

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра УП і ЕП

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»
за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»
на тему:
«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»

Виконавець:

студент ФМЕ

Бендус Іван Миколайович

/підпис/

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

Збрицька Тетяна Петрівна

/підпис/

ОДЕСА – 2019 рік

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. За умов ринкової економіки українські підприємства стоять перед необхідністю діяти в конкурентному середовищі, знаходити своє місце на ринку товарів та послуг, оволодівати новим типом економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. Сьогодні відносини між підприємством і найманим працівником будуються за схемою: мета підприємства - це максимізація прибутку; мета найманих працівників - одержати матеріальну винагороду і задоволення від праці. У зв'язку з цим має зростати внесок кожного працівника в досягнення цілей підприємства, а одним з головних завдань кожного суб'єкта господарювання стає пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактору. Хороша професійна підготовка, навички, досвід не гарантують високої ефективності праці, тільки знання потреб та інтересів, що можуть стати мотивами праці та впливати на поведінку працівника, є основою створення ефективної системи форм і методів управління працею.

Актуальність поставленої проблеми обумовлена тим, що перехід до соціально орієнтованого ринку припускає необхідність створення адекватного мотиваційного механізму. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва - основи зростання реальних доходів і рівня життя населення. При цьому кінцевим пунктом здійснення всіх реформ є підприємство, де безпосередньо відбувається з'єднання робочої сили із засобами виробництва, здійснюється процес трудової діяльності. Визнання визначальної ролі мотиваційного механізму в умовах проведених реформ робить питання вивчення мотивації праці особливо актуальним.

Мета роботи - дослідження мотивації та її ефективності в управлінні персоналом організації.

Для досягнення поставленої мети в роботі поставлені наступні **завдання**:

- 1) розглянути соціально-економічну сутність мотивації персоналу організації;
- 2) з'ясувати види та методи мотивації персоналу організації;
- 3) визначити поняття та особливості оцінки ефективності мотивації персоналу;
- 4) провести загальну характеристику діяльності ТОВ «Сафіра Груп»;
- 5) здійснити оцінку кількісних та якісних показників кадрового складу підприємства;
- 6) проаналізувати існуючу систему мотивації персоналу в ТОВ «Сафіра Груп»;
- 7) обґрунтувати сучасні вимоги щодо ефективних систем мотивації персоналу в ринкових умовах;
- 8) розробити напрямки вдосконалення мотиваційної системи в ТОВ «Сафіра Груп»..

Об'єкт дослідження – процес управління персоналом підприємства ТОВ «Сафіра Груп».

Предметом дослідження є мотивація праці персоналу підприємства та її ефективність.

Методи дослідження. В процесі дослідження використано систему методів, яка обумовлена поставленою метою та завданнями. Вона включала метод порівняння (застосовано до вивчення підходів вчених щодо поняття мотивації персоналу); загальнонаукові методи аналізу та синтезу (застосовані в процесі з'ясування методологічних підходів щодо оцінки ефективності мотивації персоналу); статистичні методи аналізу - горизонтальний та вертикальний (використано в процесі оцінки показників кадрового складу підприємства); анкетування (під час аналізу існуючої системи мотивації персоналу на підприємстві); методи дедукції та індукції (використано в процесі з'ясування вимог щодо ефективних систем мотивації персоналу в ринкових умовах); наукової абстракції (при обґрунтуванні напрямків вдосконалення мотиваційної системи підприємства); графічний та табличний методи (використані для підвищення наочності матеріалів дослідження); узагальнення (під час формулювання висновків).

Інформаційною базою дослідження послужили нормативно-правові акти, які регламентують управління персоналом на підприємстві; наукові статті, підручники та монографії, фінансова та статистична звітність підприємства, результати анкетування працівників тощо.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (37 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок. Основний зміст викладено на 72 сторінках. Робота містить 23 таблиці, 16 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Мотивація персоналу як інструмент успішного управління персоналом організації»** визначена соціально-економічна сутність мотивації персоналу організації; розглянуті види та методи мотивації персоналу організації; з'ясовані поняття та особливості оцінки ефективності мотивації персоналу.

