

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності зі спеціальності 051 «Економіка»**

(шифр та найменування спеціальності)

за магістерською програмою професійного спрямування  
«Управління персоналом сучасної організації»  
(назва магістерської програми)

на тему: **Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності  
трудової діяльності (на прикладі ПрАТ «ВО Одеський консервний завод»)**

**Виконавець:**

студент ФМЕ

Яворовська А.С.

(прізвище, ім'я, по батькові)

**Науковий керівник:**

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифорова В.Г.

(прізвище, ім'я, по батькові)

ОДЕСА – 2020

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми** Шлях до ефективної професійної діяльності людини лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, спонукає її до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Для цього потрібно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути уведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Багато літератури із проблем мотивації супроводжується різноманітним зором на їхню природу. Що, безсумнівно, визначає великий інтерес до проблем мотивації й стимулювання людини до діяльності, у тому числі професійної.

Вирішальним причинним фактором підвищення результативності діяльності людей є їхня мотивація.

**Мета дослідження** розробка пропозицій щодо вдосконалення системи мотивації персоналу в умовах конкретної організації.

### **Завдання дослідження:**

- описати визначення понять мотиву, потреби й стимулу, вивчення найбільш відомих теорій мотивації та здійснити огляд основних наукових підходів до мотивації й стимулювання трудової діяльності;

- дослідити теоретичні положення побудови систем мотивації персоналу і їх практичної значимості в сучасних умовах;

- проаналізувати діючу систему мотивації персоналу ПрАТ «Виробниче об'єднання Одеський консервний завод», узагальнити позитивні сторони, так і вузькі місця у цій роботі;

- запропонувати комплекс заходів щодо удосконалення мотивації трудової поведінки персоналу підприємства;

- обґрунтувати конкретні пропозиції щодо впровадження заходів матеріального і соціально-психологічного впливу на трудову діяльність персоналу.

**Об'єкт дослідження** система мотивації персоналу організації.

**Предмет дослідження** – методи й способи організації сучасної системи мотивації персоналу на підприємстві.

**Методи дослідження** Методологічною основою дослідження слугували загальнонаукові та спеціальні методи економічної теорії та теорії управління персоналом, які базуються на системному підході, згідно з яким усі процеси аналізуються у взаємозалежності та взаємозв'язку. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «мотивація персоналу»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки рівня ефективності системи управління мотивацією персоналу, яка використовується на даному підприємстві; експертні – для виявлення факторів впливу на ефективність мотивації персоналу; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування – для визначення груп та вагомості факторів, що впливають на результативність діяльності персоналу; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

**Інформаційна база дослідження** законодавчі та нормативно-правові акти

України, дані фінансової та статистичної звітності промислового підприємства ПрАТ «Виробниче об'єднання Одеський консервний завод», наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, методичні розробки кафедри управління персоналом і економіки праці, результати дослідження автора.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (76 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 91 сторінку. Основний зміст викладено на 80 сторінках. Робота містить 14 таблиць, 11 рисунків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі **«Теоретико – методологічні аспекти мотивації персоналу»** розглянуто сутність, структуру та механізм мотивації праці, основні мотиваційні теорії та межі їх застосування, а також принципи побудови системи мотивації трудової діяльності.

У другому розділі **«Аналіз ефективності мотивації персоналу ПрАТ «ВО Одеський консервний завод»** проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності підприємства та соціальну структуру його персоналу з викладенням результатів соціологічного дослідження щодо задоволеності працівників системою мотивації персоналу.

У третьому розділі **«Напрями та шляхи удосконалення системи мотивації трудової діяльності персоналу»** запропоновано основні рекомендації щодо використання сучасних підходів до удосконалення системи мотивації персоналу консервного заводу та обґрунтовано заходи, що спрямовані на реалізацію пропозицій з удосконалення діючої системи мотивації

## **ВИСНОВКИ**

Поняття мотивації персоналу вивчені різними авторами, і існують різні підходи до їх тлумачення і визначення, проте застосування цих теорій на практиці до діяльності конкретного підприємства зводиться до розгляду і оцінки його системи мотивації, яка здійснюється за допомогою матеріальних і нематеріальних стимулів.

Шляхи досягнення поставлених цілей підприємства залежать від різних чинників, не лише від галузі функціонування підприємства і від методів управління підприємством, але і від розробленої системи стимулювання і мотивації персоналу, побудова якої ґрунтується на низці принципів системи мотивації трудової діяльності персоналу.

