

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО

Факультет права, публічного управління та адміністрування

Кафедра фундаментальних і приватно - правових дисциплін

КУРСОВА РОБОТА

**з дисципліни «Актуальні проблеми менеджменту: національні і
міжнародні стандарти»**

на тему:

«ОЦІНКА ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»

Виконав студент групи 1МЮД магістр
денної форми навчання

КУШНІР ІГОР СЕРГІЙОВИЧ

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Керівник: Самборська О.Ю.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

Вінниця – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	4
1.1. Оцінка персоналу: сутність, види, функції та принципи	4
1.2. Мотивація трудової діяльності персоналу.....	7
1.3. Методи дослідження оцінки праці та мотивації	10
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПАТ «ВКФ «ROSHEN»	12
2.1. Загальна характеристика підприємства	12
2.2. Характеристика персоналу підприємства.....	16
2.3. Аналіз системи мотивації праці на підприємстві	21
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ОСНОВІ ЇЇ ОЦІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ «ВКФ «ROSHEN».....	24
3.1. Вдосконалення напрямів системи мотивації праці на підприємстві	24
3.2. Шляхи покращення оцінки праці персоналу підприємства	29
ВИСНОВКИ.....	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	35
ДОДАТКИ.....	

ВСТУП

Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки країни є проблема в області роботи з персоналом. При всіх різноманітні існуючих підходів до цієї проблеми в різних промислово розвинутих країнах основними найбільш загальними тенденціями є наступні: формалізація методів і процедур добору кадрів, розробка наукових критеріїв їхньої оцінки, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних працівників, підвищення обґрунтованості кадрових рішень і розширення їхньої гласності, системне ув'язування господарських і державних рішень з основними елементами кадрової політики. Ці загальні тенденції повинні враховуватися у вітчизняній практиці управління виробництвом при становленні ринкової економіки. Проблема мотивації працівника досить широко розглядається сьогодні в науковій літературі. Однак спроби пристосувати класичні теорії мотивації до сучасності багато в чому не систематизовані, що ускладнює практичне використання технологій, засобів та методів мотивації. Складність практичної організації системи мотивації персоналу визначається також незначною вивченістю особливостей мотивації працівників, зайнятих в окремих галузях економіки й видах виробництва.

Питання мотивації та оцінки персоналу розглядаються в працях вітчизняних та зарубіжних вчених таких, як Занюк С. С., Гусіна В. М., Колот А. М., Мірошніченко О. В., Татарников А., Щьокін Г. В.

Метою курсової роботи є дослідження теоретичних основ та проведення аналізу стану мотивації і оцінки персоналу на конкретному підприємстві та пошук шляхів вдосконалення мотивації персоналу на основі його оцінки.

Об'єктом дослідження є процес мотивації персоналу ПАТ Вінницька кондитерська фабрика «Roshen»

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні аспекти, основні принципи та методи формування механізму соціально-економічної мотивації працівників підприємств.

ВИСНОВКИ

Отже, на основі ПАТ «ВКФ» у своїй курсовій роботі я розглянула питання оцінки праці та мотивації персоналу підприємства, дослідила теоретичні основи та провела аналіз стану мотивації і оцінки персоналу на підприємстві. Також здійснила пошук шляхів вдосконалення мотивації персоналу на основі його оцінки.

З усього вищевикладеного можна зробити наступні висновки.

Оцінка персоналу, передбачає порівнювання певних характеристик людини – професійно - кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними параметрами та вимогами. Навіть такі суто індивідуальні риси людини, як краса, розум, сила, ретельність, завжди визначаються «проти чогось», а отже, підлягають оцінюванню. Отже, правомірним є твердження, що оцінювати персонал – це значить порівнювати «ідеального» працівника з тією реальною людиною, що працює в конкретній фірмі на конкретній посаді. Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань.

Ефективність трудової діяльності залежить від мотивації. Проте ця залежність досить складна і неоднозначна. Буває так, що людина яка під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників-мотивів дуже заінтересована в досягненні високих кінцевих результатів, на практиці матиме гірші результати, ніж людина, яка значно менше умотивована до ефективної праці. Відсутність однозначного взаємозв'язку між мотивацією і кінцевими результатами діяльності зумовлена тим, що на результати праці впливає безліч інших чинників. Складність проблеми мотивації полягає не в тому, що важко із достатньою повнотою врахувати спонукальні мотиви людської діяльності, а в тому, що структура потреб є неоднаковою у різних людей, до того ж вони змінюються з часом і за певної ситуації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз системи мотивації діяльності персоналу. Режим доступу до ресурсу: https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65635a3bd69b5c43a88421306d27_3.html.
2. Баєва О. В. Основи менеджменту: практикум Київ. Центр учбової літератури. 2007. 522.
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія // Держава та регіони: серія: Економіка та підприємництво. Запоріжжя. 2010. №3. С. 368
4. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В.М. Данюк, В.М.Петюх,С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ. КНЕУ. 2004. 398 с
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ. 2002. 337
6. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебное пособие/ Корнюшин В.Ю. М:МИЭП, 2010. 120 с.
7. Маслова Я. Ю. Совершенствование оценки персонала на основе ситуационного подхода. Весник ПАГС. 2012. С. 108-112.
8. Мотивація та стимулювання праці як засіб підвищення ефективності роботи підприємства Режим доступу до ресурсу: <http://socrates.vsau.org/repository/getfile.php/17974.pdf>.
9. Перебийніс В. І., Сезонова Т. О. Особливості мотивації керівників і спеціалістів аграрних підприємств. Економіка АПК. 2006. № 11. С. 112 – 118.
10. Пугачев В. П. Руководство персоналом: учебник. М.: Аспект Пресс, 2006. 316 с
11. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин // Україна : аспекти праці. 2004. №2. С. 31 - 38.
12. Соколов А.В. Вдосконалення системи оцінки персоналу організації <http://int-konf.org/konf112013/603-kand-derzh-upr-sokolov-a-v-nachevav-o-vdoskonalennya-sistemi-ocnki-personalu-organzacyi.html>
13. Фінансова звітність ПАТ «ВКФ». Режим доступу: <http://vcf.roshen.com>