;
- оцінити ефективність формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент»;
- розробити заходи щодо вдосконалення механізму мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент»;
- оцінити ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес формування мотивації персоналу підприємства на підприємстві ТОВ «Цемент».

Предмет дослідження – теоретико-методичні підходи та практичні рекомендації щодо формування системи мотивації персоналу в системі соціально-трудових відносин.

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, прогнозування (екстраполяції), методи економетричного аналізу (регресійного аналізу), застосовано системний підхід при викладенні матеріалу, що дало змогу розв'язати поставлені завдання. Для обробки та аналізу даних

використовувались комп'ютерні програми (пакет аналізу Microsoft Office Excel 2010).

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 звітності промислового підприємстваТОВ «Цемент» і результати власних досліджень на промисловому підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел 62 найменувань та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 107 сторінок. Основний зміст викладено на 95 сторінках. Робота містить 28 таблиць, 24 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В I розділі досліджені теоретичні засади формування мотивації персоналу, сутність, значення і необхідність мотивації персоналу, представлено види, стадії та методи мотивації персоналу, досліджено концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві.

В II розділі здійснено аналіз формування мотивації персоналу на підприємстві та виявлені його негативні сторони, проведена оцінка ефективності формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент».

В III розділі розроблено напрями удосконалення механізму формування мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент», а саме організація мотиваційного моніторингу, удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму, удосконалення оплати праці, соціальних ліфтів, впровадження внутрішньо-фірмових пільг. Оцінено ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

ВИСНОВКИ

Проведенедослідження дозволило зробитивисновки, основні з якихтакі:

1. Нами пропонуються наступні заходи щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент»:

- 1) організація мотиваційного моніторингу;
- 2) удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму;
- 3) вдосконалення оплати праці (впровадження коефіцієнту трудової участі (КТУ), який може враховувати індивідуальну продуктивність праці, якісні показники роботи, рівень трудової дисципліни, ініціативність працівника, освоєння суміжних професій тощо);
- 4) вдосконалення соціальних ліфтів(навчання за рахунокорганізації-комп'ютерні, бухгалтерськікурси, оплата відпусток, взятих на час сесії -співробітникам, якінавчаютьсязаочно);
- 5) внутрішньо-фірмові пільги(оплата медичних послуг; страхування на випадоктривалоївтратипрацездатності; надання правакористування транспортом фірми; харчування за рахунок фірми під час роботи);
- 6) поліпшення сприятливоїобстановки в колективі.

2. За умов удосконалення мотиваційного механізму на підприємстві ТОВ «Цемент» очікуваний дохід від реалізації продукції збільшиться на 37545,6 тис. грн або на 15%. Прогнозні показники валового прибутку і фінансового результату від операційної діяльності за рахунок впроваджених заходів збільшаться відповідно на 37149,6 і 22970,64 тис. грн. За даних умов продуктивність праці зростає на 15%, а рентабельність реалізованої продукції збільшиться на 5,71 в.п. Тому мотивація є доцільним кроком на шляху до збільшення прибутковості компанії ТОВ «Цемент».

АНОТАЦІЯ

Голбан Ю.Ю.

Формування мотивації персоналу підприємства як складова соціально-трудова відносин
(на прикладі ТОВ «Цемент»)

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності
«Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом»
Одеський національний економічний університет, м. Одеса, 2017 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – процес формування мотивації персоналу підприємства на підприємстві ТОВ «Цемент». В роботі розглядаються теоретичні засади формування мотивації персоналу, сутність, значення і необхідність мотивації персоналу, представлено види, стадії та методи мотивації персоналу, досліджено концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві.

Здійснено аналіз формування мотивації персоналу на підприємстві та виявлені його негативні сторони, проведена оцінка ефективності формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент». Розроблено напрями удосконалення механізму формування мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент», а саме організація мотиваційного моніторингу, удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму, удосконалення оплати праці, соціальних ліфтів, впровадження внутрішньо-фірмових пільг. Оцінено ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, система мотивації, мотиваційний механізм, економічна ефективність.

ANNOTATION

Holban J.

Formation of motivation of the company's staff as a component of social and labor relations (for example, LLC «Cement»)

thesis for Master degree in specialty «Economy»
under the program «Personnel management»,
Odessa National Economic University, Odessa, 2017

Master's qualification work consists of three sections. Object of study - the process of forming the motivation of the personnel of the enterprise at Cement LLC. The theoretical principles of forming personnel motivation, essence, importance and necessity of personnel motivation are considered, the types, stages and methods of personnel motivation are presented, conceptual approaches to building a system of motivation at the enterprise are investigated.

The analysis of the formation of personnel motivation at the enterprise and its negative aspects were revealed, an estimation of the effectiveness of forming personnel motivation at the enterprise «Cement» LLC was conducted. The directions of improvement of the mechanism of motivation formation at the enterprise «Cement» LLC, namely, the organization of motivational monitoring, improvement of the methodology for estimating the motivational mechanism, improvement of remuneration, social lifts, and the introduction of intra-firm privileges have been developed. The effectiveness of measures aimed at improving the mechanism of motivation in the enterprise is estimated.

Key words: motivation, stimulation of labor, system of motivation, motivational mechanism, economic efficiency.