

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці

**РЕФЕРАТ**

**Кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

на тему: **«Мотивація як складова управління персоналом та чинник конкурентних переваг (на прикладі ДП «ЛПП Україна» АТ «ЛПП»)»**

**Виконавець:**  
студентка ФЕУП, 43 гр  
Долгіх Євгенія Володимирівна

---

/підпис/

**Науковий керівник:**  
к.е.н., доцент  
Збрицька Тетяна Петрівна

---

/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** побудова ефективної системи мотивації персоналу – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

**Мета дослідження:** узагальнення теоретичних засад та вироблення практичних рекомендацій із створення умов забезпечення ефективної системи мотивації персоналом та їх впровадження у діяльність підприємства сфери торгівлі одягом.

**Завдання дослідження:**

- узагальнити теоретико-методичні аспекти мотивації праці;
- визначити кількісну та якісну оцінку персоналу на підприємстві;
- оцінити ефективність поточних мотиваційних заходів на підприємстві;
- навести пропозиції щодо вдосконалення мотивації персоналу на підприємстві.

**Об'єкт дослідження:** процес мотивації персоналом на ДП «ЛПП УКРАЇНА», ДП «ЛПП УКРАЇНА».

**Предмет дослідження:** теоретико-методичні та практичні основи вдосконалення мотивації персоналу компанії як чиннику конкурентних переваг, в сфері торгівлі одягом.

**Методи дослідження:** структурно-логічний та семантичний, метод порівняльного аналізу, горизонтальний аналіз, графічний метод.

**Інформаційна база дослідження.** Законодавчі та нормативні документи, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали науково-практичних конференцій та періодичних видань, а також використані дані електронних ресурсів мережі Інтернет, статистичні дані, а також дані бухгалтерського, управлінського й аналітичного обліку ДП «ЛПП УКРАЇНА».

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Зміст роботи представлений на 75 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 24 таблиці, 17 рисунків,. Бібліографічний список нараховує 48 літературних джерел, що викладені на 5 сторінках

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретико-методологічні аспекти мотивації праці» розкрито поняття «мотивація» та визначено її місце в системі управління персоналом, структуровано види мотиваційних заходів, як чинник конкурентних переваг, проаналізовано закордонний досвід мотивації праці на торгівельних підприємствах.

У другому розділі «Аналіз поточного стану мотивації персоналу ДП «ЛПП УКРАЇНА»» надана характеристика господарської діяльності досліджуваного підприємства та аналіз основних економічних показників. Проведено кількісну та якісну оцінку персоналу ДП «ЛПП УКРАЇНА». Проаналізовано ефективність поточних мотиваційних заходів на підприємстві.

У третьому розділі «Пропозиції щодо вдосконалення мотивації персоналу ДП «ЛПП УКРАЇНА»» запропоновані та обґрунтовані заходи удосконалення механізму мотивації на підприємстві, як її нематеріальної складової, так і впровадження бонусної системи. Здійснено оцінку ефективності запропонованих заходів.

## ВИСНОВКИ

Дослідивши обрану тему в роботі зроблено наступні висновки:

1. *Окреслено* основні шляхи вдосконалення системи мотивації на ДП «ЛПП УКРАЇНА» мають пов'язуватися із оптимізацією вказаних SMART завдань в контексті їхньої доступності, а також формування дієвого комплексу нематеріальних мотиваційних заходів. Серед недоліків існуючої системи мотивації окремої уваги заслуговує недостатнє використання нематеріальної складової. Дійсно, всі винагороди та штрафи працівники отримують виключно у грошовій формі.

2. Запропоновано наступні заходи щодо нематеріальної мотивації:

- розробити спеціальні стікери із заохочуючими надписами на кшталт «ДП «ЛПП УКРАЇНА» цінує тебе», що можуть використовуватися як у вигляді наклейок, так і у онлайн форматі для месенджерів;

- застосувати «курортну зміну», тобто найкращих працівників з філіалів вахтовим методом буде запрошено попрацювати на місяць у Одесі з пільговими умовами праці і достатнім особистим часом для відпочинку;

- скласти угоду з однією з мережевих стоматологічних клінік стосовно корпоративного обслуговування.

3. *Визначено*, що внаслідок введення бонусної системи преміювання кожен працівник буде знати що йому потрібно зробити, щоб отримати премію з одного боку, а з іншого – компанія зможе збільшити чистий дохід. Зокрема, прогнозований фонд оплати праці за 2020 рр. на ДП «ЛПП УКРАЇНА» міг збільшитися та скласти 27192,28 тис грн., в порівнянні з тим, що був – 25953,4 тис грн., тобто введення бонусної програми та соціальних заохочень збільшило фонд оплати праці на 1238,88 тис грн. (або на 4,77%) та є позитивним мотиваційним моментом для персоналу.