

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці»**

**на тему: «Особливості мотивації працівників окремих професійних
груп на підприємстві» (на прикладі ТОВ «Цемент»)**

Виконавець:

Студентка 4 курсу 2 групи
Факультету міжнародної економіки

Шевченко Дар`я Романівна _____

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Куліков Юрій Миколайович _____

/підпис/

Одеса - 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У міру розвитку суспільного виробництва, переходу до постіндустріальних засад його функціонування дедалі очевиднішим стає фундаментальне значення людських ресурсів у розвитку цивілізації. Економічною наукою доведено (і підтверджено практикою), що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина та її мотивація. Аксіомою вже стало визнання того, що ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її мотиваційними настановами та трудовою поведінкою. Аналіз сучасних моделей мотивації і використання їх в практичній діяльності сприятиме досягненню цілей організації.

Численні рекомендації стосовно вдосконалення мотивування й оплати праці часто носять загальний характер, їх розробляють на основі існуючої системи економічних відносин, що склалися в масштабах усієї країни. Водночас у більшості мотиваційних теорій наголошується на важливості суб'єктивного ставлення до винагороди працівників, їх сприйняття винагороди як валентної. Не менш важливо розуміти, що мотивація працівників різних професійних груп теж різниться між собою та потребує урахування в процесі розробки дієвої системи мотивації. Це зумовлює необхідність додаткових досліджень мотивів, якими керуються працівники різних професійних груп певного підприємства.

Основи сучасних уявлень про мотивацію та її складники закладено у працях всесвітньо відомих зарубіжних учених: Дж. Адамса, І. Ансоффа, Д. Врума, Ф. Герцберга, П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Д. Мак-Грегора, Ф. МакКлелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Оуена, М. Портера, А. Сміта, Д. Сінка, Ф. Тейлора та їх послідовників.

Значний внесок у розвиток наукової думки у сфері розроблення й удосконалення теоретичних засад, методологічних і прикладних аспектів формування мотиваційного механізму праці зробили такі вчені, як: О. Амоша, М. Армстронг, А. Бердник, Д. Богиня, А. Василик, В. Гриньова, О. Єгоршін, А. Єськов, І. Завадський, В. Іноземцев, А. Кібанов, Т. Кір'ян, А. Колот, О. Наумова, О. Павловська, В. Пономаренко, М. Семикіна, Т. Скрипко, В. Сладкевич, С. Цимбалюк та ін.

Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії й методології стимулювання персоналу, нематеріальній мотивації, практичним аспектам управління стимулюванням персоналу свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Багатогранно і ґрунтовно питання мотивації персоналу викладені в працях Д.П. Богиня, Л.О. Дороніної, Т.П. Збрицької, А.М.Колота, А.І.Кочеткової, Ю.П.Кокіна, В.О. Кравченко, Ю.М. Кулікова, В.М.Лисюка, Н.Д.Лук'янченка, М.Н.Магури, Н.Ф.Наумової, В.Г. Никифорова, В.М.Петюха, В.О.Розанової, В.М. Соболева, М.В. Семикіної, Дж.Аткінсона, В.Врума, Ф.Герцберга, Е.Лоулера, Ф.Лютенса, Д.Макгрегора, Д.Макклеланда, А.Маслоу, Л.Портера, Х.Хекгаузена, Р. Шейло та ін.

Мотивація персоналу на сьогодні характеризується відсутністю налагодженої системи організаційних, соціально-економічних моделей і механізмів регулювання та розвитку, оскільки учасники трудових відносин не є рівноправними партнерами, а суб'єктивні інтереси працівників не враховуються в повній мірі. У зв'язку з цим процес мотивації працівників окремих професійних груп потребує вдосконалення з урахуванням існуючих на підприємстві соціальних ресурсів і сформованих у працівника соціально-економічних потреб.

