

**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 051 «Економіка»

за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

на тему: **«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»**

(на прикладі ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»)

Виконавець:

студентка 43 групи факультету ЕУП

Цимбалюк Анастасія Анатоліївна _____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Сорока Олександра Володимирівна _____

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Мотивація персоналу є завжди актуальною темою, так як від рівня мотивованості співробітників залежить якість виконуємої роботи, дотримання трудової дисципліни, клімат в колективі та у нашому випадку, рівень задоволення гостей обслуговуванням в супермаркеті. Також треба зауважити, що співробітники виступають обличчя самого магазину, створюють його репутацію, і якщо персонал добре чи погано виконує свою роботу, це одразу ж відчувається при вході до магазину.

В наш час існує безліч методів стимулювання співробітників до праці, але через те, що всі люди мають свою індивідуальність та різні потреби, то виникає проблема запровадити єдину систему мотивації, яка б відповідала всім потребам. Досить різноманітні системи мотивації існують в зарубіжних країнах, за допомогою яких компанії досягають значних результатів.

Мета дослідження - проаналізувати сильні та слабкі сторони системи мотивації персоналу в Магазині № 180 «Сільпо», розглянути її можливості та обґрунтувати нові шляхи стимулювання.

Завдання дослідження:

- ✓ розглянути теоретичні основи мотивації персоналу в організації;
- ✓ проаналізувати існуючу систему мотивації в Магазині №180 «Сільпо»;
- ✓ ознайомитись та порівняти системи мотивацій в зарубіжних країнах;
- ✓ запропонувати та обґрунтувати нові методи мотивації співробітників на даному підприємстві.

Об'єкт дослідження – система мотивації персоналу в Магазині №180 «Сільпо»

Предмет дослідження – теоретичні аспекти системи мотивації персоналу в організації.

Методи дослідження: спостереження, порівняння та аналіз, наукової абстракції, системний підхід, логічний, монографічний для обґрунтування теоретичних і практичних рекомендації щодо удосконалення системи мотивації

персоналу, аналізу та синтезу, системний підхід, групування, формувань таблиць, діаграм; узагальнення.

Інформаційна база дослідження - планова та звітна документація Магазину №180 «Сільпо», наукові роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, збірники, довідники, статті, періодичні видання, результати соціологічного опитування.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (51 найменування) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 81 сторінка. Основний зміст викладено на 70 сторінках. Робота містить 13 таблиць, 31 рисунок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи мотивації персоналу**» розглянуто сутність поняття «мотивація персоналу», її структуру, види, мотиваційну шкалу, теорії мотивації та систему мотивації персоналу в організації.

У другому розділі «**Дослідження системи мотивації персоналу на ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»**» розглянуто стисло характеристику Магазину №180 «Сільпо», його структуру, основні техніко-економічні показники діяльності даного підприємства, проаналізовано якісну та кількісну характеристику персоналу, діючу систему мотивації персоналу, проведено соціологічне опитування стосовно задоволеності методами мотивації.

У третьому розділі «**Ефективні методи мотивації персоналу**» запропоновано запровадити нові методи стимулювання персоналу за результатами соціологічного опитування, а саме збільшити долю матеріальної мотивації.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Проаналізувавши систему мотивації персоналу в Магазині №180 «Сільпо» та провівши із спеціалістом по персоналу соціологічне опитування для визначення рівня задоволеності мотивацією у співробітників, можемо сказати,

що методи мотивації давно не змінювались. Більшість співробітників не задоволені наявними методами стимулювання праці та прагнуть збільшити долю матеріальної мотивації.

2. Запропоновані в кваліфікаційній роботі рекомендації щодо змін в системі мотивації, які відбивають бажання співробітників, допоможуть досягти більших результатів у роботі Магазину №180 «Сільпо». По закінченню 2022 року можна буде підбити підсумки та остаточно перевірити ефективність нових методів мотивації. У разі отримання незадовільних результатів, можна буде спробувати запровадити інші методи мотивації, більш основані на зарубіжному досвіді.