

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»**

КАФЕДРА ФИНАНСОВ И МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация к дипломной работе

**МЕХАНИЗМ МОТИВАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО
МЕНЕДЖМЕНТА**

СИДОРОВ Юлия Олеговна

Научный руководитель:
кандидат экономических наук,
доцент Л.П. Ермалович

Минск, 2025

Дипломная работа: 73 с., 7 рис., 9 таб., 59 источников, 6 прил.

МОТИВАЦИЯ, ПЕРСОНАЛ, УПРАВЛЕНИЕ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, НЕМАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ, ОПЛАТА ТРУДА, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ, АНКЕТИРОВАНИЕ, КРІ, СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА, КАРЬЕРНЫЙ РОСТ, НАСТАВНИЧЕСТВО, ЦИФРОВИЗАЦИЯ.

Целью дипломной работы является механизм мотивации как условие эффективного менеджмента на примере УО «Республиканский институт профессионального образования» (УО РИПО).

Объект исследования: механизм мотивации персонала.

Предмет исследования: оценка механизма мотивации персонала УО РИПО и предложения по его совершенствованию.

Методы исследования: анализ, анкетирование, расчетно-аналитические методы, графическая и сравнительная визуализация, методика Ф. П. Витко.

Исследования и разработки: в результате исследования проведён анализ действующей системы мотивации в УО РИПО, выявлены проблемные зоны и предложен комплекс мероприятий, направленных на повышение уровня удовлетворенности работников, снижение текучести кадров и рост эффективности труда. В рамках предложений рассчитан экономический эффект от внедрения мероприятий с общей рентабельностью 1,7 (170%).

Область возможного практического применения: предложенные решения могут быть использованы на практике в УО РИПО и аналогичных учреждениях дополнительного образования.

Технико-экономическая, социальная значимость: реализация предложенных мероприятий позволит повысить удовлетворённость сотрудников, сформировать устойчивую профессиональную команду, снизить текучесть кадров, повысить престиж учреждения как работодателя, укрепить внутриорганизационную культуру и повысить производительность труда.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней расчетно-аналитический материал, статистические данные правильно и объективно отражают состояния исследуемого объекта, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

Дыпломная работа: 73 с., 7 мал., 9 табл., 59 крыніц, 6 дадаткаў.

МОТЫВАЦЫЯ, ПЕРСАНАЛ, КІРАВАННЕ, СТЫМУЛЯВАННЕ, АДУКАЦЫЯ, ПРАДУКТЫЎНАСЦЬ ПРАЦЫ, НЕМАТЭРЫЯЛЬНАЕ СТЫМУЛЯВАННЕ, АПЛАТА ПРАЦЫ, ЭКАНАМІЧНАЯ ЭФЕКТЫЎНАСЦЬ, АНКЕТЫРАВАННЕ, КРІ, САЦЫЯЛЬНАЯ АБАРОНА, КАР’ЕРНЫ РОСТ, НАСТАЎНІЦТВА, ЛІЧБАВІЗАЦЫЯ.

Мэта дыпломнай работы: механізм матывацыі як умова эфектыўнага менеджменту на прыкладзе УА «Рэспубліканскі інстытут прафесійнай адукацыі» (УА РІПА).

Аб’ект даследавання: механізм матывацыі персаналу.

Прадмет даследавання: ацэнка механізму матывацыі персаналу ў УА РІПА і прапановы па яго ўдасканаленні.

Метады даследавання: аналіз, анкетаванне, разлікова-аналітычныя метады, графічная і параўнальная візуалізацыя, метадыка Ф. П. Вітко.

Даследаванні і распрацоўкі: у выніку даследавання праведзены аналіз існуючай сістэмы матывацыі ў УА РІПА, выяўлены праблемныя зоны і прапанаваны комплекс мерапрыемстваў, накіраваных на павышэнне ўзроўню задаволенасці работнікаў, зніжэнне кадравай плыннасці і рост эфектыўнасці працы. У рамках прапаноў разлічаны эканамічны эффект ад укаранення мерапрыемстваў з агульнай рэнтабельнасцю 1,7 (170%).

Вобласць практычнага прымянення: прапанаваныя рашэнні могуць быць выкарыстаны на практыцы ва УА РІПА і аналагічных установах дадатковай адукацыі.

Тэхніка-эканамічная, сацыяльная значнасць: рэалізацыя прапанаваных мерапрыемстваў павысіць задаволенасць супрацоўнікаў, сфарміруе стабільную прафесійную каманду, паменшыць плыннасць кадраў, умацуе прэстыж установы як працадаўцы, палепшыць унутраную культуру і прадуктыўнасць.

Аўтар працы пацвярджае, што разлікова-аналітычны матэрыял і статыстычныя даныя, прыведзеныя ў дыпломнай рабоце, правільныя і аб’ектыўныя адлюстроўваюць стан даследаванага аб’екта, а ўсе запазычаныя з літаратурных і іншых крыніц тэарэтычныя, метадалагічныя і метадычныя палажэнні і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

Thesis: 73 p., Figures 7, Table 9, 59 sources, 6 app.

MOTIVATION, PERSONNEL, MANAGEMENT, STIMULATION, EDUCATION, LABOUR PRODUCTIVITY, NON-MATERIAL INCENTIVES, REMUNERATION, ECONOMIC EFFICIENCY, SURVEYING, KPI, SOCIAL SECURITY, CAREER GROWTH, MENTORING, DIGITALIZATION.

The purpose of this thesis is the motivation mechanism as a condition for effective management on the example of the Educational Institution «Republican Institute for Vocational Education» (RIPO).

Object of research: the personnel motivation mechanism.

Subject of research: evaluation of the personnel motivation mechanism at RIPO and proposals for its improvement.

Methods: analysis, surveys, calculation and analytical methods, graphical and comparative visualization, and the methodology of F.P.Vitko.

Research and development: the study included an analysis of the current motivation system at RIPO, identified problem areas, and proposed a set of measures aimed at increasing employee satisfaction, reducing staff turnover, and improving labor efficiency. The proposed measures are expected to yield an economic effect with a return ratio of 1.7 (170%).

Realm of the possible practical applications: proposed solutions can be implemented at RIPO and similar institutions of supplementary education.

Technical, economic, and social significance: the implementation of the proposed measures will increase employee satisfaction, form a stable professional team, reduce staff turnover, enhance the institution's image as an employer, strengthen internal organizational culture, and improve productivity.

The author of the work confirms that the calculation and analytical material and statistical data presented in the thesis correctly and objectively reflect the state of the studied object, and all theoretical, methodological, and methodical provisions and concepts borrowed from literary and other sources are accompanied by references to their authors.