

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
Никифоренко В. Г.

“28” грудня 2017р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»**

за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом

на тему: **«Формування мотивації персоналу підприємства як складова
соціально-трудова відносин (на прикладі ТОВ «Цемент»)»**

Виконавець:

Студентки 6 курсу ЦЗФН,
Група 17М
Голбан Ю.Ю.

Науковий керівник:

Завідувач кафедрою, д.е.н. професор
Никифоренко В. Г.

АНОТАЦІЯ

Голбан Ю.Ю.

Формування мотивації персоналу підприємства як складова соціально-трудових відносин (на прикладі ТОВ «Цемент»)

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом»

Одеський національний економічний університет, м. Одеса, 2017 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – процес формування мотивації персоналу підприємства на підприємстві ТОВ «Цемент». В роботі розглядаються теоретичні засади формування мотивації персоналу, сутність, значення і необхідність мотивації персоналу, представлено види, стадії та методи мотивації персоналу, досліджено концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві.

Здійснено аналіз формування мотивації персоналу на підприємстві та виявлені його негативні сторони, проведена оцінка ефективності формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент». Розроблено напрями удосконалення механізму формування мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент», а саме організація мотиваційного моніторингу, удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму, удосконалення оплати праці, соціальних ліфтів, впровадження внутрішньо-фірмових пільг. Оцінено ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, система мотивації, мотиваційний механізм, економічна ефективність.

ANNOTATION

Holban J.

Formation of motivation of the company's staff as a component of social and labor relations (for example, LLC «Cement»)

thesis for Master degree in specialty «Economy»

under the program_« Personnel management »,

Odessa National Economic University, Odessa,2017

Master's qualification work consists of three sections. Object of study - the process of forming the motivation of the personnel of the enterprise at Cement LLC. The theoretical principles of forming personnel motivation, essence, importance and necessity of personnel motivation are considered, the types, stages and methods of personnel motivation are presented, conceptual approaches to building a system of motivation at the enterprise are investigated.

The analysis of the formation of personnel motivation at the enterprise and its negative aspects were revealed, an estimation of the effectiveness of forming personnel motivation at the enterprise «Cement» LLC was conducted. The directions of improvement of the mechanism of motivation formation at the enterprise «Cement» LLC, namely, the organization of motivational monitoring, improvement of the methodology for estimating the motivational mechanism, improvement of remuneration, social lifts, and the introduction of intra-firm privileges have been developed. The effectiveness of measures aimed at improving the mechanism of motivation in the enterprise is estimated.

Key words: motivation, stimulation of labor, system of motivation, motivational mechanism, economic efficiency.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	7
1.1. Сутність, значення і необхідність мотивації персоналу.....	7
1.2. Види, стадії та методи мотивації персоналу.....	17
1.3. Концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЦЕМЕНТ».....	33
2.1. Економічна характеристика підприємства ТОВ «Цемент».....	33
2.2. Аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства.....	44
2.3. Оцінка ефективності формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент».....	50
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЦЕМЕНТ».....	71
3.1. Розробка заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент».....	71
3.2. Оцінка ефективності заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.....	84
ВИСНОВКИ.....	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	97
ДОДАТКИ.....	103

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Проблема мотивації в системі менеджменту на сьогоднішній день є безсумнівно актуальною. Це обумовлено тим, що в даний час в умовах переходу України до ринкової економіки все більшого значення надається питанням ефективності управління персоналом, пристосованості керівників до нових умов господарювання, зростає потреба у вдосконаленні системи управління. Саме управлінські працівники в цих умовах є найбільш відповідальною ланкою господарського ланцюга, за допомогою якого можуть бути ініційовані і здійснені ті зміни, яких потребує економіка нашої країни. Але жодні реформи, навіть прийняті і реалізовані на законодавчому рівні, не можуть бути успішними, якщо до них не готові самі суб'єкти реформ – працівники.

Від керівників та працівників служби управління персоналом в значній мірі залежить, чи зможе керований об'єкт адаптуватися до нових умов, розвиватися далі і бути конкурентоспроможним: якість роботи управлінських кадрів багато в чому буде визначати результати подолання кризового впливу економіки та її стабілізації. Тому важливо з'ясувати, які зміни відбуваються у свідомості працівників організацій, яка їхня готовність до реформування, які стимулюючі системи діють в організації, і в якій мірі вони відповідають мотиваційній структурі трудової діяльності. З'ясуванню названих питань і присвячена наша магістерська робота.

