

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ФАКУЛЬТЕТ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

КАФЕДРА МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ  
ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

## **П о я с н ю в а л ь н а з а п и с к а**

до дипломної роботи

**М А Г І С Т Р**

(освітньо-кваліфікаційний рівень)

на тему: «Розвиток системи мотивації в управлінні зовнішньоекономічною  
діяльністю»

Виконала: студентка 2 року навчання,

групи 8.06.47.12.01,

спеціальності 8.03060104 "Менеджмент

зовнішньоекономічної діяльності"

Федорчук А.Ю.

Керівник: к.е.н., доцент Бондаренко Л.М.

Рецензент: к.е.н. Беренда С.В.

Харків – 2014 рік

## РЕФЕРАТ

Внаслідок переходу до ринкової економіки характерною ознакою діяльності багатьох організацій – і у нашій країні і за кордоном – стають масштабні зміни в системі управління підприємствами. В цих умовах дуже важливо, щоб менеджери постійно старалися знаходити нові способи мотивації робітників та координації їх діяльності, а також добиватися, щоб їх цілі збігалися з цілями організації. Необхідно розробляти і використовувати нові підходи до організації управління підприємством, підвищення його якості, а також до управлінських кадрів. Дієва система мотивації, що відповідає сучасним умовам та є гнучкою до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних заходів сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що для подолання економічної кризи необхідно вирішити ряд проблем, пов'язаних зі зміною в системі управління персоналом організації. У силу цього особливу важливість і практичну значимість набуває ефективне управління персоналом. Основну трудність для усіх менеджерів становить проблема, як спонукати усіх членів організації працювати ефективно та із задоволенням, щоб це було вигідно їм самим, колективу, в якому вони працюють, і організації в цілому.

Об'єктом дослідження виступає система мотивації персоналу державного підприємства «Завод «Електроважмаш». Предметом роботи є аналіз мотиваційної діяльності підприємства та оцінка можливостей

поліпшення системи мотивації в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю підприємства.

Метою даної роботи є комплексне дослідження основних напрямів мотивації праці, огляд сучасних методичних підходів, розробка на основі проведеного дослідження рекомендацій щодо вдосконалення мотивації праці в системі управління підприємством та розрахунок ефективності від впровадження цих рекомендацій на підприємстві.

Виходячи з мети дипломної роботи, поставлено такі завдання:

- дослідити сутність мотивації в системі функцій менеджменту та провести її класифікацію;
- проаналізувати діючу систему мотивації персоналу на підприємстві;
- проаналізувати сучасні методи формування системи мотивації на прикладі ключових показників діяльності;
- проаналізувати організаційну структуру, фінансово-господарську та зовнішньоекономічну діяльність ДП завод «Електроважмаш»;
- дати рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації на підприємстві;
- розрахувати ефективність запропонованих заходів для заводу «Електроважмаш»;
- проаналізувати санітарно-гігієнічні умови праці, техніку безпеки та пожежну безпеку у приміщенні планово-економічного відділу праці та заробітної плати;
- проаналізувати технологію виробництва двигуна постійного струму.

Теоретико-методологічна основа дипломної роботи: роботи українських і зарубіжних авторів, пов'язані з досліджуваною темою. При підготовці диплома також враховувалися основні нормативно-правові акти і закони України, які регламентують господарську діяльність підприємств - суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

При написанні дипломної роботи автором були використані праці таких дослідників, як Віханський О.С., Наумов О.І., Колот А.В., Співак В.А.,

Шапіро С.А., а також роботи зарубіжних авторів, таких як Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс, А. Маслоу, М. Мескон, М.Альберт, Ф.Хедоурі.

Методи дослідження — техніко-економічні розрахунки, наукове планування розвитку виробництва, економіко-фінансові розрахунки.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що вони можуть бути використані для покращення стимулювання працівників в організаціях різних форм власності та допоможуть при вдосконаленні вже існуючих систем мотивації.