У другому розділі **«Аналіз ефективності мотивації персоналу підприємства ТОВ «Сафіра Груп»»** проведена загальна характеристика діяльності ТОВ «Сафіра Груп»; здійснена оцінка кількісних та якісних показників кадрового складу підприємства; проаналізована існуюча система мотивації персоналу в ТОВ «Сафіра Груп».

У третьому розділі **«Напрями підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства ТОВ «Сафіра Груп»»** досліджені сучасні вимоги щодо ефективних систем мотивації персоналу в ринкових умовах; обґрунтовані напрямки вдосконалення мотиваційної системи в ТОВ «Сафіра Груп».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки:

1. Мотивація у широкому розумінні – це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації. Досліджуючи теоретичні аспекти механізму мотивації праці було виявлено, що мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі управління підприємством. Вона являє собою непряме, опосередковане управління через інтереси робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості щодо праці, у досягненні високих її результатів.

2. За джерелами виникнення мотивів розрізняють внутрішню і зовнішню мотивацію. За спрямованістю на досягнення цілей організації розрізняють мотивацію позитивну та за спрямованістю на досягнення цілей організації розрізняють мотивацію позитивну, яка сприяє ефективному досягненню цілей, і негативну (демотивацію), що перешкоджає цьому. В залежності від форми задоволення потреб, існує два основні типи мотивації: матеріальне заохочення та нематеріальні стимули. Для ефективного управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством різні групи методів. Залежно від орієнтації на вплив на ті чи інші потреби, методи мотиваційного управління поділяються на: економічні, організаційно-адміністративні та соціально-психологічні. Також можлива класифікація методів мотивації за результативністю діяльності: економічні (прямі та непрямі) та моральні.

3. Ефективність мотивації трудової діяльності досягається завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління підприємством. Ефективність мотивації персоналу визначається за загальними кінцевими результатами: високою продуктивністю праці, високою прибутковістю, високою якістю продукції (робіт, послуг).

4. ТОВ «Сафіра Груп» розташоване в Дніпровській обл. в м. Дніпро і займається торгівельно-виробничою діяльністю в сфері сільського господарства та продуктів харчування. Підприємство забезпечене матеріально-технічною базою, однак фондоозброєність значно коливається за роками. Діяльність підприємства прибуткова, валовий та чистий прибуток зростають в динаміці.

2. На підприємстві працює 180 працівників, причому чисельність порівняно з 2016 р. зросла, а порівняно з 2017 р. – скоротилася. Більшість персоналу належить до категорії робочих, в структурі персоналу переважають жінки та працівники віком до 18-50 років. Основна маса працівників мають середню-спеціальну освіту. Переважна більшість працівників мають стаж роботи 1-2 роки на підприємстві. Фонд оплати праці на підприємстві активно зростає. Це стосується і його складових – основної заробітної плати та додаткової. Середньомісячна заробітна плата в 2018 р. склала 10 тис. грн., що є дещо нижчим ніж в середньому по Дніпровській

області та Україні.

3. Система мотивації персоналу підприємства складається з матеріального та нематеріального заохочення персоналу. Матеріальне заохочення: рівень заробітної плати, доплати, надбавки, бонуси, матеріальна допомога тощо. Нематеріальне заохочення – заохочувальні та компенсаційні виплати. Проведений аналіз системи мотивації засвідчив такі основні її недоліки: незадовільний стан системи оплати праці, незадовільний стан системи додаткової винагороди, незадовільний стан системи організації відпочинку, незадовільний стан відносин між персоналом і адміністрацією.