В умовах, коли економіка країни перебуває в кризовому стані, необхідні чітко визначити тактику і стратегію подолання кризи. Стосовно до трудової діяльності тактика – це стимулювання, що припускає орієнтацію практики управління на фактичну структуру ціннісних установок та інтересів працівника, повну реалізацію його трудового потенціалу. в органах управління повинен бути набір благ, здатних задовольнити потреби працівника. Ці блага використовуються в якості винагороди за успішну реалізацію трудових функцій. Вищевикладене зумовлює *актуальність* теми дослідження.

Стан вивчення проблеми. На сьогодні – в умовах економічної і політичної кризи в Україні механізм мотивації в менеджменті залишається недостатньо дослідженим вітчизняними науковцями. Сучасний менеджмент управління персоналом переважно тримається на використанні закордонного досвіду розвитку мотивації, охоплюючи її еволюцію від категорії впливу на людину до основної функції менеджменту. Основна увага зарубіжних дослідників мотивації зосереджувалася переважно на питаннях впливу на працівника з метою підвищення продуктивності праці і забезпечення найвищої прибутковості підприємства. Серед них найбільший вклад в розвиток проблеми внесли: А. Сміт, Г. Гант, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Ф. Герцберг, Г. Емерсон, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клеланд, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файолам, М. Фоллет та інші.

Також питанням мотивації в менеджменті підприємств присвячено наукові праці таких вітчизняних і російських науковців, як: В. Амбросов, О. Амоші, В. Андрійчук, Д. Богиня, В. Бойко, П. Борщевський, А. Бугуцький, М. Вдовиченко, М. Вітковський, П. Гайдуцький, М. Гладій, В. Грушко, О. Гудзинський, А. Даниленко, М. Дем'яненко, В. Дієсперов, В. Євтушевський, А. Заінчковський, Й. Завадський, В. Зіновчук, Ю. Коваленко, А. Колот, В. Криворучко, О. Крисальний, М. Кропивко, Ю. Лупенко, М. Малік, В. Месель-Веселяк, М. Орлатий, Г. Підлісецький, М. Поліщук, Л. Романова, П. Саблук, І. Степаненко, М. Федоров, Л. Худолій, О. Шпичак, В. Юрчишин, К. Якуба та інші.

Проте залишаються недостатньо вивченими питання впливу мотивації на згуртування трудового колективу; недостатньо вивчений механізм комплексного застосування методів мотивації на підприємстві.

Вищезначене вимагає нового комплексного підходу до практичних аспектів розробки і впровадження систем мотивації персоналу на підприємство.

З зазначених позицій *мета дослідження* полягає у вивченні, як мотиваційної структури трудової діяльності, так і її стимулювання, у розробці

пропозицій щодо вдосконалення системи мотивації, підвищення ефективності управління працею на підприємстві ТОВ «Цемент».

Реалізація поставленої мети передбачає вирішення наступних завдань:

- розглянути сутність, значення і необхідність мотивації персоналу;
- представити види, стадії та методи мотивації персоналу;
- дослідити концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві;
- дати економічну характеристику підприємства ТОВ «Цемент»;
- провести аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства;
- оцінити ефективність формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент»;
- розробити заходи щодо вдосконалення механізму мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент»;
- оцінити ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес формування мотивації персоналу підприємства на підприємстві ТОВ «Цемент».

Предмет дослідження – теоретико-методичні підходи та практичні рекомендації щодо формування системи мотивації персоналу в системі соціально-трудових відносин.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема, а саме методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичний аналіз, логічного та емпіричного пізнання, прогнозування (екстраполяції), методи економетричного аналізу (регресійного аналізу), , застосовано системний підхід при викладенні матеріалу, що дало змогу розв'язати поставлені завдання. Для обробки та аналізу даних використовувались комп'ютерні програми (пакет аналізу Microsoft Office Excel 2010).

Інформаційна база дослідження. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи, що регламентують діяльність суб'єктів господарювання в Україні. Інформаційною базою випускної роботи послужили офіційні статистичні матеріали, дані звітності промислового підприємства ТОВ «Цемент» і результати власних досліджень на промисловому підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість випускної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо удосконалення мотиваційного механізму на підприємстві ТОВ «Цемент» можуть бути впроваджені в діяльність промислових підприємств.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило розробити теоретичні та практичні засади формування мотивації персоналу підприємства ТОВ «Цемент» та отримати результати, які полягають у наступному.

