

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

ДИПЛОМНА РОБОТА

Тема роботи:

АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ
УДОСКОНАЛЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ
ВАТ “ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ АГРЕГАТНИЙ ЗАВОД”)

Студент

Стасюк С. І.

Керівник д.е.н., професор

Бабенко А. Г.

ДНІПРОПЕТРОВСЬК – 2006

АКТУАЛЬНІСТЬ

визначається тим, що сучасні ринкові відносини в Україні потребують створення адекватного сучасного механізму мотивації праці. Без нього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва – основи зростання реальних доходів і рівня життя населення

МЕТА

полягає в проведенні досліджень стану оплати праці на конкретному об'єкті, аналізі діючої системи й форми оплати праці, з'ясуванні існуючих недоліків, розроблення ряд рекомендацій щодо удосконалення в системі оплати праці.

ЗАВДАННЯ

виступає пошук найбільш ефективних систем стимулювання персоналу, розкриття поняття мотивації, умов та факторів, що спонукають робітників більш старанно та ефективно виконувати свої обов'язки

МОТИВАЦІЯ

мотивація в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їхнього спонукання до ефективної праці.

Стимулювання праці – це насамперед зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини в сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу.



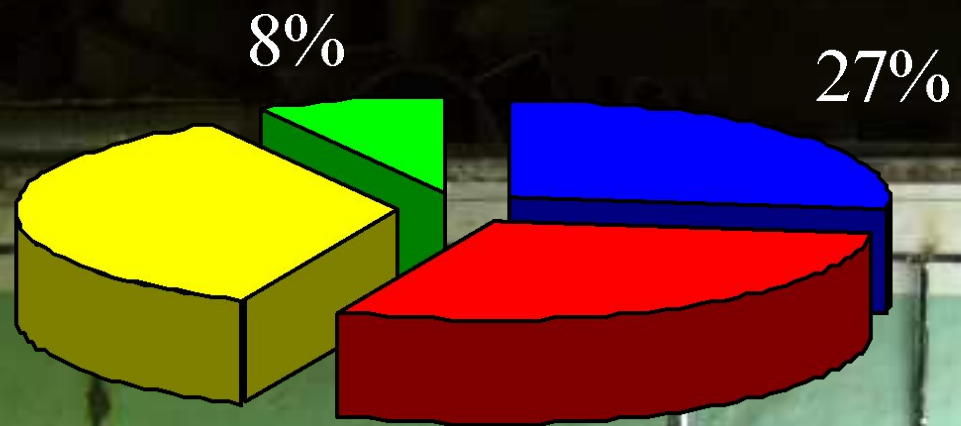


Рис. 2.1. Період роботи працівників в даній організації

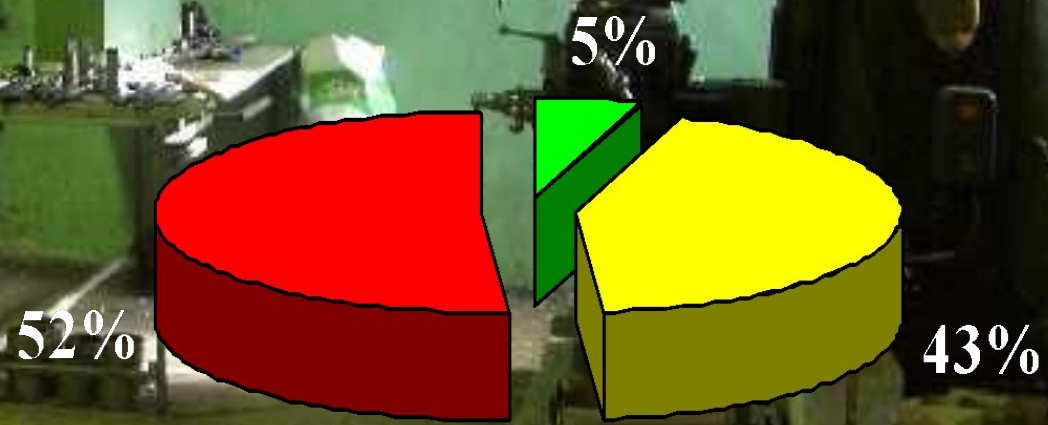
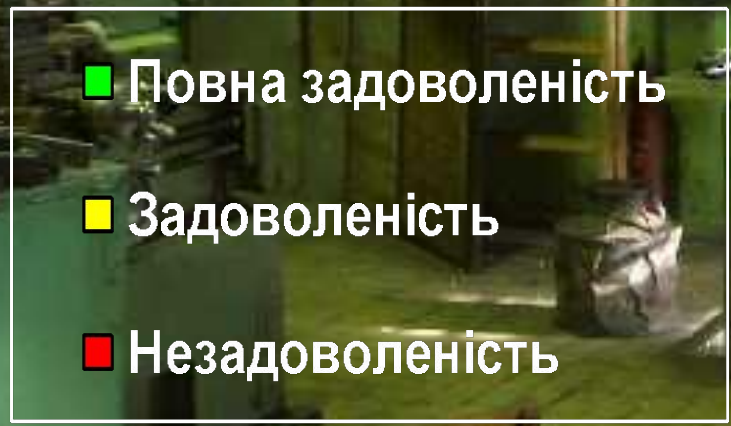


