

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 СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ПАТ
«ОДЕСКАБЕЛЬ»**

(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу факультету ФЕУП
Осіпов Леонід Олексійович
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)

Бабій Олег Миколайович
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Питання мотивації співробітників є одним з найважливіших, коли компанії прагнуть отримати якомога більше конкурентних переваг шляхом найму та використання висококваліфікованих людей. Побудова ефективного механізму стимулювання має важливе соціально-економічне значення для кожного підприємства в умовах ринкових відносин.

Система заохочення працівників створює матеріальну основу для розвитку людського капіталу, раціонального використання праці та ефективного управління різними кадрами. Винагорода співробітників за їхню роботу або винагорода за їх зусилля відіграє важливу роль у залученні працівників у бізнес, використанні та утриманні в організації необхідних спеціалістів. З огляду на це необхідно продемонструвати заходи щодо підвищення ефективності стимулювання праці на рівні кожної фірми – основної ланки суспільного виробництва в усіх галузях народного господарства. Тому важко переоцінити актуальність досліджень проблем, пов'язаних із вдосконаленням процесу мотивації людини.

Стан вивчення проблеми. Найбільш повно питання стимулювання працівників висвітлені в роботах І.А.Баткаєвої, М.А.Волгіна, О.М.Волгіної, Б.М.Генкіна, В.М.Данюка, А.Я.Кібанова, А.М.Колота, Т.А.Костишиної, Ю.П.Кокіна, М.В.Семикіної, Л.С.Ситника, Е.А.Уткіна, З.Є.Шершньової та ін. У той же час за сучасних умов господарювання необхідний комплексний підхід до оцінювання впливу стимулювання на підвищення ефективності праці працівників та виробництва в цілому.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів стимулювання праці персоналу та розробка напрямів його удосконалення.

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення наступних **завдань**:

- розглянути поняття та методи мотивації персоналу;
- вивчити змістовні та процесуальні теорії мотивації;
- дослідити способи покращення мотивації праці;
- навести техніко-економічну характеристику ПАТ «Одескабель»;
- проаналізувати системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель»;
- оцінити ефективність системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель»;
- навести шляхи удосконалення системи мотивації та стимулювання праці ПАТ «Одескабель».

Об'єкт дослідження – процес стимулювання праці персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель»

Предмет дослідження – теоретико-методичні підходи та практичні рекомендації щодо удосконалення стимулювання праці з метою підвищення її ефективності.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема, а саме методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичний аналіз, логічного та емпіричного пізнання, застосовано системний підхід при викладенні матеріалу, що дало змогу розв'язати поставлені завдання.

Інформаційна база дослідження. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи, що регламентують діяльність суб'єктів господарювання в Україні. Інформаційною базою дипломної роботи послужили офіційні статистичні матеріали, дані звітності ПАТ «Одескабель» і результати власних досліджень на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість дипломної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо удосконалення стимулювання праці з метою підвищення її ефективності на підприємстві ПАТ «Одескабель» будуть впроваджені в діяльність підприємства (підтверджено довідкою впровадження рекомендацій на підприємстві).

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел (36 найменувань). Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 74 сторінки комп'ютерного тексту, містить 13 таблиць та 7 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні аспекти мотивації персоналу*» розглянуто поняття та методи мотивації персоналу; вивчено змістовні та процесуальні теорії мотивації; досліджено способи покращення мотивації праці.

У другому розділі «*Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель»*» наведено техніко-економічну характеристику ПАТ «Одескабель»; проаналізовано системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель»; оцінено ефективність системи мотивації персоналу на ПАТ «Одескабель».

У третьому розділі «*Шляхи удосконалення системи мотивації та стимулювання праці ПАТ «Одескабель»*» запропоновано шляхи удосконалення мотивації та стимулювання праці на підприємстві.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було розглянуто тему «Проблеми підвищення мотивації праці на підприємстві (на прикладі ПАТ «Одескабель»)» та зроблено наступні висновки:

1. Автори розглядають мотивацію як сукупність рушійних сил, які

спонукають людину до виконувати одні дії, інші – як процес мотивації себе та інших працювати для досягнення цілей. Мотивація є рушійною силою людської поведінки, і мотивація персоналу є важливою умовою ефективної роботи співробітників в інтереси організації. Ефективний менеджер повинен розуміти зміст мотивація, забезпечення здорового морального духу в колективі та заохочення працівників до праці.