Мотивація в управлінні персоналом розуміється як процес активізації мотивів працівників (внутрішня мотивація) і створення стимулів (зовнішня мотивація) для їх спонукання до ефективної праці. Метою мотивації є формування комплексу умов, що спонукають людину до здійснення дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом. Роль мотивації персоналу полягає в збалансуванні двох процесів – управління та розвитку персоналу та підприємства одночасно. Управління підприємством базується на основі розвитку мотивації персоналу, що забезпечує як розвиток персоналу, так і розвиток підприємства, для чого повинна бути сформованою відповідна система мотивації персоналу – як основна в системі управління підприємством. Для розвитку мотивації та, відповідно, персоналу та підприємства використовуються відповідні форми та методи матеріальної та нематеріальної мотивації шляхом відбору стимулів і їх формування, що дозволяє розвинути внутрішню мотивацію та задовольнити потреби персоналу.

Основним напрямком діяльності підприємства підприємства ТОВ «Цемент» є виробництво цементу. Підприємство є прибутковим, але в останній час в період фінансової кризи в Україні основні показники ефективності роботи підприємства погіршуються.

Нами проведено анкетування, в результаті якого проаналізовані основні аспекти мотиваційного механізму на підприємстві ТОВ «Цемент».

Аналіз аспектів мотивації на підприємстві «Цемент» показав наступні *позитивні сторони мотиваційного механізму.*

Більшість працівників ТОВ «Цемент» задоволені режимом роботи-84%. Розмаїтістю роботи – задоволені 61%. Щодо необхідності рішення нових проблем 61% відповіли, що задоволені. Самостійністю у роботі задоволені

51%, санітарно-гігієнічними умовами – 83%, рівнем організації праці – 83%, відносинами з колегами – 86%, відносинами з безпосереднім керівником – 55%, рівнем технічної оснащення – 83%.

Аналіз аспектів мотивації на підприємстві «Цемент» показав наступні *негативні сторони мотиваційного механізму*.

За результатами опитування з'ясувалося, що більшість працівників ТОВ «Цемент» не задоволені розміром заробітної плати 54%, відповідності роботи особистим здібностям – 59%, можливості посадового просування – 59%, і можливості рішення житло-побутових проблем – 92%.

Якщо взяти до уваги, що всі опитування побудовані на дванадцяти факторах мотивації, і припустити, що за всіма факторами задоволеність максимальна, тобто дорівнює одиниці, то максимальне значення мотиваційного потенціалу підприємства буде дорівнювати 1,0. Відтак, можна вважати мотиваційний потенціал підприємства достатньо високим, однак в підприємства існують резерви для його підвищення.

Дослідження фактичного мотиваційного профілю працівників заводу ТОВ «Цемент» показав, що особливої уваги заслуговує квадрат II, який характеризується високими мотиваційними потребами і низькою задоволеністю виявлених потреб. Для мотивування опитаних працівників передусім необхідно звернути увагу на фактори 9 (різноманітність і зміни), 10 (креативність) і 1 (висока заробітна плата та матеріальне заохочення), так як вони знаходяться в другому квадраті діаграми, що свідчить про їх високу значимість і низьку задоволеність.

В результаті анкетування були визначені фактори, що впливають на трудову активність працівників ТОВ «Цемент». За результатами опитування з'ясувалося, що більшість опитуваних працівників ТОВ «Цемент» вважають, що матеріальне стимулювання, моральне стимулювання, заходи адміністративного впливу, трудовий настрій колективу, економічні нововведення в компанії, боязнь втратити роботу, елементи змагальності суттєво підвищують трудову активність.

В результаті анкетування визначені характеристики роботи, що найважливі для працівників ТОВ «Цемент». За результатами опитування з'ясувалося, що значне місце у структуризації зовнішніх мотивів праці ТОВ «Цемент» займають чинники матеріального змісту - заробітна плата, премії, інші виплати. Перевагу цим чинникам надали 78% опитаних. Деякі працівники вважають, що найважливішими характеристиками роботи є сприятливі умови праці (5%), можливість посадового просування (3%), можливість поліпшити свої житлово-побутові умови (3%), можливість професійного росту (5%), сприятливий психологічний клімат (2%), престиж професії (2%), низька напруженість праці (1%), участь в управлінні компанією (1%). Отже, в структурі найважливіших характеристик роботи перше місце займає заробіток, що є відображенням загальної тенденції переважання в ситуації політичної і фінансово-економічної кризи в країні матеріальних потреб і інтересів у людей.

