

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра
Управління персоналом та економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри Никифоренко В.Г.
«__» _____ 20__р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за темою:
«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»
на прикладі ПрАТ «ЕКОПРОД»

Виконавець
Студентка 4 курсу 3 групи
ФЕУП
Задніпряна Катерина Дмитрівна

Науковий керівник
Тринчук Олена Борисівна
к.псих.н., доцент

Одеса 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ЕКОПРОД»	5
1.1. Мотивація персоналу в системі функцій управління персоналом.	5
1.2. Проблеми ефективності діючих систем мотивації персоналу в Україні.. ..	12
1.3. Типи працівників за видами мотивації та мотиваційний профіль... ..	17
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ЕКОПРОД»	22
2.1. Організаційна структура та аналіз діяльності ПрАТ «ЕКОПРОД»	22
2.2. Соціологічний аналіз задоволеності працівників компанії існуючою системою мотивації.	37
2.3 Аналіз ефективності існуючої системи мотивації	45
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПрАТ «ЕКОПРОД»	48
3.1. Розробка рекомендацій щодо вдосконалення системи мотивації	48
3.2. Оцінка очікуваної економічної ефективності заходів запропонованих для вдосконалення системи мотивації.....	62
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	73
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми дипломної роботи. На сьогодні перед кожним підприємством стоїть мета підвищення ефективності діяльності та створювати гідну конкуренцію на ринку. Персонал – основна рушійна сила розвитку підприємства. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства, а мотивація - головний важіль впливу активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства. Система роботи підприємства не буде працювати ефективно, якщо не буде розроблена оптимальна стратегія мотивації персоналу, яка б спонукала кадри працювати в повній мірі заради особистих цілей і цілей підприємства. Проте для систем мотивації українських підприємств характерним є односторонність систем мотивації, яка полягає у надання особливого значення заробітній платі та нехтуванні не фінансових, моральних методів мотивації; необдумане копіювання закордонних систем мотивації персоналу, що не відповідають рівню розвитку вітчизняних підприємств, їх фінансовим можливостям, умовам господарювання, потребам та менталітету працівників. Це зумовлює необхідність дослідження систем мотивації персоналу на підприємстві та формування ефективної мотиваційної системи.

Актуальність проблеми мотивації персоналу зумовила значний інтерес науковців до неї. Питання мотивації досліджували такі відомі закордонні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф.Тейлор.

Проблема мотивації персоналу є предметом дослідження ряду вчених близького зарубіжжя, зокрема Б.М.Генкина, А.Я.Кібанова, А.А. Литвинюка, Н.В.Самоукіної, С.А.Шапіро, Й.Щипачинського. Серед вітчизняних науковців значний внесок в розвиток 5 проблеми мотивації

зробили Д. П. Богиня, В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, С.О.Цимбалюк та інші.

Об'єктом дослідження виступає система мотивації персоналу на ПрАТ «ЕКОПРОД».

Предметом дослідження виступають фактори, закономірності і тенденції, що впливають на ефективність системи мотивації персоналом.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка пропозицій щодо вдосконалення системи мотивації персоналу на ПрАТ «ЕКОПРОД».

Відповідно до мети поставлено такі *завдання*:

- проаналізувати діючу систему мотивації на ПрАТ «ЕКОПРОД»;
- визначити ефективність системи мотивації персоналу на ПрАТ «ЕКОПРОД» ;
- дослідити рівень задоволеності працівників ПрАТ «ЕКОПРОД» діючою системою мотивації та їх трудові мотиви;
- запропонувати заходи щодо вдосконалення системи мотивації персоналу на ПрАТ «ЕКОПРОД».

Під час написання дипломної роботи *використовувались методи* теоретичного узагальнення, спостереження, класифікації, порівняння, аналізу, соціологічні дослідження тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному дослідженні теоретичних та практичних засад формування системи мотивації персоналу підприємства.