Актуальність, соціальна значимість і недостатня наукова розробленість питань практичної реалізації методів мотивування працівників окремих професійних груп визначили вибір теми, мету та завдання дипломної роботи.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження заходів щодо удосконалення системи мотивації працівників окремих професійних груп на підприємстві ТОВ «Цемент».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- визначити сутність понять «персонал», «структура персоналу», «мотив», «мотивація», «мотиватори»;
- проаналізувати змістовні та процесійні теорії мотивації;
- надати класифікацію мотивів та чинників формування мотивації у сфері праці;
- проаналізувати основні соціально-економічні та фінансові характеристики діяльності підприємства ТОВ «Цемент»;
- провести оцінку основних зовнішніх мотиваторів за окремими професійними групами;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні мотиватори для працівників окремих професійних груп;
- запропонувати рекомендації по вдосконаленню мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент» з урахуваннями особливостей мотивації окремих професійних груп.

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні засади формування ефективної системи мотивації працівників на підприємстві.

Предметом дослідження є система мотивації працівників окремих професійних груп виробничого підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики мотивації, стимулювання, преміювання, управління персоналом, загального менеджменту. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів мотивації; класифікаційно-аналітичний метод - при дослідженні мотивів та чинників формування мотивації у сфері праці; економіко-математичні методи - для оцінювання мотивації та її впливу на результати діяльності підприємства; графічно-аналітичний метод - для

наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність підприємства ТОВ «Цемент», колективний договір, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (34 найменування) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 83 сторінки. Основний зміст викладено на 98 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 7 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретико-методичні основи мотивації працівників на підприємстві»** надано загальну характеристику понять персонал, структура персоналу, категорії персоналу. Роботі розглянуто сутність та особливості змістовних та процесійних теорій мотивації. Проаналізовано класифікацію мотивів та чинників формування мотивації у сфері праці. Зроблено висновок, що формування цілісної та ефективної системи мотивації персоналу неможливе без урахування особливостей кожної професійної групи працівників.

У другому розділі **«Оцінка системи мотивації працівників окремих професійних груп на підприємстві»** проаналізовано основні показники господарської діяльності підприємства ТОВ «Цемент». У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та якісний склад персоналу. Здійснено аналіз системи мотивації на підприємстві, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі **«Пропозиції щодо зростання мотивації персоналу підприємства»** запропоновано удосконалення преміювання працівників підприємства на основі системи управління результативністю, удосконалення соціального пакету з урахуванням індивідуального підходу, запропоновано методичний підхід до розрахунку рентабельності інвестування в навчання та розвиток персоналу за допомогою модифікованої моделі Киркпатрика.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація у сфері праці - це динамічний процес формування мотивів певної трудової поведінки людини, які стають спонукальною причиною, поштовхом до трудової діяльності, спрямованої на забезпечення пріоритетних потреб працівника, всебічний розвиток його особистості, та реалізацію загальних цілей суспільства (організації, регіону).
2. Формування мотивації праці є завжди результатом комплексного впливу на працівника об'єктивних (зовнішніх) і суб'єктивних (внутрішніх) чинників. Ці чинники в наукових джерелах ще називаються «мотиватори». За допомогою їх впливу та взаємодії (іноді суперечливій) виникає мотивація певної спрямованості, певної сили.
3. Формування цілісної та ефективної системи мотивації персоналу неможливе без урахування особливостей кожної професійної групи працівників.
4. Соціологічне опитування та інтерв'ювання працівників показало, що вони відчують зниження мотивації до праці через недостатньо розроблену систему преміювання, що не враховує індивідуальні результати праці та персональні властивості.
5. Мотиваційні чинники для керівників, професіоналів та працівників є різними. Так для керівників та професіоналів важливими є чинники «умови для навчання» та «рівень оплати праці», а для робітників - «рівень оплати праці», «умови праці» та «перспективи розвитку кар'єри».
6. Заходи щодо розвитку системи мотивації різних категорій персоналу на підприємстві мають проводитися за такими напрямками: удосконалення системи преміювання на основі управління результативністю; розробка соціального пакету з урахуванням індивідуального підходу до набору соціальних виплат, винагород і благ; використання методичного підходу до розрахунку рентабельності інвестування в навчання та розвиток персоналу за допомогою модифікованої моделі Киркпатрика.