

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»**

ОТДЕЛ МАГИСТРАТУРЫ

Кафедра инновационного управления

ВЕРАС

Максим Дмитриевич

МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Магистерская диссертация

специальность 1-26 81 09 Технологии управления персоналом

Научный руководитель

Допущена к защите

«___» _____ 2020 г.

Заведующий кафедрой

инновационного управления

_____ Е.А. Поддубская

кандидат педагогических наук

Минск, 2020

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

ПЕРСОНАЛ, МОТИВАЦИЯ, СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА,
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА,
ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ

Теоретические вопросы совершенствования систем оплаты и стимулирования труда широко обсуждаются в современной экономической литературе. Многочисленные зарубежные и отечественные исследователи наряду с общетеоретическими проблемами подчеркивают актуальность проблем адаптации систем оплаты и стимулирования труда к конкретным условиям функционирования промышленных предприятий. Важными выступают вопросы усиления связи уровня заработной платы с результатами производственной деятельности, а также реализация на практике стратегий сотрудничества работников и работодателей.

Цель исследования: изучение теоретических аспектов функционирования системы мотивации персонала в современных социально-экономических условиях и разработка на этой основе рекомендаций по повышению эффективности системы мотивации персонала ОАО «Криница».

Объект исследования: система мотивации персонала.

Предмет исследования: инструменты мотивации персонала ОАО «Криница» и методы оценки их эффективности.

Цель и задачи исследования определили структуру работы, которая состоит из введения, четырех глав и заключения.

Во введении очерчивается проблематика исследования, обосновывается актуальность работы. Определяются объект и предмет исследования, формулируются его цели и задачи, указываются теоретические и методологические основы, практическая значимость.

В первой главе рассматривается обучение персонала как важнейшая составляющая в их развитии, отношение сотрудника к идее обучения. Рассматриваются основные понятия и виды мотивации персонала предприятия.

Во второй главе рассматриваются факторы и современные методы развития персонала, а также подходы к их оценке.

В третьей главе проведен анализ системы управления персоналом, проведена оценка системы мотивации в организации.

В четвертой главе предложены рекомендации по формированию системы развития на предприятии ЗАО «Криница», разработана новая модель мотивационной системы и рассчитана экономическая эффективность от

предложенных мероприятий.

При написании диссертации были использованы методы теоретического анализа, изучения материалов научных и периодических изданий по проблеме, методы документального анализа, а также общенаучные методы – описания, обобщения, метод дедукции, а также табличный и графический методы.

Практическая значимость выполненной работы состоит в том, что разработаны конкретные рекомендации по организации оплаты и стимулирования труда для предприятия. Проведен анализ заинтересованности работников в переходе на новую систему оплаты, мотивации труда и обоснованы условия этого перехода, обеспечивающие эффективность применения предлагаемых рекомендаций.

Теоретической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам оплаты и стимулирования труда в переходной и рыночной экономике. В качестве нормативной и информационной основы работы послужили законодательные и нормативные акты Республики Беларусь, научные публикации и материалы периодической печати, статистические данные, данные анкетного и экспертного опросов, проведенных на исследуемом предприятии.

АГУЛЬНАЯ ХАРАКТАРЫСТЫКА ПРАЦЫ

ПЕРСАНАЛ, МАТЫВАЦЫЯ, СТЫМУЛЯВАННЕ ПРАЦЫ, КІРАВАННЕ ПЕРСАНАЛАМ, РАЗВІЦЦЁ ПЕРСАНАЛУ, ПЛАНАВАННЕ РАЗВІЦЦЁ КАР'ЕРЫ

Тэарэтычныя пытанні ўдасканалення сістэм аплаты і стымулявання працы шырока абмяркоўваюцца ў сучаснай эканамічнай літаратуры. Шматлікія замежныя і айчыныя даследчыкі разам з общетеоретическими праблемамі падкрэсліваюць актуальнасць праблем адаптацыі сістэм аплаты і стымулявання працы да канкрэтных умоў функцыянавання прамысловых прадпрыемстваў. Важнымі выступаюць пытанні ўзмацнення сувязі ўзроўню зароботнай платы з вынікамі вытворчай дзейнасці, а таксама рэалізацыя на практыцы стратэгіі супрацоўніцтва работнікаў і працадаўцаў.

Мэта даследавання: вывучэнне тэарэтычных аспектаў функцыянавання сістэмы матывацыі персаналу ў сучасных сацыяльна-эканамічных умовах і распрацоўка на гэтай аснове рэкамендацый па павышэнню эфектыўнасці сістэмы матывацыі персаналу ААТ "Крыніца".

Аб'ект даследавання: сістэма матывацыі персаналу.

Прадмет даследавання: інструменты матывацыі персаналу ААТ "Крыніца" і метады ацэнкі іх эфектыўнасці.

Мэта і задачы даследавання вызначылі структуру працы, якая складаецца з увядзення, чатырох раздзелаў і заключэння.

