

**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: «Чинники сучасної трансформації мотивів та підвищення
ролі нематеріальної мотивації»**

Виконавець:

студентка 4 курсу, 6 групи
факультету ЦЗФН

Семенова Ганна

(прізвище, ім'я, по батькові) _____ /підпис/

Науковий керівник:

к.п.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Тринчук О.Б.

(прізвище, ім'я, по батькові) _____ /підпис/

Одеса 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності. В умовах кризи керівникам варто звернути увагу саме на нематеріальну мотивацію, адже зараз не кожна компанія може собі дозволити суттєво підвищити матеріальні винагороди.

Також слід враховувати, що для високооплачуваних категорій службовців, які займають відповідальні посади або володіють унікальними навичками та мають достатньо високу самооцінку буде замало лише матеріальної мотивації, на відміну від низько- та середньооплачуваних категорій персоналу, які зазвичай не задоволені рівнем свого доходу, і будь-яку можливість його підвищення, що не вимагає великих зусиль, сприймають як благо. Слід зазначити, що керівнику важливо знайти баланс між матеріальною та нематеріальною мотивацією. Сьогодні неможливо ефективно управління організацією, не домігшись залученості всього персоналу, який, у свою чергу неспроможний на ефективну працю без мотивації. Мотивація до якісної праці є одним з головних питань менеджменту для будь-якої організації. Знання механізму мотивації дозволяє керівнику використовувати різноманітні форми визнання і оцінки праці працівників і ефективно їх застосовувати в різних ситуаціях.

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, 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.

Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання методів нематеріальної мотивації дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність. Разом з тим, слід підкреслити, що в умовах української економіки, з урахуванням особливостей її історичного минулого і сучасних проблем, система нематеріального стимулювання не завжди знаходить широкого практичного впровадження.

Актуальність, соціальна значимість і недостатня наукова розробленість питань практичної реалізації методів нематеріального стимулювання 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 нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.».

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

- визначити сутність понять «потреби», «мотив», «цілі», «мотивація»;
- проаналізувати еволюцію системи мотивації як функції управління;
- надати класифікацію методів нематеріальної мотивації;
- дослідити типологію працівників в залежності від їх потреб;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні принципи побудови системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.»;
- запропонувати рекомендації з формування та розвитку нематеріального стимулювання на підприємстві.

Об'єктом дослідження є система нематеріальної мотивації підприємства.

Предметом дослідження теоретичні та прикладні засади формування ефективної системи нематеріальної мотивації персоналу підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики мотивації, управління персоналом, загального менеджменту, організаційного розвитку. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів нематеріальної мотивації; класифікаційно-аналітичний метод – при дослідженні компонентів системи нематеріальної мотивації та її типів; економіко-математичні методи – для оцінювання нематеріальної 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 СГ «Куцарева Ф.С.», Статут, 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 (52 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 92 сторінки. Основний зміст викладено на 74 сторінках. Робота містить 7 таблиць, 12 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти нематеріальної мотивації праці**» розглянуто сутність поняття «мотивація», проаналізовано еволюцію мотивації як функції управління, надано загальну характеристику понять потреби, мотив, цілі. Проаналізовано кілька напрямків класифікації методів нематеріальної мотивації, розглянуто типи робітників, проаналізовано індивідуальний розподіл потреб

працівників за різними напрямками для кожної людини, надано пояснення мотиваційному профілю працівника, розглянуто складові, на базі яких формується мотиваційний профіль та наведено його приклад.

У другому розділі **«Роль нематеріальної мотивації праці на підприємстві СГ «Куцарева ФС»** проаналізовано основні показники господарської діяльності підприємства СГ «Куцарева ФС», а також показники фінансової ліквідності. У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та якісний склад персоналу. Здійснено аналіз нематеріальної системи мотивації на підприємстві, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі **«Розробка рекомендацій щодо вдосконалення нематеріальної мотивації персоналу підприємства СГ «Куцарева ФС»»** розроблено програму розвитку системи нематеріальної мотивації та поступового впровадження запропонованих для підприємства рекомендацій.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація» пояснюється, з одного боку, як процес сполучення цілей підприємства і цілей робочого для найбільш досконалого задоволення потреб обох (управлінський аспект), з іншого боку - це система різноманітних способів впливу на персонал для досягнення запланованих цілей як працівника, так і організації (економічний аспект).
2. Існує два основних напрямки класифікації методів нематеріальної мотивації. Перший напрямок розглядається на рівні організації (мотивація, що потребує інвестицій та мотивація, що не потребує інвестицій), другий – на рівні самого працівника (соціальна, моральна та психологічна мотивація). Є доцільним класифікацію на рівні працівника доповнити ще одним важливим напрямком – організаційна складова.
3. Складність розробки системи нематеріальної мотивації визначається тим, що керівник повинен обрати тип мотивації, який підходить конкретному співробітнику.
4. Виходячи з отриманого мотиваційного профілю персоналу підприємства, відповідно до класифікації типів мотивації робітників, більшість працівників даного підприємства відносяться до типу «Інструменталіст». Цей тип робітника індіферентний до форми власності, мотивація спрямована на заробіток.
5. Мотиваційні чинники для адміністративного та основного персоналу є різними, так зручний графік роботи, можливість самореалізації, отримання нових знань і досвіду - мотиваційні чинники для адміністративних працівників, які мають також велике значення, поряд з вище перерахованими. Корпоративна культура має найменш важливе значення, поряд з іншими факторами.
6. Програма розвитку системи нематеріальної мотивації на підприємстві має включати: розробку та впровадження соціального пакету, обладнання окремої кімнати прийому їжі для працівників основного складу та приміщення під створення кімнати психологічного розвантаження, здійснення комплексу заходів

щодо зменшення та запобігання аварійності і промислового травматизму, забезпечення оснащення пекарні системами кондиціонування повітря, запровадження гнучкого графіку роботи, розвиток корпоративної культури, введення змагальної системи мотивації (для виявлення кращого працівника відділу є доцільним використовувати певні критерії оцінки та адаптувати їх для включення в існуючу систему КРІ для кожної окремої категорії працівників).