Рис. 2.2. Опитування в категорії «Успіх»

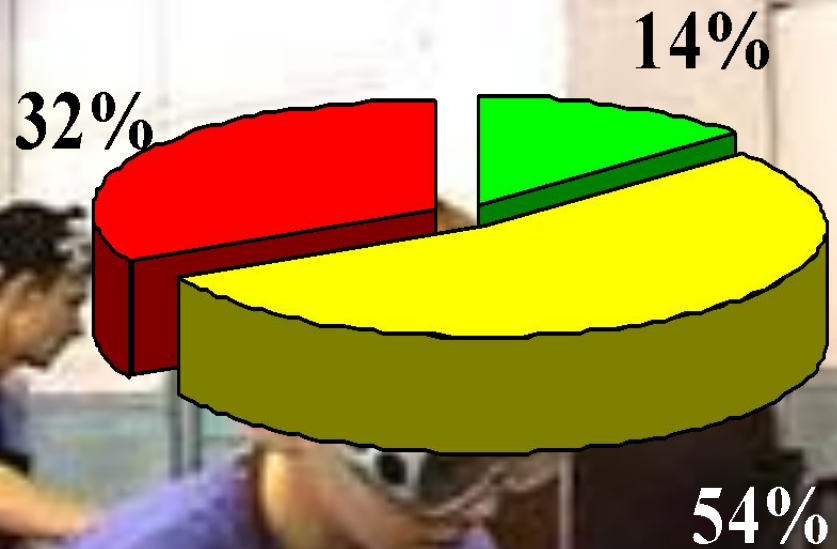
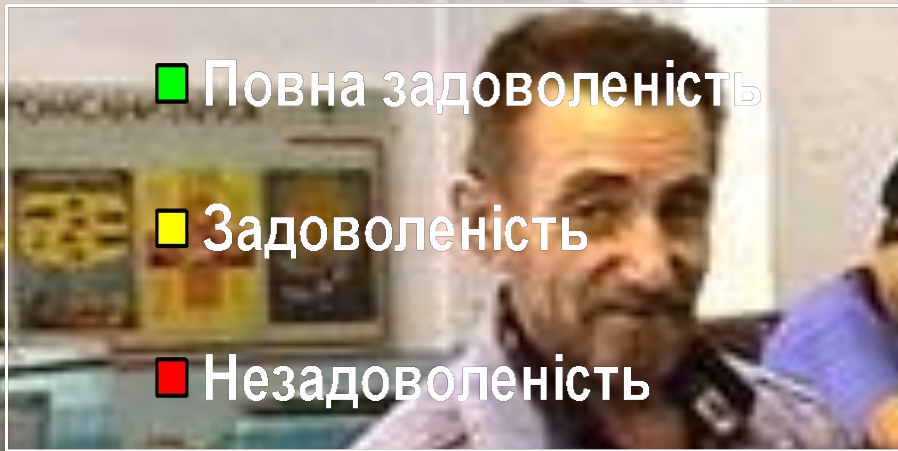


Рис. 2.3. Опитування в категорії «Відповідальність»