Ва ўвядзенні акрэсліваецца праблематыка даследавання, абгрунтоўваецца актуальнасць працы. Вызначаюцца аб'ект і прадмет даследавання, фармулююцца яго мэты і задачы, паказваюцца тэарэтычныя і метадалагічныя асновы, практычная значнасць.

У першай чале разглядаецца навучанне персаналу як найважнейшая складнік у іх развіцці, стаўленне супрацоўніка да ідэі навучання. Разглядаюцца асноўныя паняцці і віды матывацыі персаналу прадпрыемства.

У другой чале разглядаюцца фактары і сучасныя метады развіцця персаналу, а таксама падыходы да іх ацэнкі.

У трэцяй чале праведзены аналіз сістэмы кіравання персаналам, праведзена ацэнка сістэмы матывацыі у арганізацыі.

У чацвёртай чале прапанаваны рэкамендацыі па фарміраванні сістэмы развіцця на прадпрыемстве ЗАТ «крыніца», распрацавана новая мадэль матывацыйнай сістэмы і разлічана эканамічная эфектыўнасць ад прапанаваных мерапрыемстваў.

Пры напісанні дысертацыі былі выкарыстаныя метады тэарэтычнага аналізу, вывучэння матэрыялаў навуковых і перыядычных выданняў па праблеме, метады дакументальнага аналізу, а таксама агульнанавуковыя метады-апісанні, абагульненні, метады дэдукцыі, а таксама таблічны і графічны метады.

Практычная значнасць выкананай працы складаецца ў тым, што распрацаваны канкрэтныя рэкамендацыі па арганізацыі аплаты і стымулявання працы для прадпрыемства. Праведзены аналіз зацікаўленасці работнікаў у пераходзе на новую сістэму аплаты, матывацыі працы і абгрунтаваныя ўмовы гэтага пераходу, якія забяспечваюць эфектыўнасць прымянення прапанаваных рэкамендацый.

Тэарэтычнай асновай даследавання паслужылі працы айчынных і замежных вучоных па праблемах аплаты і стымулявання працы у пераходнай і рынкавай эканоміцы. У якасці нарматыўнай і інфармацыйнай асновы працы паслужылі заканадаўчыя і нарматыўныя акты Рэспублікі Беларусь, навуковыя публікацыі і матэрыялы перыядычнага друку, статыстычныя дадзеныя, дадзеныя анкетнага і экспертнага апытанняў, праведзеных на доследным прадпрыемстве.

ABSTRACT

STAFF MOTIVATION, INCENTIVES, PERSONNEL MANAGEMENT, STAFF DEVELOPMENT, CAREER DEVELOPMENT PLANNING

Theoretical issues of improving payment systems and labor incentives are widely discussed in the modern economic literature. Numerous foreign and domestic researchers, along with General theoretical problems, emphasize the relevance of the problems of adapting payment systems and labor incentives to specific operating conditions of industrial enterprises. Important issues are the strengthening of the relationship between the level of wages and the results of production activities, as well as the implementation of strategies for cooperation between employees and employers.

The purpose of the study: to study the theoretical aspects of the functioning of the personnel motivation system in modern socio-economic conditions and develop recommendations on this basis to improve the effectiveness of the personnel motivation system of JSC Krinita.

The object of the research: the system of personnel motivation.

Subject of research: tools for motivating employees of JSC Krinita and methods for evaluating their effectiveness.

The purpose and objectives of the study determined the structure of the work, which consists of an introduction, four chapters, and a conclusion.

The introduction outlines the research issues and justifies the relevance of the work. The object and subject of the study are defined, its goals and objectives are formulated, theoretical and methodological foundations, and practical significance are specified.

In the first Chapter, staff training is considered as the most important component in their development, the employee's attitude to the idea of training. The main concepts and types of motivation of the company's personnel are considered.

The second Chapter examines the factors and modern methods of personnel development, as well as approaches to their assessment.

The third Chapter analyzes the personnel management system and evaluates the motivation system in the organization.

In the fourth Chapter, recommendations for the formation of a development system at the Krinita company are proposed, a new model of the motivational system is developed, and the economic efficiency of the proposed measures is calculated.

When writing the dissertation, methods of theoretical analysis, study of materials of scientific and periodical publications on the problem, methods of documentary analysis, as well as General scientific methods – descriptions, generalizations,

deduction method, as well as tabular and graphical methods were used.

The practical significance of the work performed is that specific recommendations have been developed for the organization of remuneration and incentives for the company. The analysis of employees' interest in the transition to a new system of payment and motivation of labor is carried out and the conditions of this transition that ensure the effectiveness of the proposed recommendations are justified.

The theoretical basis of the study was the works of domestic and foreign scientists on the problems of payment and stimulation of labor in the transition and market economy. The normative and informational basis of the work was provided by the legislative and regulatory acts of the Republic of Belarus, scientific publications and periodical materials, statistical data, data from questionnaire and expert surveys conducted at the enterprise under study.