Практична значущість одержаних результатів полягає у розробці заходів із вдосконалення системи мотивації шляхом використання сучасних методів мотивації персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

ПрАТ «ЕКОПРОД» - сільськогосподарське підприємство, за розміром — середнє, створене з метою задоволення суспільних потреб у виконанні робіт, наданні послуг, виробництві продукції та її реалізації, а також здійснення іншої підприємницької діяльності в сферах, які є предметом діяльності даного товариства, з метою одержання прибутку.

Проаналізувавши техніко-економічні показники ПрАТ «ЕКОПРОД», можна зробити висновки: трудові ресурси використовуються не досить ефективно і в останній час зросла плинність кадрів у 2019 році порівняно з 2017 роком на 10%. Також ми можемо спостерігати зменшення продуктивності праці робітників у 2019р порівняно з 2018р та 2017р. Щодо основних фондів, то спостерігається зростання ефективності їх використання і це веде до поліпшення економії капітальних вкладень.

Аналіз мотиваційної системи підприємства показав, що на ПрАТ «ЕКОПРОД» існують проблеми що до мотиваційних заходів та певних мотиваторів, які для більшості працівників є важливими для продуктивної роботи та впливають на економічну ефективність підприємства.

Щоб забезпечити ПрАТ «ЕКОПРОД» стабільне зростання і підвищити його конкурентоспроможність, необхідно розробити систему заходів, пов'язаних з розробкою ефективної мотивації персоналу.

В даний час для вирішення поставленого завдання на підприємстві не існує досить заходів для вирішення проблем щодо мотивації персоналу.

В даній роботі були розроблені заходи із вдосконалення системи мотивації шляхом використання сучасних методів мотивації персоналу підприємства.

Також надано пропозиції стосовно удосконалення системи нематеріальної мотивації на підприємстві:

1. впровадження соціального пакету з включенням медичного страхування, оплати харчування та інш.;

2. комфортні умови праці, враховуючи особливості умов праці адміністративного та основного персоналу, введення обов'язкового дрес-коду;

3. система підвищення лояльності персоналу, відчуття затребуваності;

4. розвиток корп. культури та свят, вдосконалення морально-психологічного клімату в колективі;

5. введення системи визначення кращого працівника відділу;

6. впровадження «особливої» системи преміювання.

Запропоновані методи підвищення афективної лояльності персоналу спрямовані на задоволення потреби в затребуваності, залученні, причетності, самореалізації:

а) зв'язок зусиль співробітника і кінцевого результату формує в свідомості співробітника єдність власних цілей і цілей організації;

б) програми участі в управлінні, в прийнятті рішень;

в) подяка;

г) статусна винагорода (наприклад, перехідний атрибут кращого працівника, дошка пошани);

д) методи організаційного дизайну: планування кар'єри, гнучкість в роботі, довіру групам в питаннях структурування роботи і рішення тактичних проблем, моделювання робіт з метою досягнення максимального задоволення співробітників, скорочення ієрархії і відмінностей у статусі.

Для управління емоційним типом лояльності необхідно приділяти велику увагу психологічному мікроклімату в компанії, підтримувати теплу, дружню атмосферу в робочому колективі.

Лояльність формується під впливом сприятливого психологічного клімату та корпоративної культури. Такий вид лояльності буде підвищувати прояв турботи з боку керівництва ПрАТ «ЕКОПРОД».

Розробка професійних конкурсів є важливим чинником нематеріальної мотивації через присутність ігрового елементу. На ПрАТ «ЕКОПРОД» впровадження рейтингу перших має здійснюватися наступним чином: кращі співробітники відділу повинні бути винагороджені за старанну роботу. Винагородженням може бути додатковий вихідний, сертифікат на якусь послугу в рамках проведення дозвілля. В першу чергу, винагорода допоможе переможцям відчувати свою значимість, підвищить прагнення до досягнення кращих результатів.