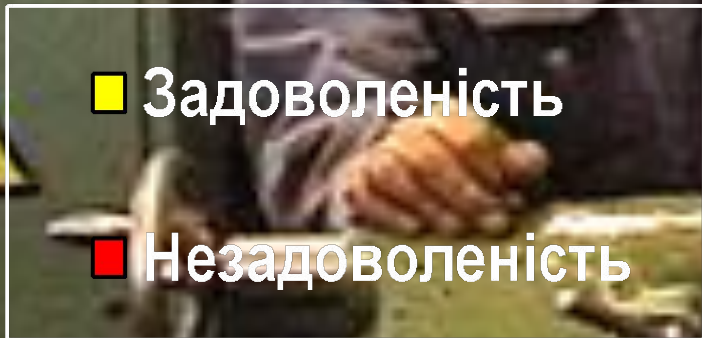


Рис. 2.4. Опитування в категорії «Визнання успіху»

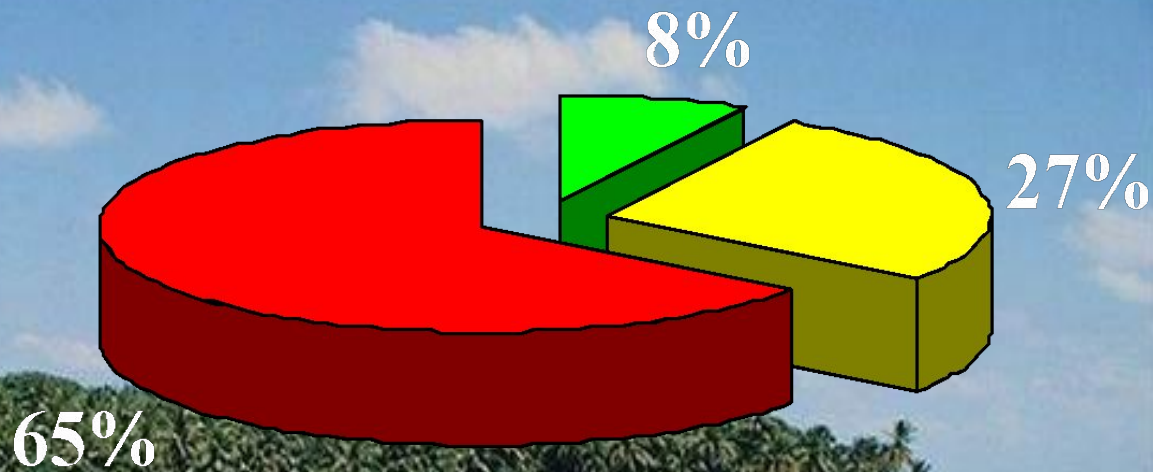
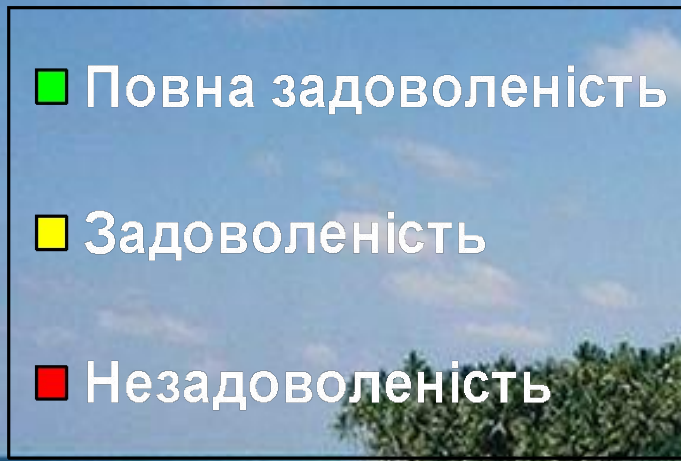


Рис. 2.5. Опитування в категорії «Просування по службі»

