

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 Економіка
(шифр та найменування спеціальності)

на тему: **Удосконалення системи мотивації праці персоналу
організації (на прикладі ТОВ «Печатня»)**
(назва теми)

Виконавець:
студент ЦЗФН

Славова Н.М.
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор
(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко В.Г.
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми

В умовах економічної нестабільності та непередбачуваності перед організаціями України встає необхідність працювати по-новому, зважаючи на закони і вимоги ринку, оволодіваючи новим типом економічної поведінки, пристосовувавши всі сторони виробничої діяльності до кризової ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності організації.

Актуальність теми дипломної роботи полягає в тому, що на сьогоднішній день одне з головних завдань для підприємств різних форм власності - пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського чинника, тобто, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, найважливішим з яких є ефективна мотивація персоналу організації.

Мета дослідження розробка пропозицій з удосконалення комплексної системи мотивації персоналу організації з урахуванням специфіки і особливостей сучасного етапу розвитку економіки України.

Завдання дослідження:

- розглянути суть поняття мотивації, а також ключові поняття і терміни, необхідні для вивчення даної проблеми, основні підходи до проблеми мотивації;
- визначити межі використання існуючих теорій мотивації персоналу;
- на прикладі конкретної організації провести аналіз системи мотивації персоналу, що діє, виявити недоліки в системі мотивації управлінського персоналу;
- розробити пропозиції і рекомендації по вдосконаленню системи мотивації, що діє в організації;
- розрахувати економічний ефект від пропонованих заходів щодо вдосконалення системи мотивації персоналу.

Об'єкт дослідження система мотивації ТОВ «Печатня».

Предмет дослідження теоретичні засади та методи і інструменти впливу на мотивацію персоналу організації.

Методи дослідження аналіз, системний підхід, соціологічне дослідження і т. п. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційна база дослідження наукові розробки вітчизняних та зарубіжних економістів у сферах управління персоналом підприємства, а також статистична інформація, економічні огляди і публічні звіти.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (28 найменувань) та додатку. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Основний зміст викладено на 60 сторінках. Робота містить 10 таблиць, 12 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні аспекти мотивації персоналу організації»* розглянуто сутність мотивації праці в управлінні персоналом, використання сучасних теорій мотивації в практиці управління та особливості мотивації персоналу управління підприємством в умовах економічної нестабільності

У другому розділі *«Аналіз та системи мотивації персоналу ТОВ «Печатня»* надана характеристика підприємства та основних показників його діяльності, проведено аналіз системи матеріального стимулювання персоналу підприємства та визначено вплив нематеріальної мотивації на ефективність праці.

У третьому розділі *«Рекомендації щодо удосконалення системи мотивації персоналу та оцінка економічної ефективності запропонованих заходів»* запропоновано низку рекомендацій з удосконалення діючої на підприємстві системи мотивації персоналу та запропоновано конкретні заходи з розрахунком економічної ефективності..

ВИСНОВКИ

В ході вивчення діючої у ТОВ «Печатня» системи мотивації персоналу було встановлено, що разом з багатьма позитивними моментами є цілий ряд істотних недоліків, до основних з яких слід віднести:

1. Матеріальна мотивація працівників дуже в малому ступені пов'язана з ефективністю виробничої діяльності підприємства. Не спостерігається чіткого взаємозв'язку вироблення із заробітною платою.
2. Преміювання працівника відсутнє у діяльності всього підприємства.
3. Не приділяється належної уваги стану робочих місць персоналу.
4. Не заохочується ініціативність, творчість на місцях, у зв'язку з чим немає можливості проявити себе.
5. Немає можливості службового зростання.

З метою усунення вказаних недоліків пропонується:

1. Формування комплексної системи мотивації персоналу побудувати на базі запропонованої схеми використання основних інструментів мотивації.
2. Привертати співробітників організації до ухвалення рішень шляхом:
 - делегування відповідальності;
 - залученості співробітників в справі підприємства;
 - визначення форм відповідальності;
 - добровільної участі в ухваленні рішень.
3. В цілях здійснення якісної роботи і самоконтролю, колегіальності в обігу працівників з членами своєї групи, готовності і здібності до вирішення проблем, для сумісного вирішення виробничих проблем слід організовувати робочі групи з працівників, що мають однакові або аналогічні робочі завдання («гуртки якості»).

4. Внести зміни в організацію праці на основі:

- впровадження гнучкого графіка роботи;
- надання можливості прояву ініціативи ;
- впровадження системи преміювання;
- формування робочих груп з колективною відповідальністю.

5. Оснащувати робочі місця технічними, ергономічними і організаційними допоміжними засобами з урахуванням потреб працівників, застосовувати фізіологічні і психологічні елементи умов праці, такі як ергономіка, колірне оформлення і так далі.

6. Приділяти увагу плануванню і вибору заходів щодо підвищення кваліфікації і внутрішньовиробничої мобільності з урахуванням потреб, бажань і професійних здібностей працівників. Досягати цього пропонуємо через:

- підготовку і підвищення кваліфікації кадрів;
- тренінги і семінари;
- планування кар'єри;
- перспективні програми формування структури кадрів.

7. Переглянути програми оплати праці на основі стимулювання участі працівників в досягненні конкретних цілей поточної діяльності.

АНОТАЦІЯ

Славова Н.М. Удосконалення системи мотивації праці персоналу організації (на прикладі ТОВ «Печатня»)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «051 Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці».

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2021.

У роботі розглядаються теоретичні основи мотивації праці в управлінні персоналом.

Проаналізовано фінансово-господарську діяльність ТОВ «Печатня», структуру діючої системи мотивації праці персоналу та результати вивчення її ефективності в умовах економічної кризи..

Запропоновано впровадження низки рекомендацій і пропозицій щодо удосконалення системи мотивації персоналу підприємства з розрахунком економічної ефективності.

Ключові слова: мотивація персоналу, система мотивації, економічна ефективність.

SUMMARY

Slavova NM Improving the system of motivation of the organization's staff (on the example of LLC "Printing")

**Qualifying work for a bachelor's degree in "051 Economics" in the educational program "Personnel Management and Labor Economics".
Odessa National Economic University. - Odessa, 2021.**

The paper considers the theoretical foundations of work motivation in personnel management.

The financial and economic activity of Pechatnya LLC, the structure of the current system of staff motivation and the results of studying its effectiveness in the economic crisis are **analyzed**.

The introduction of a number of recommendations and proposals for improving the motivation system of the enterprise staff with the calculation of economic efficiency is proposed.

Key words: **staff motivation, motivation system, economic efficiency.**