4. Першим кроком перед удосконаленням системи мотивації ТОВ «Сафіра Груп» необхідно з'ясувати вимоги, які ставляться на сучасному етапі до таких систем та їх складових. Узагальнюючи результати дослідження, можна стверджувати, що основними вимогами до систем мотивації є: об'єктивність, передбачуваність, адекватність, своєчасність, значущість, справедливість. При цьому темпи зміни продуктивності праці мають випереджати темпи зміни заробітної плати.

5. Для удосконалення системи мотивації персоналу ТОВ «Сафіра Груп» запропоновано заробітну плату розділити на дві складові: постійну заробітну плату залишити на рівні 9 тис. грн. вона буде гарантувати мінімальне відтворення робочої сили. Другу частину прив'язати до співвідношення темпів зміни продуктивності праці та заробітної плати та передбачити надбавки в 1-5,5 тис. грн. в залежності від показника співвідношення. За умови досягнення продуктивності праці в 279,3 тис. грн. обсяги виручки ростуть до 50274 тис. грн. при зростанні витрат на 360 тис. грн., що дозволить значно збільшити валовий прибуток підприємства. Окрім того, пропонується комплекс заходів, направлений на оптимізацію нематеріальної системи мотивації праці персоналу: залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації; створення прозорої системи оцінки і оплати їх праці; делегування працівникам управлінських повноважень; підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач; публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами; увага безпосереднього керівництва до думки працівників; розробка програми професійно-кваліфікаційного розвитку робочої сили, кар'єрне зростання, мотивація перспективою; гуманізація праці, яка полягає в тому, щоб запобігати виробничому травматизму, здійснювати профілактику перевтоми, професійних захворювань, забезпечити широку та активну участь у виконанні виробничих завдань; розроблення і впровадження принципів корпоративної культури; організація роботи зі збирання зауважень і пропозицій працівників. В ТОВ «Сафіра Груп» також необхідно впровадити мотиваційний моніторинг - систему постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва.

АНОТАЦІЯ

Бендус І. М. «Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації (на прикладі ТОВ «Сафіра Груп»)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці». – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2019.

У роботі проведена загальнотеоретична характеристика мотивації персоналу як інструменту успішного управління персоналом організації: визначена соціально-економічна сутність мотивації персоналу; з'ясовані види та методи мотивації персоналу; розглянуті поняття та особливості оцінки ефективності мотивації персоналу.

Здійснена загальна характеристика діяльності ТОВ «Сафіра Груп», проведена оцінка кількісних та якісних показників кадрового складу підприємства; проаналізована існуюча системи мотивації персоналу в ТОВ «Сафіра Груп».

На основі дослідження сучасних вимог щодо ефективних систем мотивації персоналу в ринкових умовах обґрунтовані напрямки вдосконалення мотиваційної системи в ТОВ «Сафіра Груп».

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, кадровий склад, система мотивації, вдосконалення, ефективність.

ANNOTATION

Bendus I.M. «Motivation and its effectiveness in the management of the personnel of the organization (for example company «Safira Group»)».

Qualifying work for obtaining a bachelor's degree from the specialty 6.030505 «Human Resources Management and Labor Economics» for the educational program «Human Resources Management and Labor Economics». - Odessa National University of Economics. - Odessa, 2019.

The general theoretical description of motivation of the personnel as an instrument of successful management of the personnel of the organization is carried out in the work: the socio-economic essence of motivation of the personnel is determined; elucidated types and methods of personnel motivation; concepts and peculiarities of estimation of personnel motivation efficiency are considered.

A general description of the activity of «Safira Group» was carried out, an estimation of quantitative and qualitative indicators of personnel of the enterprise was carried out; the existing system of personnel motivation in «Safira Group» is analyzed.

Based on the study of modern requirements for effective systems of personnel motivation in market conditions, the directions of improvement of the motivational system in «Safira Group» are grounded.

Key words: motivation, personnel, enterprise, staffing, system of motivation, improvement, efficiency.