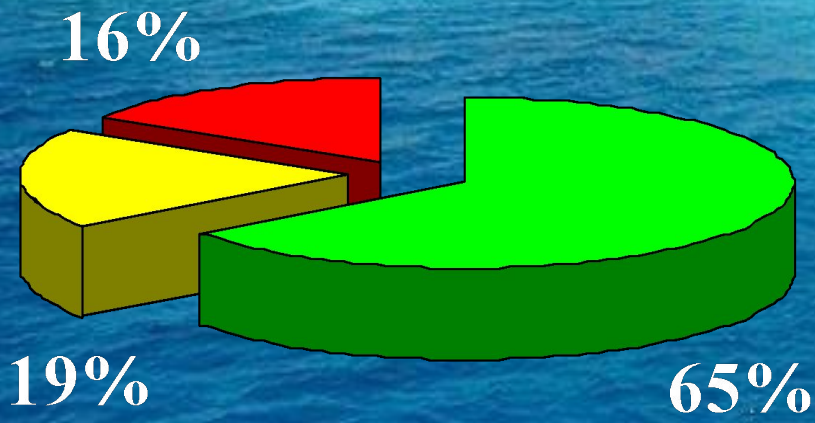


Рис. 2.6. Опитування в категорії «Змістовність роботи»

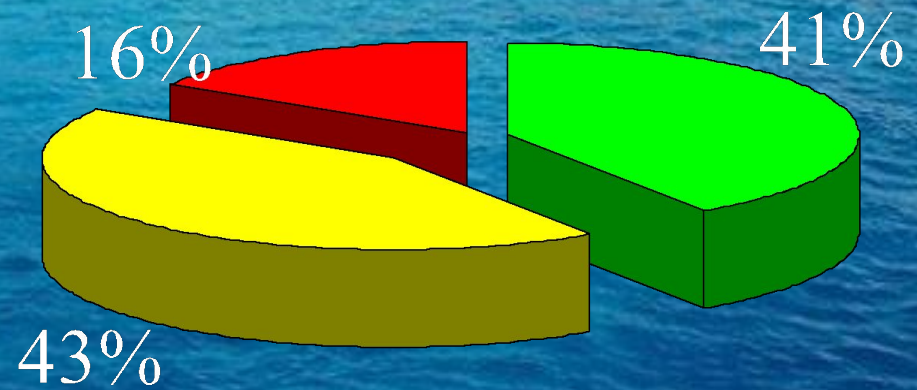
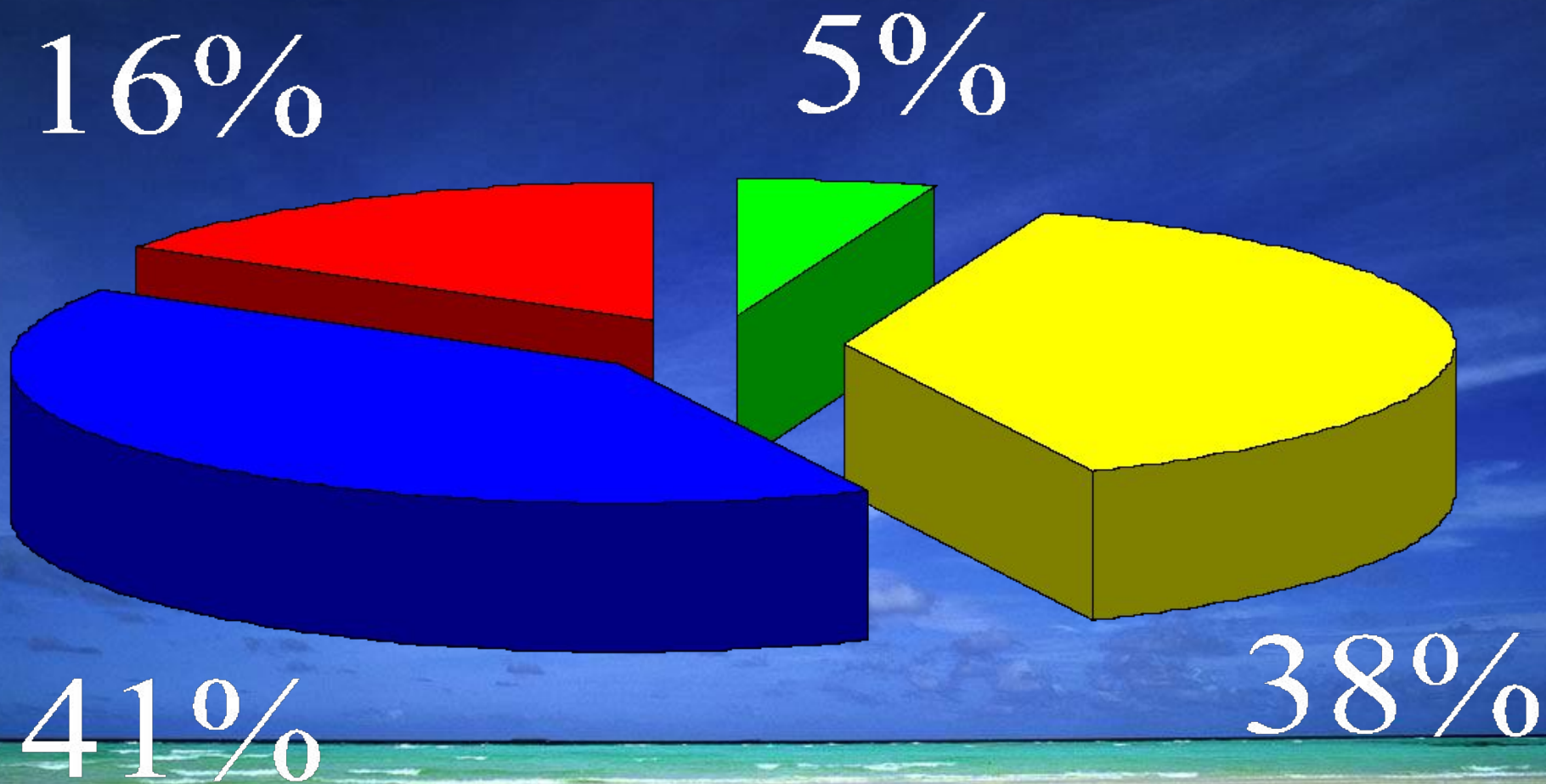


