

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці
за освітньою програмою: «бакалавр»
на тему: «Сучасне розуміння мотиваційного процесу в системі управління персоналом (на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)»

Виконавець:

Студентка 4 курсу ФМЕ
Козачинська Аліна Андріївна

/підпис/

Науковий керівник:

к.політ.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує нових підходів до проблеми більш повного використання людського фактору шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання на підприємствах, зокрема із зовнішньоекономічною діяльністю. Тому нині актуальним є створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету.

Метою дослідження є визначення особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності персоналу в системі управління персоналу на базі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» та на основі цього процесу, розробка пропозицій щодо перспективи поліпшення методів управління мотивацією в системі управління персоналом на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети, в роботі вирішувалися наступні **завдання**:

- дослідити сучасний теоретичний матеріал, щодо сучасних підходів до мотиваційного процесу у системі управління персоналом;
- надати організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»;
- проаналізувати виробничо - господарську діяльність ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»;
- дослідити ефективність мотиваційного процесу на підприємстві ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»;
- розробити пропозиції щодо перспектив поліпшення методів управління мотивацією в системі управління персоналом на підприємстві ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

Об'єктом дослідження - є система діючої мотивації в системі управління персоналом ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД», а також форми які на ньому використовуються.

Предметом дослідження – є процес мотивації в системі управління персоналом ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

В процесі дослідження було використано **наступні методи**: системного аналізу, методи причинно-наслідкового аналізу, методи порівняльного аналізу, моделювання.

Інформаційною базою дослідження - є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, які описують особливості мотивації в системі управління персоналом, сучасні періодичні видання, наукові статті, дані організаційної структури та фінансової звітності ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел (27 найменувань), 5 додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи становить 86 сторінок. Кількість наданих роботі таблиць - 10, рисунків-18.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Сучасні підходи до мотиваційного процесу в системі управління персоналом підприємства**» розглянута сутність мотиваційного процесу управління персоналом. Надана характеристика змістовних та процесуальних теорій мотивації персоналу, розкрита роль мотиваційного процесу в управлінні персоналом.

У другому розділі «**Аналіз мотивації в системі управління персоналом на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»**» проаналізовано організаційну структуру і основні техніко-економічні показники та виробничо-господарську діяльність підприємства. Проведено дослідження ефективності мотиваційного процесу на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

У третьому розділі «**Пропозиції щодо підвищення ефективності мотиваційного процесу у системі управління персоналом на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»**» проаналізовано зарубіжний досвід вдосконалення управління мотивації праці сучасного підприємства та запропоновано для покращення діючої системи мотивації на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»: метод мотивації змагання «Джек Пот»; непряме фінансування працівників; забезпечення доставки персоналу на роботу та з роботи; надання оплачуваних путівок у оздоровчий санаторій, базу відпочинку та надання абонементу у фітнес зал для працівників, які працюють у шкідливих умовах для здоров'я; підвищення власної кваліфікації працівників за кошти підприємства та наставництво.

ВИСНОВКИ

Система управління персоналом є складним механізмом, між елементами якого існує тісний та нерозривний взаємозв'язок. Кожна її складова повинна бути глибоко вивчена та вміло скерована на практиці, і від того, на скільки кваліфіковано буде проведена ця робота, залежить життєздатність підприємства. Тому для того, щоб всі задачі, поставлені перед організацією, було досягнуто, недостатньо тільки набору кваліфікованих кадрів, необхідно так організувати працю, щоб кожний робітник прикладав максимум зусиль для виконання поставлених задач, не зважаючи на свої особисті проблеми.

Саме тому мотивацію трудової діяльності персоналу слід розглядати як ключову складову системи управління в ринкових умовах, що вирішальною мірою здатна впливати на конкурентоспроможність підприємства, його інноваційну активність. Недооцінка ролі й вагомості мотивації персоналу в умовах ринкового господарювання наражає на небезпеку втрати конкурентних переваг підприємства.