Мотивація пронизує всі етапи управління, сприяє активізації діяльності високопродуктивна праця, максимальне задоволення потреб працівників, в розвиток свого потенціалу. Кожен окремий працівник сприймається в компанія як незалежна, самодостатня одиниця, яка не може бути замінена в будь-який момент.

2. Модель Портера-Лоулера враховує та поєднує такі поняття як зусилля, здібності, результати, винагороди, задоволення та сприйняття в межах єдиної взаємозалежної системи

3. Створення відкритих просторів, які приваблюють почуття, створення окремих зон робочого місця, які спрямовані на благополуччя співробітників, і надання працівникам можливості спілкуватися один з одним протягом дня – все це може сприяти підвищенню мотивації в команді.

4. ПАТ «Одескабель» є досить відомим заводом України. Датою заснування підприємства вважають 9 квітня 1949 року.

Рентабельність продукції у період з 2018 по 2022 рік зменшилась на 138,8%, рентабельність продажів на 135,9%, рентабельність активів на 127,2%, рентабельність власного капіталу на 130,4%. Така тенденція є негативною та потребує розробки заходів, щодо покращення показників.

Маневреність грошових коштів негативна та менше ніж 0, що свідчить про залежність підприємства від кредиторів. Коефіцієнт співвідношення позикових та власних коштів свідчить про те, що в обігу знаходиться більше позикових коштів ніж власних і це співвідношення стає все більш вагомим з кожним роком. Та зростання коефіцієнта фінансової залежності також свідчить про збільшення частки позичених коштів у фінансуванні підприємства. Це є негативним тому, що зменшує фінансову стійкість підприємства.

5. Персонал ПАТ «Одескабель» складається з висококваліфікованих виробничих і адміністративних фахівців.

Кадрова політика є пріоритетом для ПАТ «Одескабель». Це стосується, зокрема, підбору, навчання та професійного розвитку кваліфікованих фахівців, а також утримання ключових співробітників. Керівництво ПАТ «Одескабель» прагне до того, щоб усі співробітники розділяли успіх компанії, були особисто причетні до формування її цінностей і щиро пишалися тим, що є частиною команди «Одескабель».

Організаційна культура ПАТ «Одескабель» є розвиненою і сприяє ефективній роботі підприємства.

6. Найважливіша частина системи мотивації працівників організації - моральні стимули для персоналу - недостатньо розвинена. Найбільшими мотиваторами є заохочення, премії та підвищення заробітної плати.

Це свідчить про важливість використання матеріальних методів як чинника мотивації працівників на ПАТ «Одескабель». У цій сфері мотивації працівників виявлено такі недоліки: премії, що виплачуються відповідно до обсягу реалізації продукції, не завжди реалізуються; основне навантаження припадає на фонд оплати праці, який потребує реорганізації.

7. Були виявлені такі проблеми: застаріла програма преміювання персоналу; обмеженість форм нематеріального стимулювання.

Оскільки під час аналізу було виявлено низку недоліків, для їх усунення доцільно реалізовувати рекомендації щодо вдосконалення стимулювання праці персоналу. Вони спрямовані на збереження кадрового потенціалу, підвищення престижності та привабливості роботи, забезпечення відповідності оплати праці працівників якості виконання ними робіт, підвищення продуктивності праці та збільшення прибутку.

Мета рекомендацій полягає в розробленні заходів щодо підвищення задоволеності персоналу організації системою стимулювання їхньої праці.

Цієї мети можна досягти проведенням конкурсів із преміювання персоналу, публічним заохоченням персоналу тощо.

8. Запропоновані нами заходи принесуть значний економічний і соціальний ефект для підприємства. Вони позитивно вплинуть на ефективність трудової діяльності в робочому колективі, а також на ефективність діяльності всієї організації. У працівників проявляється зацікавленість у результатах своєї роботи, тому вони починають її виконувати відповідальніше і якісніше.