В роботі наведено результати анкетування щодо сприяння підвищенню ефективності роботи підрозділу економічних нововведень на підприємстві ТОВ «Цемент». В результаті дослідження виявлено, що 39% опитуваних відмітили, що економічні нововведення сприяють підвищенню ефективності роботи підрозділу економічних нововведень на підприємстві ТОВ «Цемент», 46% вважають, що - частково сприяють і 15% - зовсім не сприяють. Щодо задоволення соціальним захистом та допомогою на підприємстві ТОВ «Цемент» виявлено, що 38% опитуваних відмітили, що задоволені мікрокліматом в колективі на підприємстві, 47% респондентів вважають, що - частково задоволені і 15% - зовсім не задоволені. В результаті дослідження виявлено, що більшість працівників змушені шукати додаткові джерела доходу у зв'язку з політичною і фінансово-економічною кризою.

Результати даного дослідження свідчать про мотиваційну спрямованість більшості працівників, з одного боку, на задоволення матеріальних потреб, а з іншого - на досягнення певного статусу через посадове зростання. Аналіз фактичного стану мотивації праці свідчить про те, що керівництво недостатню увагу приділяє потребам працівників, які одночасно виявилися й

пріоритетними чинниками-мотиваторами поведінки, таким як: службове зростання, змістовність праці, самореалізації через працю. Ці потреби і мотиви слід врахувати при побудові механізму трудової мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент». Зокрема, слід приділити увагу організації просування працівників по службових сходах та плануванню їх ділової кар'єри; збагаченню змісту праці, наданню працівникам більше творчості і самостійності у виконанні своїх обов'язків.

Оскільки більшість працівників відноситься до типу працівників, для яких найважливішим є оплата праці, то і акцент системи мотивації повинен бути на матеріальних стимулах, проте не можна не враховувати потреби і мотиви вищого порядку.

Отже, маючи уявлення про мотиваційну спрямованість персоналу та про відповідність потреб і мотивів працівників застосованим в ТОВ «Цемент» методам стимулювання, можна вносити пропозиції з вдосконалення мотиваційного механізму управління трудовою поведінкою.

Концепція управління персоналом підприємства ТОВ «Цемент» має передбачати розробку та реалізацію підходу до формування механізму мотивації, спрямованого на збільшення результативності діяльності організаційних формувань через мотивацію діяльності працівників. Важливим питанням залишається ефективне використання людських ресурсів, розробка заходів підвищення результативності людської праці. В даному контексті важливим завданням на підприємстві ТОВ «Цемент» є оцінка результативності мотиваційного механізму та розробка заходів по її вдосконаленню, а також пошук шляхів зміцнення системи мотивації персоналу на підприємстві.

Нами пропонуються наступні заходи щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент»:

- 1) організація мотиваційного моніторингу;
- 2) удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму (формування та впровадження механізму оцінки мотивації, адекватного цілям розвитку підприємства та працівників ТОВ «Цемент»);

3) вдосконалення оплати праці (впровадження коефіцієнту трудової участі (КТУ), який може враховувати індивідуальну продуктивність праці, якісні показники роботи, рівень трудової дисципліни, ініціативність працівника, освоєння суміжних професій тощо);

4) вдосконалення соціальних ліфтів (навчання за рахунок організації - комп'ютерні, бухгалтерські курси, оплата відпусток, взятих на час сесії - співробітникам, які навчаються заочно);

5) внутрішньо-фірмові пільги (оплата медичних послуг; страхування на випадок тривалої втрати працездатності; надання права користування транспортом фірми; харчування за рахунок фірми під час роботи);

6) поліпшення сприятливої обстановки в колективі (витрати проведення корпоративів з нагоди свят; витрати на організацію спільних виїздів «на природу»).