Суть мотиваційного процесу персоналу на підприємстві полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Узагальнення практичного досвіду діяльності підприємств показує, що найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні мотиватори, професійні мотиватори, особисті мотиватори та психофізіологічні мотиватори [11, с. 162].

Найбільш відомими змістовними теоріями мотивації є: теорія потреб А. Маслоу, теорія існування, зв'язку і росту К. Альдерфера, теорія придбаних потреб Д. МакКлелланда, теорія двох факторів Ф. Герцберга.

Врахування теорій мотивування персоналу в процесі управління підприємствами сприяє вибору дієвих та обґрунтованих стимулів, всебічному моніторингу потреб працівників, покращенню умов праці, оптимальному поєднанню зацікавленості персоналу і продуктивності його праці, досягнення організаційних цілей на всіх рівнях тощо.

Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукання себе та інших, активності, досягнення цілей [1, с.132].

Знаючи мотивацію працівників можна достовірно спрогнозувати їхню реакцію на дії керівництва. Мотивація дає також змогу з'ясувати, чому так, а не інакше чинить людина. Саме тому мотиваційна функція є найважливішою в управлінні, викликає особливий інтерес у керівників.

Організаційна структура ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» є лінійно – функціонального типу.

Управління підприємством здійснюється відповідно з статутом товариства, цим положенням та іншими нормативними документами, прийнятими на підприємстві.

Керівництво підприємством здійснюється Радою директорів у складі: Генеральний директор, Директор з маркетингу, Перший заступник генерального директора, Директор з економіки та фінансів, Технічний директор.

Загальне управління Підприємством здійснює Генеральний директор.

Аналіз основних техніко – економічних показників наведених у Таблиці 2.3 , показав, що незважаючи на складну економічну ситуацію в Україні, діяльність ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» є ефективною і прибутковою, підприємство підтримує свою лідерську позицію на ринку України, так як продукція підприємства користується значним попитом як в Україні так і закордоном. Про це свідчить те, що виручка від реалізації продукції в 2018 році у порівнянні з 2016 та 2017 рр. зростає відповідно на 67,91% і 73,85% та скала 166 502 тис. грн .

Виходячи з проведеного аналізу виробничо-господарської діяльності підприємства можна стверджувати, що мотиваційна система на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» працює ефективно, про це свідчить позитивна динаміка проаналізованих показників (підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, збільшення фактично відпрацьованого часу та ін.), підприємство веде політику гарантування стабільності системи оплати праці, що заохочує персонал до продуктивної праці та досягненні стратегічних цілей підприємства. Саме встановлений на підприємстві стабільний розмір винагороди персоналу є одним із факторів, який запобігає збільшенню плинності кадрів і знижує витрати на пошук нових трудових ресурсів.

З порівняльного аналізу ступеня задоволеності роботою на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» різних категорій персоналу, було зроблено висновок, що більше половини працівників різних категорій не цілком задоволені працею на підприємстві, що свідчить про необхідність вдосконалення діючого мотиваційного механізму. Як свідчить практика, серед різноманітності способів стимулювання праці основними мотивами для працівників ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» залишаються наступні: матеріальна мотивація, умови праці та стосунки з безпосереднім керівництвом.

Аналіз фактичного стану мотивації праці свідчить про те, що система мотивації на підприємстві є дієвою але не повною мірою ефективною, керівництво недостатню увагу приділяє потребам працівників, які одночасно виявилися й пріоритетними чинниками - мотиваторами поведінки, таким як службове зростання, самореалізації через працю. Ці потреби і мотиви слід врахувати при побудові механізму трудової мотивації в ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

У світовій практиці завжди приділялася велика увага вирішенню проблем мотивації персоналу. Українська теорія і практика мотивації, як правило, завжди зводиться до оплати праці: підвищення рівня заробітної плати, премії, доплати, пільги тощо. У більшості випадків такі методи є малоефективними. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, доцільно використовувати досвід зарубіжних компаній. Саме впровадження зарубіжних високоєфективних моделей мотивації праці дозволить українським підприємствам створити високопродуктивний кадровий потенціал, який буде працювати на благо організації.

