

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»

за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «Системи підвищення ефективності мотивації персоналу»

Виконавець:

студентка факультету

міжнародної економіки

Мороз Анастасія Олександрівна

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Сорока Олександра Володимирівна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми обумовлена тим, що проблеми мотивації персоналу завжди були і залишаються найбільш актуальними, так як від системи мотивації, що функціонує в окремій організації, залежить не тільки соціальна і творча активність співробітників, але і результати діяльності самої організації. Посилення конкуренції, як на місцевих, так і на глобальних споживчих ринках, ускладнення умов ведення бізнесу в силу прискорення науково-технічного прогресу, вивело аспекти управління трудовими ресурсами на перший план вирішальних проблем для забезпечення конкурентоспроможності та ефективності бізнесу.

Мета дослідження є розробка практичних рекомендацій щодо формування ефективної системи мотивації персоналу на прикладі ПАТ "Одеський припортовий завод".

Завдання дослідження:

- розкрити поняття мотивації праці;
- дослідити проблеми системи мотивації праці на підприємстві;
- проаналізувати систему мотивації персоналу в ПАТ "Одеський припортовий завод";
- запропонувати рекомендації щодо поліпшення системи мотивації персоналу;
- обґрунтувати заходи щодо поліпшення системи мотивації персоналу.

Об'єкт дослідження виступає система методів мотивації персоналу.

Предмет дослідження є принципи, методи мотивування, що використовуються в управлінні персоналом на ПАТ "Одеський припортовий завод".

Методи дослідження:

- методи теоретичного дослідження
- методи емпіричного дослідження
- методи аналізу та синтезу;

- економіко-статистичні та соціологічні методи.

Інформаційна база дослідження:

- нормативні документи;
- фундаментальні роботи вітчизняних та зарубіжних вчених;
- матеріали наукових періодичних видань та науково-практичних конференцій
- дані ресурсів мережі Інтернет;
- статистичні і звітні дані підприємства ПАТ "Одеський припортовий завод";
- результати проведеного анкетування щодо дослідження системи мотивації персоналу на ПАТ "Одеський припортовий завод".

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (33 найменування) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок. Основний зміст викладено на 69 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 36 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи мотивації праці» розглянуто поняття мотивації: її сутність та зміст; види та методи мотивації персоналу та Зарубіжний досвід мотивації персоналу.

У другому розділі «Аналіз існуючої системи мотивації персоналу на ПАТ «Одеський припортовий завод» проаналізована загальна характеристика підприємства і його основні економічні показники; характеристика персоналу підприємства та проаналізовано існуюча система мотивації персоналу.

У третьому розділі «Шляхи вдосконалення існуючої системи мотивації персоналу на ПАТ «Одеський припортовий завод» запропоновано рекомендації щодо використання зарубіжного досвіду мотивації персоналу на ПАТ «Одеський припортовий завод» та запропоновані заходи, спрямовані на удосконалення та

підвищення ефективності існуючої системи мотивації персоналу на ПАТ «Одеський припортовий завод» з урахуванням закордонного досвіду.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Для того, щоб керівництво почало прислухатися до думки своїх підлеглих слід дотримуватись таких послідовних дій:

- Навчіться висловлювати інформацію коротко і ясно;
- Вчіться гранично однозначно ідентифікувати свої цілі і бажання;
- Виробляйте звичку завжди чітко викладати вигоди;
- Не бійтеся прямо сказати про негативні наслідки.

2. На підприємстві низька заробітна плата – тому ПАТ «Одеський припортовий завод» потрібен розмір заробітної плати, який би збалансував рівень витрат виробництва і результатів праці. Обрана заводом система заробітної плати повинна створювати зацікавленість у праці і його результати, бути простою і зрозумілою, забезпечувати залежність величини заробітку кожного працівника від його особистого трудового вкладу та кінцевих результатів роботи колективу.

3. У роботодавця є кілька можливостей для полегшення співробітникам проблеми, пов'язаної з відстанями, часом і транспортом:

- доставка власним транспортом організації;
- доставка сторонньою організацією.

4. На підприємстві відсутнє моральне стимулювання - форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими:

- оголошення подяки;
- організація пікніків;
- організація круїзів для колективів, що досягли найкращих результатів.

5. ПАТ «Одеський припортовий завод» є державним підприємством, на даний момент все, що може їх врятувати в цьому нелегкому становищі так це приватизація заводу.

АНОТАЦІЯ

Мороз А. О. «Системи підвищення ефективності мотивації персоналу (на прикладі ПАТ «Одеський припортовий завод»)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2019.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти поняття мотивації праці, види матеріальної і нематеріальної мотивації.

Проаналізовано систему мотивації персоналу в ПАТ "Одеський припортовий завод".

Запропоновано рекомендації щодо поліпшення системи мотивації персоналу.

Ключові слова: мотивація персоналу, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, мотивування, мотиви, види мотивації, методи мотивації.

ANNOTATION

Moroz A. O. "Systems of raising effectiveness of the staff motivation (on the example of OJSC " Odessa Port Plant")"

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty 6.030505 "Human Resources Management and Labor Economics" for the educational program "Human Resources Management and Labor Economics" Odessa National Economics University. – Odessa, 2019.

The work deals with the theoretical aspects of the concept of labor motivation, types of material and non-material motivation.

Author analysis the system of motivation of personnel in PJSC "Odessa Port Plant"

Keywords: motivation of personnel, material motivation, non-material motivation, motivation, motives, types of motivation, methods of motivation.