

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»

ФАКУЛЬТЕТ «ВЫСШАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА»

Кафедра инновационного управления

Путиков
Виталий Леонидович

**РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА
ПРИМЕРЕ ОАО «Белшина»**

Магистерская диссертация

специальность 1-26 81 09 Технологии управления персоналом

Научный руководитель
Анатолий Иванович Ковалинский
к.т.н., доцент

Допущен к защите
«__» _____ 2019 г.
Заведующий кафедрой
инновационного управления
_____ Е.А. Поддубская
кандидат педагогических наук

Минск, 2019

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

МОТИВАЦИЯ, МОТИВ, СТИМУЛ, МАТЕРИАЛЬНОЕ
СТИМУЛИРОВАНИЕ, НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ,
БОНУСЫ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ,
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ПОТРЕБНОСТИ.

Основная цель: разработка системы мотивации, получение максимальной отдачи от использования имеющихся человеческих ресурсов, что повышает общую производительность и прибыльность компании.

Объект исследования: системы мотивации персонала на производственном предприятии ОАО «Белшина».

Предмет исследования: совершенствование способов мотивации персонала на предприятии ОАО «Белшина».

Гипотеза: учет мотивационных особенностей в деятельности организации будет существенно влиять на результативность деятельности организации.

Задачи исследования:

- провести теоретический анализ литературы по проблеме исследований мотивации;
- выявить причины, мотивирующие персонал к результативной деятельности;
- осуществить практическое исследование влияния мотивации;
- разработать рекомендации, направленные на влияние мотивации на эффективность деятельности организации.

Методы исследования: теоретический анализ научной литературы по проблемам исследования, анализ документов финансово-хозяйственной и управленческой деятельности, беседы, наблюдение.

Новизна исследования: состоит в том, что разработаны практические рекомендации, направленные на совершенствование системы мотивации и ее влияния на результативность деятельности персонала.

Развитие новых подходов к управлению требует разработки качественно новой системы мотивации персонала предприятия. Руководители компаний должны отходить от устаревших принципов управления мотивацией. Сегодня мотивационный механизм предполагает ориентацию на следующие принципы: – осмысленность руководства к осуществляемым действиям в области мотивации; – необходимость создания условий для достижения как общего, так и личного успеха; – признание со стороны высшего руководства ценности подчиненных.

АГУЛЬНАЯ ХАРАКТАРЫСТЫКА ПРАЦЫ

МОТИВАЦИЯ, МОТИВ, СТИМУЛ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, БОНУСЫ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ, ЧАЛАВЕЧЬЯ ПАТРЭБЫ.

Асноўная мэта: распрацоўка сістэмы матывацыі, атрыманне максімальнай аддачы ад выкарыстання наяўных чалавечых рэсурсаў, што павышае агульную прадукцыйнасць і прыбытковасць кампаніі.

Аб'ект даследавання: сістэмы матывацыі персаналу на вытворчым прадпрыемстве ААТ «Белшына».

Прадмет даследавання: удасканаленне спосабаў матывацыі персаналу на прадпрыемстве ААТ «Белшына».

Гіпотэза: ўлік матывацыйных асаблівасцяў у дзейнасці арганізацыі будзе істотна ўплываць на выніковасць дзейнасці арганізацыі.

Задачы даследавання:

- правесці тэарэтычны аналіз літаратуры па праблеме даследаванняў матывацыі;
- выявіць прычыны, матывіровачную персанал да выніковай дзейнасці;
- ажыццявіць практычнае даследаванне ўплыву матывацыі;
- распрацаваць рэкамендацыі, накіраваныя на ўплыў матывацыі на эфектыўнасць дзейнасці арганізацыі.

Метады даследавання: тэарэтычны аналіз навуковай літаратуры па праблемах даследавання, аналіз дакументаў фінансава-гаспадарчай і кіраўніцкай дзейнасці, гутаркі, назіранне.

Навізна даследавання: складаецца ў тым, што распрацаваны практычныя рэкамендацыі, накіраваныя на ўдасканаленне сістэмы матывацыі і яе ўплыву на выніковасць дзейнасці персаналу.

Развіццё новых падыходаў да кіравання патрабуе распрацоўкі якасна новай сістэмы матывацыі персаналу прадпрыемства. Кіраўнікі кампаній павінны адыходзіць ад састарэлых прынцыпаў кіравання матывацыяй. Сёння матывацыйны механізм прадугледжвае арыентацыю на наступныя прынцыпы:

- асэнсаванасць кіраўніцтва да ажыццяўляюцца дзеянняў у галіне матывацыі;
- неабходнасць стварэння ўмоў для дасягнення як агульнага, так і асабістага поспеху;
- прызнанне з боку вышэйшага кіраўніцтва каштоўнасці падначаленых.

GENERAL DESCRIPTION OF WORK

MOTIVATION, MOTIF, INCENTIVE, MATERIAL STIMULATION, INTANGIBLE STIMULATION, BONUSES, SATISFACTION, PERFORMANCE, HUMAN NEEDS.

The main goal: the development of a motivation system, obtaining the maximum return from the use of available human resources, which increases the overall productivity and profitability of the company.

Object of study: personnel motivation system at the production enterprise of OJSC "Belshina".

Subject of research: improving the methods of personnel motivation at the enterprise Belshina.

Hypothesis: consideration of motivational features in the organization's activities will significantly affect the performance of the organization.

Objectives of the study:

- to conduct a theoretical analysis of the literature on the problem of research of motivation;
- identify the reasons that motivate staff to productive activities;
- to carry out a practical study of the effect of motivation;
- develop recommendations aimed at the impact of motivation on the effectiveness of the organization.

Research methods: theoretical analysis of scientific literature on research problems, analysis of documents of financial, economic and management activities, interviews, observation.

The novelty of the research: is that practical recommendations have been developed, aimed at improving the system of motivation and its impact on the performance of staff.

The development of new approaches to management requires the development of a qualitatively new system of motivation of enterprise personnel. Company executives must move away from obsolete motivation management principles. Today, the motivational mechanism assumes a focus on the following principles:

- meaningfulness of the leadership to the actions taken in the field of motivation;
- the need to create conditions for achieving both common and personal success;
- recognition by top management of the value of subordinates.