Обґрунтованість і дієвість стимулювання залежить від обліку чинників, що впливають на них. На практиці, на підприємствах (фірмах) є різноманітність чинників, які можуть впливати на мотиви поведінки працівників і позитивно і негативно. Тому завдання управлінських структур виявити як можна велику сукупність чинників, і сформулювати внутріфірмовий механізм мотивації праці на базі оптимального поєднання позитивних чинників і нівеляції що негативно впливають. Застосовуються різні класифікації чинників. Одним з них є визначення двох груп, що укрупняють, - економічних і соціальних чинників.

На основі проведеного дослідження ефективності діючої системи мотивації персоналу Одеського консервного заводу можна зробити висновок про необхідність

використання методів як матеріального, так і нематеріального заохочення для успішної діяльності організації.

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі.

До резервів, що мають сприяти удосконаленню системи мотивації можна віднести як більш системну роботу:

- 1) за матеріальним напрямом, який потребує залучення додаткових фінансових ресурсів, а саме – удосконалення оплати праці, створення більш комфортних умов праці та кількісне і якісне наповнення соціального пакету пільг для працівників підприємства;
- 2) за напрямом соціально-психологічного впливу на трудову поведінку персоналу, а саме – самореалізація, творчість в роботі, повага керівництва, статус (посада).

Запропоновано заходи щодо впровадження відповідної програми матеріальної мотивації для окремих категорій персоналу підприємства, що розбудовується на основі управління персоналом по цілях з визначенням конкретних показників у їх досягненні та визначено комплекс заходів соціально-психологічного впливу, що мають забезпечити належний рівень мотивації, враховуючи складний стан у сфері фінансових ресурсів підприємства. До указаних заходів автор відносить:

1.Формування системи планування і реалізації ділової кар'єри для працівників всіх категорій персоналу з виокремленням необхідних умов, що надають право претендувати на більш високу посаду.

2.Створення гуртків якості роботи для різних категорій персоналу.

3.Для робітників основного виробництва розробити графіки ротації по робочих місцях задля задіяння творчих елементів діяльності та зниження монотонності праці.

4. Впровадження почесних звань для заохочення і оцінки досягнень співробітників.

5. Розробити і впровадити серед різних категорій працівників проведення щоквартальних конкурсів ідей і пропозицій у виробничій та соціальній сферах підприємства.

6.Сформувати розгалужену систему внутрішньовиробничого інформування працівників заводу щодо перспектив розвитку та планів адміністрації підприємства.

7.Впровадження у практику діяльності проведення 2 раз на рік моніторингу задоволеності роботою в організації з доведенням їх результатів та відповідних дій адміністрації до всіх працівників заводу.

8. Для більш ефективного планування соціального пакету пільг з урахуванням побажань працівників впровадити інформування членів трудового колективу щодо можливостей виділення коштів з прибутку заводу на планування витрат за методом кафетерію.

Розрахована економічна ефективність від впровадження комплексної мотиваційної програми, що дозволило спрогнозувати збільшення річного прибутку підприємства на 3110,8 тис. грн.

## АНОТАЦІЯ

**Яворовська А.С. «Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності трудової діяльності (на прикладі ПрАТ «ВО Одеський консервний завод»)»**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра  
зі спеціальності «051 Економіка»

за магістерською програмою професійного за спрямування «Управління  
персоналом сучасної організації».

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2020.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти мотивації ефективної трудової поведінки персоналу організації

Проаналізовано виробничо-господарську діяльність підприємства та стан і задоволеність працівників мотивацією праці на Одеському консервному заводі

Запропоновано впровадження розробленої автором комплексної мотиваційної програми за матеріальним та соціально-психологічним напрямками

**Ключові слова:** мотивація, чинники матеріального і соціально-психологічного впливу, ефективність трудової діяльності.

## ANNOTATION

**Yavorovskaya AS "Staff motivation as a factor in improving the efficiency of work (on the example of PJSC" VO Odessa cannery ")"**

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty "051 Economy"»  
under the master's program "Personnel management of a modern organization.".

Odessa National Economics University. – Odessa, 2020.

The theoretical aspects of motivation of effective labor behavior of the personnel of the organization are considered in the work

The production and economic activity of the enterprise and the condition and satisfaction of employees with the motivation of work at the Odessa cannery are analyzed.

The introduction of the complex motivational program developed by the author on material and social and psychological directions is offered.

**Key words:** motivation, factors of material and social-psychological influence, efficiency of labor activity.