Була запропонована нова система оплати праці — компенсаційна система. Така система мотивує робітників зберігати продуктивність протягом усієї кар'єри, затримуватись на робочому місці як найдовше. А у разі звільнення працівника, роботодавець не понесе збитків.

Оцінка соціального ефекту від впровадження заходів щодо підвищення мотивації персоналу показала високу ефективність. Планується висока лояльність робітників до підприємства, підвищення якості життя та умов праці, розвиток духовної та культурної сфери, зменшення плинності кадрів, набуття розуміння працівником своєї значущості та затребуваності, розуміння участі у процесі розвитку підприємства, налагодження мікроклімату серед персоналу, налагодження комунікації керівництва та підлеглих.

Оцінка економічного ефекту показала, що впровадження нової системи оплати праці не понесе збитків підприємству, а витрати на медичне страхування та оплату харчування принесуть високий приріст продуктивності праці та швидку окупність.

Також, були запропоновані заходи щодо постійного моніторингу за рівнем мотивації персоналу та рекомендації щодо її впровадження.

Впровадження запропоновано за наступними етапами:

1. Пілотне впровадження системи мотивації.
2. Коригування системи мотивації.

3. Розробка внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу.
4. Ознайомлення персоналу компанії з системою мотивації.

Мотивація персоналу — важливий процес управління, без якого підприємство не зможе досягти поставлених цілей. Тільки з співпрацею керівників та підлеглих, з повним взаєморозумінням організація буде економічно-ефективною.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асеев, В.Г. Мотивація та мотиви [Текст]: навчальний посібник для вузів./ В.Г. Асеев— СПб.: Питер, 2009. — 508 с.
2. Белкін В.М. Мотиви і стимули праці // Соціальний захист. — 2006. — С.44-49.
3. Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями / К.В. Ковальська, Р.В. Рак // Формування ринкових відносин в Україні — № 1. — 2010. — С.29-30.
4. Електронний ресурс:
<http://www.nbuu.gov.ua/articles/crimea/2006/123.pdf>.
5. Електронний ресурс :
http://nta.com.ua/uploads/articles/Nematerialnaya_motivatiya.pdf
6. Холодов О. А. Мотивація труда в системі внутрішнь-господарських економічних відносин / Холодов О. А. // Управління персоналом. — 2009. — № 5. — С. 55.
7. Кибапов А. Я. // Управління персоналом організацій. — С. 367.
8. Кибапов А. Я. // Управління персоналом організацій. — С. 368.
9. Герчиков В. І. типологічна концепція трудової мотивації. Частина 1 // Мотивація і оплата праці. 2005. № 2 —С.243.
10. Герчиков В. І. типологічна концепція трудової мотивації. Частина 1 // Мотивація і оплата праці. 2005. № 2 —С.118.
11. Герчиков В. І. типологічна концепція трудової мотивації. Частина 1 // Мотивація і оплата праці. 2005. № 2 —С.103-112.
12. Шейла Річі і Пітер Мартін // «Управління мотивацією» (М., Юніті-Дана. 2004 — С.134.
13. Іванчук Н.В. // Наукові записки. Серія «Економіка».2009. №12 — С.33.

14. Дудяк Р.П., Липчук В.В., Микитюк В.М., Мельник С.І. // Маркетинг. Навчальний посібник для підготовки фахівців економічної спеціальності в аграрному навчальному закладі. 2003 — №2 — С.318.
15. Вороная А.А., Сергеева А.В. // «Економіка». Донецький національний університет економіки та торгівлі імені М. Туган-Барановського. — С. 156.
16. Юнит-Дана М. // Управління мотивацією. 2004. — С.274.
17. Андреева Е. Соціальний пакет краще грошового заохочення // Нормування і оплата праці в сільському господарстві. - 2008. - №1. - С. 31-32.
18. Пустовар Я.П. Мотиваційний аспект менеджменту персоналу // Вісник ХДУ.-Харків. -2001.- № 508. — с. 105- 113.