

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Кафедра экономики и управления бизнесом

НОВИК
Алексей Иосифович

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА МОТИВАЦИИ КАК УСЛОВИЕ
ЭФФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Дипломная работа

Научный руководитель:
старший преподаватель
С.А. Хмель

Допущен к защите

«__» _____ 2017 г.

Зав. кафедрой экономики и управления бизнесом

доктор экономических наук, профессор

_____ В. В. Пузиков

Минск, 2017

РЕФЕРАТ

Объем дипломной работы составляет 62 страницы. Работа содержит 4 рисунка, 13 таблиц, 3 приложения. При написании дипломной работы использовано 50 источников.

МОТИВАЦИЯ, ПЕРСОНАЛ, КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА,
ПРЕМИРОВАНИЕ, УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, СИСТЕМА
СТИМУЛИРОВАНИЯ

Переход к социально ориентированному рынку определяет необходимость создания нормального механизма мотивации труда. Без этого нельзя рассматривать на практике объективные предпосылки для повышения эффективности производства – основы роста реальных доходов и уровня жизни населения. При этом конечным пунктом осуществления всех реформ является организация, где непосредственно осуществляется процесс трудовой деятельности

Целью дипломной работы является определение условий и направлений совершенствования механизма мотивации как условия эффективного менеджмента на примере РУП «Минскэнерго».

Объектом изучения в дипломной работе является система управления персоналом РУП «Минскэнерго».

Предметом исследования и анализа является система мотивации персонала РУП «Минскэнерго» и мотивационные модели, способствующие или препятствующие повышению эффективности труда.

Дипломная работа состоит из трех глав, введения, заключения и приложений.

РЭФЕРАТ

Аб'ём дыпломнай працы складае 62 старонкі. Праца змяшчае 3 малюнка, 13 табліц. Пры напісанні дыпломнай працы выкарыстана 50 крыніц.

МАТЫВАЦЫЯ, ПЕРСАНАЛ, КАРПАРАТЫЎНАЯ КУЛЬТУРА, ПРЭ-МІРАВАННЕ, КІРАВАННЕ ПЕРСАНАЛАМ, СІСТЭМЫ СТЫМУЛЯВАННЯ.

Пераход да сацыяльна арыентаванага рынку мяркуе неабходнасць стварэння адэкватнага механізму матывацыі працы. Без гэтага нельга разглядаць на практыцы аб'ектыўныя перадумовы для павышэння эфектыўнасці вытворчасці – асновы росту рэальных даходаў і ўзроўню жыцця насельніцтва. Пры гэтым канчатковым пунктам ажыццяўлення ўсіх рэформаў з'яўляецца арганізацыя, дзе непасрэдна ажыццяўляецца працэс працоўнай дзейнасці.

Мэтай дыпломнай працы з'яўляецца вызначэнне ўмоў і напрамкаў удасканалення механізму матывацыі як умовы эфектыўнага менеджменту на прыкладзе РУП «Мінскэнерга».

Аб'ектам вывучэння ў дыпломнай працы з'яўляецца сістэма кіравання персаналам РУП «Мінскэнерга».

Прадметам даследавання і аналізу з'яўляецца сістэма матывацыі персаналу РУП «Мінскэнерга» і матывацыйныя мадэлі, якія спрыяюць або перашкаджаюць павышэнню эфектыўнасці працы.

Дыпломная праца складаецца з трох глаў, уводзін, заключэння і дадаткаў.

ABSTRACT

The volume of the graduate work is 62 pages. The work contains 4 figures, 13 tables, 3 enclosures. When writing a work used 50 sources.

MOTIVATION, PERSONNEL, CORPORATE CULTURE, BONESES, MANAGEMENT PERSONNEL, INCENTIVE SCHEME.

The transition to socially oriented market requires the establishment of an adequate mechanism of labor motivation. Without this, can not be seen in practice, the objective conditions for increasing the efficiency of production – the basis of the growth of real incomes and living standards. In this case the end point of the reform is the organization, where the process of work is carried out directly.

The aim of the thesis is to determine the conditions and ways to improve the mechanism of motivation as a condition for effective management on the example «Minskenergo».

The object of study in the thesis work is the company's personnel management system with «Minskenergo».

The subject of research and analysis is a system of motivation «Minskenergo» and motivational models that promote or hinder increasing labor efficiency.

The thesis consists of three chapters, introduction, conclusion and applications.