

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051 «Економіка»**
за освітньою програмою професійного спрямування
«Економіка та управління в HR-індустрії»

на тему: **«Мотивація персоналу як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг»** (на прикладі АТ КБ «Приватбанк»)

Виконавець:

студентка 4 курсу, 6 групи ЦЗВФН

Панкова Вікторія Григорівна _____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., ст.викладач

Новицький Миколай Валерійович _____

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дипломної роботи. В сучасних умовах ринкової економіки та зростання конкуренції між підприємствами, особлива увага привертається до мотивації трудової діяльності працівників, оскільки вмотивовані працівники сприяють успішній діяльності будь-якого підприємства. Оптимальна мотивація забезпечує зниження плинності кадрів, спонукає до підвищення продуктивності праці та рівня задоволеності працівників, що безперечно сприяє досягненню конкурентної переваги на ринку праці.

Метою дипломного дослідження є комплексне дослідження методів мотивації персоналу, виявлення шляхів удосконалення системи мотивації персоналу на прикладі Біляївського відділення АТ КБ «Приватбанк» та розробка заходів щодо підвищення її ефективності.

Для досягнення мети необхідно виконання наступних завдань:

- Розглянути поняття «мотивація» та охарактеризувати склад системи мотивації персоналу;
- Дослідити діяльність АТ КБ «Приватбанк», його кадрового складу, проаналізувати систему мотивації у Біляївському відділенні АТ КБ «Приватбанк»;
- Запропонувати шляхи покращення системи розвитку мотивації у Біляївському відділенні АТ КБ «Приватбанк».

Об'єктом дослідження є система мотивації персоналу на АТ КБ «Приватбанк».

Предметом дослідження є методи та способи щодо створення ефективної системи мотивації у Біляївському відділенні АТ КБ «Приватбанк».

При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі **методи**: аналізу, синтезу, порівняння, класифікації, узагальнення, табличний метод, розрахунковий метод, анкетне опитування, SWOT-аналіз.

Інформаційні матеріали використанні при дослідженні. Наукові праці зарубіжних та вітчизняних вчених з мотивації праці та управління персоналом, підручники, статті наукових конференцій з досліджуваного питання, економічні журнали, офіційні матеріали та фінансова звітність АТ КБ «Приватбанк», Інтернет-ресурси.

Структура та обсяг роботи. Обсяг роботи становить 83 сторінки, список із 34 літературних джерел і 3 додатків. Робота містить 15 таблиць і 20 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні та методологічні аспекти мотивації персоналу» розглянуто сутність мотивації як складової управління персоналом та основні завдання мотивації; розглянуто методи та форми мотивації; виявлені проблеми функціонування системи мотивації банківського персоналу.

У другому розділі «Аналіз мотивації як складової управління персоналом та чинника конкурентних переваг АТ КБ «Приватбанк» здійснена загальна організаційно-економічна характеристика АТ КБ «Приватбанк»; проведений аналіз персоналу Біляївського відділення, наведена організаційна структура персоналу відділення; проаналізований кількісний та якісний склад персоналу; здійснено аналіз руху кадрів; досліджено стан діючої системи мотивації у Біляївському відділенні;

У третьому розділі «Напрями удосконалення системи мотивації АТ КБ «Приватбанк» запропоновано вдосконалити систему мотивації шляхом введення посади наставника з навчання персоналу; запровадити курс «Онлайн-Навчання» на платформі «Iknow» та розробити систему компетенцій задля ефективності навчання.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. У вітчизняних банках є відсутність індивідуального підходу до співробітників, оскільки всі системи навчання, адаптації та розвитку є узагальненими для усіх працівників. Відсутнє наставництво у банках для підтримки нових талановитих працівників при ознайомленні з посадовими обов'язками та корпоративними цінностями банку.
2. Біляївське відділення АТ КБ «Приватбанк» потребує впровадження мотиваційних заходів для покращення фінансових результатів, оскільки сучасний стан мотивації характеризується низькою нематеріальною мотивацією.
3. Надано рекомендації керівнику відділення, щодо введення наставника з навчання персоналу для усіх працівників, також запропоновано проводити навчання на платформі «Iknow».

АНОТАЦІЯ
Панкова В.Г.

«Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг»

(на прикладі АТ КБ «Приватбанк»)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр зі спеціальності **051 «Економіка»** за освітньою програмою **«Економіка та управління в HR-індустрії»**

Одеський національний економічний університет. Одеса 2024 р.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури із 34 джерел, 3 додатків, 15 табл. та 20 рис.

Об'єктом дослідження є система мотивація персоналу в АТ КБ «Приватбанк».

У роботі розглянуто теоретичні аспекти мотивації персоналу та проблеми функціонування системи мотивації банківського персоналу.

Проаналізовано організаційну характеристику банку, проведено аналіз персоналу, здійснено аналіз системи мотивації у досліджуваному банку.

Запропоновано: введення посади тренера з навчання; здійснено оцінку ефективності запропонованих заходів.

Ключові слова: мотивація, персонал, матеріальна та нематеріальна мотивація, навчання персоналу, компетенції, банк, конкурентоспроможність.

ANNOTATION
Pankova V.G.

Motivation as a component of personnel management and a factor of competitive advantages

(on the example of JSC CB «PrivatBank»)

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in the speciality **051 «Economics»** under the educational program **«Economics and management in the HR-industry»**

Odesa National University of Economics. Odesa, 2024

The master's qualification work consist of an introduction, three sections, conclusions and a list of references from 34 sources, 3 appendices, 15 tables, 20 figures.

The object of the research is the personnel motivation system at JSC CB Privatbank.

The paper examines the theoretical aspects of personnel motivation and examines the problems of the functioning of the banking personnel motivation system.

The organizational characteristics of the bank were analysed, the personnel analysis was carried out, and the staff motivation at the researched bank is analyzed.

Proposed introduction of the position of training coach; an assessment of the effectiveness of the proposed measures is was evaluated.

Key words: motivation, staff, tangible and intangible motivation, staff training, competencies, bank, competitiveness.