

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»
(назва освітньої програми)

на тему: «Удосконалення оплати та стимулювання праці у ТОВ
«Сільпо»
(назва теми)

Виконавець:
студент 4 курсу факультету ФЕУП
Харитонов Дар'я Вадимівна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:
Д.е.наук , зав. кафедри
(науковий ступінь, вчене звання)
Грінченко Р.В. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми визначається її спрямованістю на процес вдосконалення системи оплати праці підприємства, так як заробітна плата є одним із основних факторів мотивації персоналу.

Метою роботи є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності на підприємстві ТОВ «Сільпо».

Завдання дослідження:

- 1) визначити суть мотивації й стимулювання персоналу
- 2) розглянути методика побудови системи стимулювання й мотивації персоналу
- 3) ознайомитись з нематеріальними методами стимулювання праці
- 4) зробити загальну характеристику діяльності ТОВ «Сільпо-ФУД»
- 5) проаналізувати фінансово-економічний стан ТОВ «Сільпо-ФУД»
- 6) зробити оцінку стимулюванню та мотивації праці персоналу
- 7) виявити пріоритетні напрями стимулювання та мотивації праці
- 8) запропонувати шляхи удосконалення мотивації та стимулювання праці

Об'єктом дослідження є система мотивації персоналу.

Предметом дослідження є особливості мотиваційного механізму на промислових підприємствах.

Методи дослідження: монографічний метод дослідження наявних інформаційних і літературних джерел, наукових праць, методи фінансового аналізу: розрахунок і оцінка фінансових коефіцієнтів; статистико-аналітичні методи і прийоми: зведення і угруповання статистичних даних; аналіз рядів динаміки; метод систематизації і класифікації.

Інформаційна база дослідження: праці вітчизняних та зарубіжних економістів, українські статистичні матеріали, законодавчі акти, матеріали періодичних видань, а також мережі Інтернет.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (53 найменування). Загальний обсяг роботи становить 71 сторінку. Основний зміст викладено на 60 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 2 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти мотивації та стимулювання праці на підприємстві» розглядається суть та значення мотивування та стимулювання персоналу, аналізуються методики мотивації персоналу.

У другому розділі «Аналіз та оцінка господарської діяльності ТОВ "СІЛЬПО-Фуд" проводиться аналіз діючої системи мотивації працівників підприємства ТОВ «Сільпо-Фуд», визначаються проблеми стимулювання продуктивної праці персоналу.

У третьому розділі «Шляхи удосконалення системи мотивації та стимулювання праці ТОВ "Сільпо-Фуд" запропоновано проведення мотиваційних заходів для покращення мотивації персоналу шляхом підвищення заробітної плати та отримання бонусів та премій.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація має вирішальне значення у процесі управління. Без невеликої мотивації або без неї ви як менеджер організації не зможете отримати від своїх співробітників стільки, скільки вам може знадобитися. Мотивація – це рушійна сила людини. Це змушує людей відчувати себе відданими іншим та відчувати відповідальність за дії організації
2. Мотивація є важливим інструментом, який часто недостатньо використаний менеджерами на сучасному робочому місці.
3. Розглянувши механізми стимулювання працівників, які використовуються в мережі торговельних магазинів «Сільпо», можемо зробити висновок, що компанія, знаходячись вже давно на ринку, використовує різні види мотиваційних заходів.
4. Мотиваційна система досить систематизована, але потребує свого подальшого удосконалення.
5. Необхідно визначити стратегію управління відповідно до — теорії-Х, або —Теорії-У відповідно до теорії мотивації Дугласа Мак-Грегора для керівної ланки торговельно–оперативного персоналу. Для більш ефективного засвоєння необхідно організувати проведення відповідних тренінгів з засвоєнням методів керування.
6. Необхідно розширити перелік завдань мотиваційної системи, а деякі завдання конкретизувати. Доцільним є введення завдань, щодо підвищення щоденного товарообігу, та збільшення кількості покупців.
7. Необхідно використовувати можливості торговельно–оперативного персоналу щодо підвищення іміджу торгівельної мережі.