Рис. 2.7. Опитування в категорії «Вдосконалювання особистості»



■ Повна задоволеність

■ Задоволеність

■ Часткова незадоволеність

■ Повна незадоволеність

Рис. 2.8. Аналіз загальних результатів дослідження

Існуючі недоліки системи стимулювання та мотивації праці працівників заводу:

- 1. Низька ефективність внутрішньовиробничих відносин, обумовлена тим, що ініціатива цехів не заохочується, а часто, навпаки припиняються; фонд економічного стимулювання в цехах не створений, а виділяється цехам із централізованих джерел; цехи не несуть економічної відповідальності за ефективність використання виробничих фондів, трудових і матеріальних ресурсів.**
- 2. В основному стимулюванні, тобто при визначенні розміру окладу й преміальних, не приділяється увага додатково відпрацьованому часу персоналу, що значно знижує зацікавленість і продуктивність.**
- 3. У деяких випадках використовується погодинна оплата праці, при тому, що в остаточному підсумку важливий кількісний результат. Це також призводить до значного зниження продуктивності праці.**
- 4. Оперативним управлінням виробничого підрозділу займаються люди, що не мають фахової освіти для здійснення даного виду діяльності.**
- 5. Низьке використання здібностей працівників, відсутність проробленої системи просування по службі й розвитку кар'єри.**

Розроблені рекомендації щодо удосконалення системи стимулювання та мотивації праці:

1. Розширення використання соціально-психологічних факторів у стимулюванні персоналу, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

2. Для підвищення економічного стимулювання існуючої сьогодні на ВАТ «Дніпропетровський агрегатний завод» системи оплати праці рекомендовано доповнити системою участі працівників у прибутку організації.

3. Постановка реальних цілей, поділ складних цілей на короткострокові етапи.

4. Активне використання додаткових навичок співробітників, увага до ідей і пропозицій співробітників.

5. Формування організаційної культури, розвиток у співробітників почуття приналежності до організації.

6. Заохочення й оцінка досягнень співробітників, розвиток системи управління кар'єрою.

7. Оплата транспортних витрат, медичне обслуговування, різні програми страхування, організація корпоративних пенсійних і ощадних фондів.

ДОКЛАД ЗАВЕРШЕНО

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !!!