

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою **Управління персоналом та економіка праці**
(назва освітньої програми)

на тему: **«Сучасне розуміння мотиваційного процесу в системі управління персоналом (на прикладі ТОВ «Сільпо-Фуд»)»**

Виконавець:

студентка **4 курсу**, 6 групи ЦЗВФН,

Гудзь О. І. _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

ст. викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Перепельчук Т. В. _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми полягає в тому, що формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує нових підходів до проблеми більш повного використання людського фактору шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання на підприємствах.

Мета дослідження є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності персоналу в системі управління персоналом на базі ТОВ «СІЛЬПО - ФУД» та на основі цього процесу, розробка пропозицій щодо поліпшення методів управління мотивацією в системі управління персоналом на підприємстві.

Завдання дослідження:

- проаналізувати сучасний теоретичний матеріал, щодо сучасних підходів до мотиваційного процесу у системі управління персоналом;
- надати організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»;
- дослідити особливості мотиваційного процесу на ТОВ «СІЛЬПО - ФУД»;
- розробити пропозиції щодо перспектив поліпшення методів управління мотивацією в системі управління персоналом на підприємстві ТОВ «СІЛЬПО - ФУД».

Предметом дослідження є процес мотивації в системі управління персоналом ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»

Об'єктом дослідження є система діючої мотивації в системі управління персоналом ТОВ «СІЛЬПО - ФУД».

Інформаційною базою дослідження – є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, які описують особливості мотивації в системі управління персоналом, сучасні періодичні видання, наукові статті, дані організаційної структури та фінансової звітності ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»

В процесі дослідження було використано **наступні методи:** системного аналізу, методи причинно-наслідкового аналізу, методи порівняльного аналізу, моделювання.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення системи мотивації на ТОВ «Сільпо-Фуд»

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 70 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 17 таблиць, 14 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 42 літературних джерела, що викладені на 4 сторінках

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Сучасні підходи до мотиваційного процесу в системі управління персоналом підприємства» розкрито поняття мотиваційного процесу та його впливу на діяльність підприємства. Розкрито характеристику провідних мотиваційних теорій. Показана роль мотиваційного процесу в управлінні сучасним персоналом.

У другому розділі «Дослідження мотивації в системі управління персоналом ТОВ «Сільпо-Фуд»» проаналізовано господарську діяльність досліджуваної організації; оцінено склад, структуру та рух персоналу організації; здійснено дослідження системи мотивації на даному підприємстві.

У третьому розділі «Напрями удосконалення щодо ефективності мотиваційного процесу в системі управління персоналом на ТОВ «Сільпо-Фуд» запропоновано заходи удосконалення системи мотивації персоналу; обґрунтовано необхідність розробки мотиваційної стратегії, значення та необхідність застосування грейдунга на підприємстві, а також вдосконалення нематеріальної мотивації.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний та практичний аналіз мотиваційного процесу дозволяє зробити наступні висновки.

Суть мотиваційного процесу персоналу на підприємстві полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці.

Практичне завдання системи мотивації праці на підприємстві зводиться до підбору засобів та методів ефективного впливу, а також формування гнучких моделей та механізмів орієнтації персоналу на результативну діяльність

Врахування теорій мотивування персоналу в процесі управління підприємствами сприяє вибору дієвих та обґрунтованих стимулів, всебічному моніторингу потреб працівників, покращенню умов праці, оптимальному поєднанню зацікавленості персоналу і продуктивності його праці, досягнення організаційних цілей на всіх рівнях тощо

Розробка і практичне застосування нових мотиваційних систем на підприємствах дозволять залучити висококваліфікованих фахівців, здатних на ділі керувати будь-якими колективами. Відсутність на підприємствах мотиваційних моделей може призвести до неминучого зниження ефективності діючих систем управління та соціально-економічної діяльності колективу.

В кваліфікаційній роботі об'єктом дослідження виступив один із супермаркетів мережі «Сільпо -Фуд». З проведеного аналізу можна зробити висновок, що підприємство працює прибутково.

Аналіз складу та руху персоналу на досліджуваному підприємстві дав змогу зробити наступні висновки. В структурі персоналу переважають працівники віком 18-34 років. За рівнем освіти повну вищу освіту на підприємстві мають 30% працівників, базову вищу – 27,3%, спеціальну професійну підготовку – 12,1%. Також в структурі персоналу найбільша питома вага працівників зі стажем роботи 1-3 років – 39,4%. Серед персоналу третина жінок та 2/3 чоловіків. Протягом досліджуваного періоду середньооблікова чисельність персоналу має тенденцію до зменшення. Основна причина звільнення – за власним бажанням.

Нами було проведено опитування працівників супермаркету «Сільпо» щодо ефективності системи мотивації персоналу на підприємстві. Опитані працівники оцінюють ефективність використання більшості мотиваційних заходів безпосередньо в даному супермаркеті нижче, аніж ці методи можуть бути ефективними як такі. Це стосується насамперед грошового заохочення та особистих подарунків. Також респонденти вважають, що такі методи, як штрафи і покарання та корпоративні свята використовуються в даному супермаркеті на занадто високому рівні, тоді як їх потенційну силу вони оцінюють нижче. Отже, ефективність системи мотивації в супермаркеті «Сільпо» можна оцінити як таку, яка не відповідає очікуванням персоналу.

З метою вдосконалення системи мотивації персоналу на ТОВ «Сільпо-Фуд» нами запропоновано:

1. Розробка мотиваційної стратегії, яка сприяє налагодженню відносин у колективі підприємства, підвищенню зацікавленості працівників у своїй роботі, підвищенню якості виконання працівниками функціональних обов'язків.
2. Застосування грейдування в системі мотивації персоналу для ТОВ «Сільпо-Фуд», може реалізуватися(реалізується) як складова частина матеріальної мотивації, що сприяє підвищенню результативності трудової діяльності
3. Вдосконалення нематеріальної мотивації, тобто використання мотиваційних заходів у ТОВ «Сільпо –Фуд» з метою, зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал.