

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
Никифоренко В.Г.

(підпис)
“___” травня 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051 «Економіка»**

Управління персоналом та економіка парці
(назва освітньої програми)

на тему:

**«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом
на СФГ «Колосок»»**

Виконавець:

студент 43 групи ФЕУП

Обухін Вадим Віталійович_____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Збрицька Тетяна Петрівна_____

/підпис/

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
-------------------	----------

РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Сутність мотивації персоналу.....	5
1.2. Мотивація та її місце в процесі активізації діяльності персоналу організації	13
1.3. Ключові показники ефективності як інструмент вдосконалення системи мотивації персоналу	21

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА СФГ «КОЛОСОК»

2.1. Характеристика і структура підприємства.....	25
2.2. Економічний аналіз діяльності СФГ	30
2.3. Аналіз системи мотивації на СФГ «КОЛОСОК».....	42

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Сучасний стан системи мотивування в аграрній галузі.....	53
3.2. Заходи вдосконалення системи мотивації персоналу на СФГ«КОЛОСОК».....	59

ВИСНОВКИ.....	69
----------------------	-----------

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
--	-----------

ВСТУП

Актуальність. У сучасних умовах господарювання: в період, коли формуються нові механізми господарювання, які орієнтовані в більшій своїй мірі на ринкову економіку, перед підприємством постають нові задачі метою яких є підвищення рівня ефективності, конкурентоспроможності та прибутковості своєї організації. До числа таких задач можна віднести:

- 1) формування напрямків своєї діяльності з урахуванням існуючих вимог та законів ринку;
- 2) застосування нових типів економічної системи.

Так як трудовий фактор є вагомим у формуванні кінцевих результатів діяльності підприємства, оскільки є уособленням не лише фізичної складової, але також є важливим інтелектуальним капіталом підприємства, тому однією з головних задач, яка стоїть перед керівництвом організації, є пошук ефективних способів управління працею, забезпечуючи при цьому активізацію людського фактору. Визначаючим фактором результативності діяльності персоналу є мотивація.

З досвіду зарубіжних країн можна свідчити про те, що ні однієї задачі управління в будь-якій сфері діяльності не можна реалізувати без стимулювання в її вирішенні працівників. Тому саме мотивація повинна стати одним із основних завдань сучасного підприємства.

Але, на превеликий жаль, на території нашої країни, що володіє значним у світі кадровим та інтелектуальним потенціалом, підприємства не користуються інструментами, як впливають на мотивацію їх персоналу. Високий рівень не лише заробітної плати, але і соціальний пакет є поодинокими випадками, які характерні, як правило, для провідних компаній України.

Останнім часом вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких Зайцева Т.В., Мескон М., Капосьоз Г.В., Колот А.М., Побережна Н.М., Глухов В.В. проводять численні дослідження, присвячені тематиці мотивації персоналу

на підприємстві, як вагомої складової механізму підвищення рівня ефективності та прибутковості підприємства.

Основною метою дослідження є розгляд наукових засад мотивації персоналу, визначення методичних підходів до оцінки впливу ефективності управління підприємства на процес сталого розвитку підприємства та надання практичних рекомендацій щодо удосконалення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- 1) розглянути місце мотивації в системі сучасного управління персоналом;
- 2) проаналізувати діяльність підприємства та систему мотивації персоналу СФГ «Колосок»;
- 3) запропонувати перспективи розвитку ефективного мотивування персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є персонал підприємства СФГ «Колосок». *Предметом нашого дослідження* стали теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу на підприємстві та оцінка її ефективності.

Методи дослідження. При написанні випускної роботи було використано такі методи: індукції та дедукції, теоретичного узагальнення, порівняльного аналізу, абстрактно-логічного підходу та спостереження.

Інформаційна база дослідження. Теоретичною основою дослідження є матеріали навчальної та учбової методичної літератури, праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів з питань мотивації персоналу підприємства, матеріали науково-практичних конференцій.

Практичне значення одержаних результатів може використовуватися у діяльності СФГ «Колосок».

Структура і обсяг роботи. Бакалаврська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (47 найменувань). Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 74 сторінки комп'ютерного тексту, містить 25 таблиць та 8 рисунків.

ВИСНОВКИ

Грамотний підхід до розроблення системи мотивації з урахуванням потреб персоналу допомагає підвищити ефективність роботи. Саме персонал це основна складова будь-якої організації, та від його зацікавленості у результатах своєї роботи та умов, що створюються для її виконання, залежить ефективність функціонування підприємства. Саме тому тема випускної роботи є актуальною.

Важливим чинником зростання продуктивності праці є мотивація праці, матеріальна зацікавленість працівників у кінцевих результатах. Заробітна плата та продуктивність праці тісно взаємопов'язані. Так, зростання продуктивності праці та збільшення на цій основі фактичного обсягу наданих послуг створюють матеріальні передумови підвищення заробітної плати.

В дипломній роботі ми аналізуємо СФГ «КОЛОСОК» - сільсько-фермерське господарство, яке було створене у 2002 році в с. Маркевичеве, Ширяївського району, Одеської області та є одним з найбільших виробників сільськогосподарської продукції (пшениця, ячмінь, кукурудза, горох, соняшник та ін.) у Одеській області.

По мірі свого розвитку, підприємство планомірно розширює географію і масштаби виробничої діяльності. Оргструктура досліджуваного сільсько-фермерського господарства - лінійна.

Використання робочої сили на підприємстві значною мірою залежить від організації праці, яка має забезпечувати раціональне поєднання всіх складових виробництва для досягнення найефективнішого використання землі, засобів виробництва, трудових ресурсів з урахуванням новітніх досягнень науки, техніки, кращого досвіду, прогресивних технологій, раціональних методів застосування нових технічних засобів.

Основний акцент в організації СФГ «Колосок», зроблений на систему матеріального стимулювання: оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання сумлінної роботи, практикується стимулювання через призначення премій та їх позбавлення.

Система мотивації на СФГ «КОЛОСОК» припускає преміювання ключових співробітників не тільки грошовими виплатами (бонусами), але і опціонами, акціями або іншими правами. Ця форма винагороди співробітників не вимагає витрат з боку учасників.

Система мотивації, створена на СФГ «КОЛОСОК», має на меті стимулювання у працівників зацікавленості в ефективній праці і тим самим поліпшення фінансово-економічного стану підприємства. Варто зауважити, що максимального мотивуючого ефекту можна досягти лише тоді, коли є оптимальна система мотивації, що поєднує як матеріальні, так і нематеріальні важелі.

Власникам та керівникам сільськогосподарських підприємств різної величини і принципів управління необхідно розробляти мотиваційні програми, які б дали змогу залучити найбільш кваліфікованих, перспективних та ефективних працівників.

Недостатня мотивація в сучасних умовах не дає змоги аграрним підприємствам реалізувати свої потенційні можливості. Спонування людей до праці, це об'єктивно необхідна умова розвитку будь - якого підприємства, тому мотивація праці вважається вирішальним чинником забезпечення досягнення відповідних цілей як на макро -, так і на мікрорівні.

Необхідність змінення існуючої системи мотивації зумовлюється ще й потребою значних іноземних інвестицій у сільське господарство. Іноземні власники звикли використовувати європейські моделі менеджменту організацій і, відповідно, вимагають створення нової системи мотивації, яка б відповідала сучасним загальносвітовим тенденціям, а головне – робила винагороду залежною від результатів праці.

Вищезазначене дає змогу зробити висновок: нині для агросектору треба розробити таку систему мотивації, яка б, *з одного боку*, підвищила продуктивності праці, *а з другого* – стимулювала творчі ініціативи в колективі. З метою вдосконалення системи мотивації праці пропонуємо також провести наступні заходи:

- забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо

задоволеності отриманою винагородою;

- поліпшення соціально-побутових умов та умов праці;
- регулярно проводити анонімне опитування в межах кожної ступені ієрархії колективу;
- об'єктивно оцінювати перспективи кожного робітника, який приймається на роботу;
- стимулювання за рахунок перерозподілу робочого часу;
- підвищення кваліфікації працівників.

Підвищення кваліфікації направлено на забезпечення зростання професійної майстерності робітників, підвищення їх знань, вдосконалення навичок і вміння виконувати більш складні роботи. Тому рекомендується підвищити свою кваліфікацію таким працівникам, як керівникам, технічним службовцям і фахівцям підприємства.

Таким чином, економічний ефект виражається через відношення продуктивності до і після підвищення кваліфікації і відносно підвищення вартості робочої сили після підвищення кваліфікації.

З розрахунків видно, що підприємству має сенс підвищувати кваліфікацію працівників, тому що це принесе позитивний економічний ефект і покриє витрати на навчання персоналу. Чистий ефект складе 53 952 гривні.

Запорука успіху будь-якого сучасного підприємства - постійне вдосконалення і розвиток навичок персоналу. Навчання і підвищення кваліфікації персоналу в даний час мають нести безперервний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності працівника. Керівництво підприємства має розглядати витрати на підготовку персоналу як інвестиції в основний капітал, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології.

Список використаних джерел

1. Лазоренко Л.В. Сучасні аспекти мотивації персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/723/Lazorenko_Sychasnypdf
2. Зайцева Т.В. Управління розвитком людських ресурсів: монографія/Т.В.Зайцева. – М.: НІЦ Інфра – М, 2012. – 128с.
3. Мескон М. Основи менеджменту. Пер з англ./М.Мескон, М.Альберт, Ф.Седоурі – М.: Справа, 1997 – 702.
4. Процес мотивації та його складові [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buklib.net/books/27523/>
5. Капосьоз Г.В. Психологічні аспекти управління мотивацією особистості з метою спонукання до праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: file:///C:/Users/ACER/Downloads/Pnpz_2011_2_11.pdf
6. Моделі мотивації [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://stud.com.ua/18710/menedzhment/modeli_motivatsiyi
7. The Motivation to Work [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://vadens.org/uploads/images/Библиотека/Книги/Герцберг%20Ф.%20Мотивация%20к%20работе.pdf>
8. Макклелланд Д. Мотивація людини. – СПб.: Санк-Петербург, 2007. – 672с.
9. Ставлення до праці і проблеми мотивації трудової діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://buklib.net/books/26617/>
10. Збрицька Т.П., Новицький М.В., Сорока О.В. ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ. Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE» Research: tendencies and prospects: Collection of scientific articles. – Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico, апрель, 2017. - 284 р. ((Р. 111-116).
11. Колот А.М. Мотивація. Стимулювання й оцінка персоналу: навч.посібник. – К:КНЕУ, 1998. – 224с.

12. Побережна Н.М. Нефінансові методи мотивації персоналу як засіб підвищення ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] – Режим доступу:

<http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Conferences/Оптимум/2014/НЕФІНАНСОВІ%20МЕТОДИ%20МОТИВАЦІЇ%20ПЕРСОНАЛУ%20ЯК%20ЗАСІБ.pdf>

13. Щебликіна І.О. Проблеми мотивації та стимулювання працівників в організації/ І.О. Щебликіна// Вісник Таврійського державного агротехнічного університету. – №2(5). – 2013. – С.294-299.

14. Базаров Т.Ю. Управління персоналом/ Т.Ю. Базаров. – М.: Наук, 2015. – 402с.

15. Глухов В.В. Основи менеджменту/ В.В.Глухов. – К.: Наука, - 2015. – 311с.

16. Жуковський І.В. Методика вивчення та розвитку мотивації професійного самовдосконалення співробітників фірми/ І.В. Жуковський// Управління персоналом. – 2015. - №13. – С.55-56.

17. Мізінцева М.Ф, Оцінка персоналу/ М.Ф. Мізінцева. – Ж.:Юрайт, 2014. – 384 с.

18. Журавльов Г.Т. Економіка та соціологія праці/ Г.Т. Журавльов. – К.: Ескімо, 2014. – 147 с.

16. Ареф'єв С.О., Йіфань Ч. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства [Електронний ресурс. – Режим доступу: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/7424/1/20170330_Cluster_P305-314.pdf]

17. Яковенко В.Г., Куделя В.І. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення ефективності роботи підприємства / В.Г. Яковенко, В.І. Куделя // Вісник НТУ «ХП». – 2014. - №32. – С.140-144.

18. Збрицька Т.П., Осипов В.М. АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ТА ДЕМОТИВАЦІЇ – ЧИННИКИ ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

19. Ярмош В.В. Мотивація персоналу на сучасних підприємствах / В.В.Ярмош / Молодий вчений. – 2015. - №1. – С.45-52.

20. Абушахматова К.А. Управління підприємством на основі КРІ / К.А. Абушахматова// Науковий вісник. 2014. - №2. – С.9-15.

21. Збрицька Т.П. МОТИВАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ// журнал «Глобальні та національні проблеми економіки» Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського— 2014. - Вип. №2., (С.942-947).

22. Бекірова М.Г. Мотивація як процес трудової діяльності/ М.Г. Бекірова, І.В. Перфілова, М.В. Чуб// Управління економічними системами. 2015. - №2. – С.27.

23. Зоріна Є.О. Ключові показники ефективності як соціальна типологія управління робітниками організації/ Вісник Московського університету. – 2009. - №4. – С.78-91.

24. Партика І. В. Теоретичні аспекти розвитку персоналу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності працівників та підприємства / І. В. Партика // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 8. – Ч. 4. – С 74–76.

25. Озерникова Т. В. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений / Т. В. Озерникова // Человек и труд.2014. – № 9.– С. 40 – 44.

26. Клочан В.В. Особливості формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств / В.В. Клочан, А.В. Прутян // Аг росвіт. — 2014. — №4. — С. 35—38.

27. Клецова Н. В. Поліпшення інвестиційного середовища для розвитку підприємств з іноземними інвестиціями у сільському господарстві Сумської області / Клецова Н. В. // Вісник Донецького національного університету. Серія В»Економіка і право». — 2012. — № 1. — С. 61–65.

28. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в аграрній сфері: моногр. / Л. П. Червінська. — К.: ПАРАПАН, 2015. — 322 с.

29. Сільське господарство України. Статистичний збірник за 2018 рік / За ред. О.М. Прокопенко. — К.: Державна служба статистики України,2019. — 360 с.

30. Збрицька Т.П., Новицький М.В., Сорока О.В. ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ. Scientific journal «ECONOMICS AND FINANCE» Research: tendencies and prospects: Collection of scientific articles. – Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico, апрель, 2017. - 284 p. ((Р. 111-116)

31. Збрицька Т.П. МОТИВАЦІЯ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ// журнал «Глобальні та національні проблеми економіки» Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського– 2014. - Вип. №2., (С.942-947)

32. Збрицька Т.П., Осипов В.М. АКТУАЛЬНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ТА ДЕМОТИВАЦІЇ – ЧИННИКИ ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ // Збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку країн». (м.Одеса, 18-19 квітня)./ГО «Центр економічних досліджень та розвитку.: ЦЕДР, 2014. –Ч 2. – 128 С.(С.90-94).

33. Фінансова звітність СФГ «КОЛОСОК» за 2017-2019 рр.

34. Приклади позитивних та негативних цінностей
https://studopedia.com.ua/1_67262_prikladi-pozitivnih-ta-negativnih-tsinnostey.html

54. Вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] –

URL:http://stud.wiki/management/2c0a65625a3ad78a4c43a88521216d37_2.html

35. Вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] –

URL:https://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65625a3ad78a4c43a88521216d37_2.html

36. Удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві [Електронний ресурс] – URL:

<http://uareferat.com/%D0%A3%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0>

37. Аналіз мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] – URL:
<https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=704706> 38

38. Удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу [Електронний ресурс] – URL: <https://studfiles.net/preview/7914205/page:3/>

39. Система мотивації на підприємстві [Електронний ресурс] – URL: <https://ukrbukva.net/page,26,110208-Sistema-motivacii-na-predpriyatii.html>

40. Аналіз, оцінка й основні форми матеріального стимулювання персоналу організації [Електронний ресурс] – URL: https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65635a3ac78a4d43a89421316c36_1.html

41. Мотивація та стимулювання праці персоналу [Електронний ресурс]- URL: https://knowledge.allbest.ru/management/2c0a65635a3bc69b5d53b88421206d37_0.html

42. Удосконалення мотиваційної діяльності [Електронний ресурс] – URL: <https://studfiles.net/preview/5286573/page:5/>

43. Аналіз мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] – URL: https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a3ad69b4c53a89421216c27_0.html

44. Показники ділової активності підприємства [Електронний ресурс] – URL: <https://fin-admin.com/ua/fnansovij-analz/42-pokazniki-dlovo-aktivnostpdprimstva.html>

45. Стимулювання праці [Електронний ресурс] – URL: https://stud.com.ua/6510/menedzhment/stimulyuvannya_pratsi

46. Застосування нематеріальної мотивації на підприємствах [Електронний ресурс] – URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1014>

47. Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу в умовах ринкової економіки [Електронний ресурс] – URL: <https://library.if.ua/book/104/7103.html>