

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

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

на тему: **«Мотивація та її ефективність в управлінні
персоналом організації»**
(на прикладі виробничого підрозділу *«Локомотивне депо Подільськ»*
регіональної філії *«Одеська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця»*)

Виконавець:

студентка 4 курсу ЦЗВФН

Балтян Марія Анатоліївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Збрицька Т.П. _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: побудова ефективної системи стимулювання й мотивації персоналу – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства залізничного транспорту.

Мета дослідження: вдосконалення ефективності системи мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ».

Завдання дослідження:

Розглянути: теоретико-методичні аспекти мотивації персоналу, які спонукають до продуктивної праці й ефективності підприємства.

Проаналізувати: господарську діяльність, кадровий склад та діючу систему мотивації персоналу на досліджуваному підприємстві.

Запропонувати: практичний інструментарій для вдосконалення ефективності системи мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ».

Об'єктом дослідження є діюча система мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» служби локомотивного господарства регіональної філії «Одеська залізниця» ПАТ «Українська залізниця».

Предметом дослідження являється система мотивації персоналу на підприємстві.

Методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

Інформаційна база дослідження. Спеціальна вітчизняна та зарубіжна література за темою дослідження; нормативно-довідкова інформація; планова та звітна документація виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» служби локомотивного господарства регіональної філії «Одеська залізниця» ПАТ «Українська залізниця».

Структура та обсяг роботи. Випускна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 92 сторінках. Основний зміст викладено на 84 сторінках. Робота містить 23 таблиці, 11 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретико-методичні аспекти мотивації персоналу як засіб підвищення ефективності підприємства**» розглянуто сутність, зміст та методи мотивації персоналу, які спонукають до продуктивної праці та мотивацію персоналу як засіб економічної безпеки підприємств залізничного транспорту.

У другому розділі «**Аналіз діяльності, кадрового складу та ефективності діючої системи мотивації персоналу на досліджуваному підприємстві**» проаналізовано: характеристику та господарську діяльність виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» регіональної філії «Одеська залізниця» ПАТ «Українська залізниця»; кадровий склад підприємства (кількісні та якісні характеристики) та досліджено ефективність діючої системи мотивації персоналу у виробничому підрозділі «Локомотивне депо Подільськ».

У третьому розділі «**Рекомендації щодо вдосконалення ефективності системи мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ»**» запропоновано: практичний інструментарій мотивації й стимулювання персоналу підприємств залізничного транспорту для вдосконалення системи мотивації персоналу для виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ».

ВИСНОВКИ

Для вдосконалення ефективності системи мотивації праці робітників виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» нами запропоновано

(практичний інструментарій) для оцінки ефективності діяльності залізничного транспорту, а саме:

1) розробити систему преміювання працівників структурних підрозділів локомотивного господарства залізничного транспорту України на базі КРІ ефективності кожного окремого співробітника та підприємства в цілому. Це можливо здійснити застосувавши каскадний принцип декомпозиції цілей та завдань підприємства, в якій будуть встановлені причинно-наслідкові ланцюжки між досягненнями показників;

2) наведено Умови отримання премії для працівників локомотивних Депо;

3) прописано Алгоритм нарахування премій за системою з робочою назвою «Каскад»;

4) наведено приклади КРІ для деяких співробітників експлуатаційної дільниці локомотивного Депо, а саме для: заступників начальника Депо з експлуатації локомотивів; начальника резерву локомотивних бригад; директора Будинку відпочинку локомотивних Депо; інженера з безпеки руху, та для провідного психологу.

Нами охарактеризовано основні характеристики соціальної та економічної ефективності, за якими можна зробити підсумок щодо досягнень цілей мотиваційної системи.

АНОТАЦІЯ

Балтян М.А.

«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»

(на прикладі виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» служби локомотивного господарства регіональної філії «Одеська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця»)

Випускна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051 «Економіка»**

за освітньою програмою **«Управління персоналом та економіки праці»**,

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2022 рік

Випускна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Робота має 84 стор., табл.- 23, рис. – 11, 56 літ.джерел.

Об'єктом дослідження є діюча система мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ» служби локомотивного господарства регіональної філії «Одеська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця».

У роботі розглядаються теоретико-методичні аспекти мотивації персоналу як засіб підвищення ефективності підприємства. Проаналізовано господарську діяльність, кадровий склад та діючу систему мотивації персоналу на досліджуваному підприємстві.

Запропоновано практичний інструментарій для вдосконалення ефективності системи мотивації персоналу виробничого підрозділу «Локомотивне депо Подільськ»: 1) розробити систему преміювання працівників структурних підрозділів локомотивного господарства на базі КРІ. 2) умови отримання премії для працівників локомотивних Депо; 3) алгоритм нарахування премій за системою з робочою назвою «Каскад». Наведено приклади КРІ для деяких співробітників локомотивних Депо. Запропоновані заходи обґрунтовано щодо соціального ефекту від впровадження.

Ключові слова: персонал, стимулювання, мотивація, ефект та ефективність системи мотивації персоналу.

ANNOTATION

Baltyan M.A.

"Motivation and its effectiveness in personnel management of the organization"

(on the example of the production unit "Locomotive depot Podolsk" of the locomotive service of the regional branch "Odesa Railway" PJSC "Ukrzaliznytsia")

Graduation thesis for a bachelor's degree
in specialty **051 "Economics"**

under the educational program **"Personnel Management and Labor Economics"**,

Odessa National University of Economics

Odesa, 2022

The bachelor's thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions. The work has 84 pages, table - 23, fig. - 11, 56 lit.zherel.

The object of the research is the current system of motivation of the personnel of the production subdivision "Locomotive depot Podolsk" of the locomotive economy service of the regional branch "Odesa Railway" of PJSC "Ukrzaliznytsia".

The paper considers theoretical and methodological aspects of staff motivation as a means of improving the efficiency of the enterprise. The economic activity, personnel and the current system of staff motivation at the researched enterprise are analyzed. Practical tools for improving the efficiency of the system of motivation of personnel of the production unit "Locomotive Depot Podolsk" are proposed: 1) to develop a system of bonuses for employees of structural units of the locomotive industry on the basis of KPI. 2) conditions for receiving the bonus for employees of locomotive depots; 3) the algorithm for calculating bonuses on the system with the working name "Cascade". Examples of KPIs for some employees of locomotive Depots are given. The proposed measures are justified in terms of the social effect of implementation.

Key words: personnel, stimulation, motivation, effect and efficiency of personnel motivation system.