З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості промислово розвинених країн можна виділити найбільш характерні такі як: японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі.

Для покращення діючої системи мотивації, нами було запропоновано:

- Щоквартальна премія за перевиконання плану у вигляді змагань .
- Непряме фінансування працівника, яке передбачає перерахування протягом року певної суми наприклад 5-10% від заробітної плати на окремий рахунок, отримати яку працівник зможе лише через певний період (5-10 років).
- Забезпечення доставки персоналу на роботу та з роботи.
- Надання оплачуваних путівок у оздоровчий санаторій, базу відпочинку та надання абонементу у фітнес зал для працівників, які працюють у шкідливих умовах для здоров'я.
- Підвищення власної кваліфікації працівників підприємства.

Впровадження запропонованих заходів на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» дозволить підвищити рівень мотивації персоналу, завдяки чому буде зростати продуктивність праці і прибутковість підприємства. Одним із головних критеріїв ефективності системи є наявність залежності результатів роботи підприємства в цілому і кожного працівника зокрема, що і буде присутнє в ТОВ «Телекарт-Прилад» в разі впровадження запропонованих заходів щодо вдосконалення існуючої на підприємстві системи стимулювання і мотивації праці.

АНОТАЦІЯ

Козачинська А.А. «Сучасне розуміння мотиваційного процесу у системі управління персоналом (на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності
«6.030505 Управління персоналом і економіка праці»

за освітньою програмою: «бакалавр».

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2019.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності персоналу в системі управління персоналу на базі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

Проаналізовано сучасний теоретичний матеріал, щодо сучасних підходів до мотиваційного процесу у системі управління персоналом; організаційно-економічну характеристику діяльності підприємства та виробничо - господарську діяльність ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД». Досліджено ефективність мотиваційного процесу на підприємстві ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» та розглянуто зарубіжний досвід вдосконалення управління мотивації праці сучасного підприємства.

Запропоновано для покращення діючої системи мотивації на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» : метод мотивації змагання «Джек Пот»; непряме фінансування працівників; забезпечення доставки персоналу на роботу та з роботи; надання оплачуваних путівок у оздоровчий санаторій, базу відпочинку та надання абонементу у фітнес зал для працівників, які працюють у шкідливих умовах для здоров'я; підвищення власної кваліфікації працівників за кошти підприємства та наставництво.

Ключові слова: мотивація персоналу, трудова мотивація, мотиваційний процес, система стимулювання, ефективність мотивації, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація.

ANNOTATION

Kozachynska A. A. "current understanding of the motivational process in the system of personnel management (on the example of LLC" Telecard-Device»)»

Qualification work for bachelor's degree specialty

"6.030505 personnel Management and labor Economics»

for the educational program « bachelor».

Odessa national University of Economics. – Odessa, 2019.

The paper deals with the theoretical aspects of the features of the formation of motivation of personnel in the personnel management system on the basis of LLC "TELEKART-DEVICE".

The modern theoretical material concerning modern approaches to the motivational process in the personnel management system, organizational and economic characteristics of the enterprise and production and economic activities of LLC "TELEKART- DEVICE " are analyzed. Investigated the effectiveness of the motivational process at the company "Telecard-DEVICE" and are considered foreign experience of improving the management of labor motivation of the modern enterprise.

Proposed to improve the existing motivation system at LLC "Telecard-DEVICE" : a method of motivation of the competition "Jack Pot"; indirect funding of employees; ensuring the delivery of staff to and from work; the provision of paid vouchers to a health Spa, recreation center and the granting of passes to the fitness room for employees working in harmful conditions to health; improve the skills of workers in the enterprise funds and mentoring.

Keywords: personnel motivation, work motivation, motivational process, incentive system, motivation efficiency, material motivation, non-material motivation.