За умов удосконалення мотиваційного механізму на підприємстві ТОВ «Цемент» очікуваний дохід від реалізації продукції збільшиться на 37545,6 тис. грн або на 15%. Прогнозні показники валового прибутку і фінансового результату від операційної діяльності за рахунок впроваджених заходів збільшаться відповідно на 37149,6 і 22970,64 тис. грн. За даних умов продуктивність праці зросте на 15%, а рентабельність реалізованої продукції збільшиться на 5,71 в.п. Тому мотивація є доцільним кроком на шляху до збільшення прибутковості компанії ТОВ «Цемент».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2012. – 337 с.
2. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И.Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях.- М.: НИИ труда. – 2007. – С.73.
3. Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі ХХІ ст./ Д.П. Богиня// Регіональні перспективи/ Богиня Д.П. – 2014. - № 3- 4 (22-23) – С. 5-8.
4. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства: Учебное пособие/ Верховин В.И. – М.: Мысль, 2006. – 110с.
5. Иванцевич Дж.М. Человеческие ресурсы управления/ Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. – М.: Дело, 2003. – 154с.
6. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 512 с.
7. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник/ Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І. - Київ: ЦУЛ, 2013. — 272 с.
8. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту/ Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. - Київ: «Академвидав», 2013. - 416 с.
9. Куликов Г.Т. Мотивация персонала / Г.Т. Куликов.– К.:ИЭ НАНУ, 2012. – 234 с.
10. Маковєєв П.С. Мотиваційні механізми управління розвитком промислового виробництва: Дис. д.е.н.: 08.07.01. – К., 2012. – 334с.
11. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці: Навч. посіб./ Нестерчук В.П.– К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 2013. – 88с.
12. Управление персоналом. Учебное пособие/ Под. ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина. – М.: Издательство «Приор», 2012. – 432с.

13. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / Сердюк О.Д. – К. : Професіонал, 2014. – 432 с.
14. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента : учебник. – 2-е изд. / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2013. – 332 с.
15. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент : учебник / Э. А. Уткин. – М. : ЭКМОС, 2008. – 255 с.
16. Хміль Ф.І. Основы менеджменту: підручник/ Хміль Ф.І. – Вид 2-ге, випр. доп. – К.: Академвидав, 2013. – 576 с.
17. Чернышев В. Человек и персонал в управлении/ В. Чернышев, А. Двинин – СПб.: Энергоатомиздат, Санкт – Петербургское отд – ние, 2014. - 568с.
18. Шинкаренко В.Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства/ В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко// Україна: аспекти праці, 2014. - № 4. – С. 27-32.
19. Басаков М. И. Управление персоналом : конспект лекций / М. И. Басаков. – Изд-е 4-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2013. – 160 с.
20. Szczupaczyński J. Anatomia zarządzania organizacją. – Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów Spółka z o.o., 2011 r. – 269 s.
21. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекцій / В. П. Сладкевич. – К. : МАУП, 2013. – 168 с.
22. Єськов О. Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства / О. Л. Єськов : автореферат дис... доктора екон. наук, спец. 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецьк : Інститут економіко-правових досліджень НАН України, 2012. – 35 с.
23. Дафт Р. Л. Менеджмент JPG : учебник / Ричард Л. Дафт. – СПб. : Питер, 2012. – 832 с.
24. Данюк В. М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу / В. М. Данюк, О. О. Чернушкіна // Вісник

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2014. – № 11 (105). – С. 55 – 62.

25. Виноградова О.В. Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства / О.В. Виноградова, К.І. Пілігрим // Бізнес Інформ. - 2015. - № 12. - С. 339-347.

26. Савченко Г. О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків / Г. О. Савченко, Т. П. Збрицька // Вісник Донецького національного університету. Спецвипуск. Т. 2. Серія В «Економіка і право». – Донецьк, 2014. – С. 59 – 66.

27. Чернушкіна О. О. Мотивація у механізмі підвищення продуктивності виробництва / О. О. Чернушкіна : автореферат дис... канд.. екон. наук, спец. 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Київ: Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, 2012. – 20 с.

28. Мазур Н. О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу / Н. О. Мазур // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць Київського національного економічного університету. Спецвип. до 100-річчя КНЕУ та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 2. – Київ : КНЕУ. – 2013. – С. 173 – 182.

29. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – М. : Норма, 2012. – 448 с.

30. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту : навч. посібн. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. – Львів : НУ "Львівська політехніка" (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ +» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект – Захід», 2013. – 228 с.

31. Зигерт В. Руководит без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Изд-во «Наука», 2011. – 214 с.

32. Дмитренко Г.А. Мотивация и оценка персонала : учебн. пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – К. : Вид-во МАУП, 2014. – 324 с.

33. Захарчин Г.М. Концептуальні підходи до формування мотиваційної політики до формування мотиваційної політики персоналу в сучасних умовах / Г. М. Захарчин, Н. П.Любомудрова // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». - 2014. - № 698. - С. 163-169.
34. Економічна енциклопедія: у трьох томах: Т. 1 / [ред. кол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2013. – 864
35. Penc J. Zarządzania personelem w przedsiębiorstwie / J. Penc ; wyd. A. Marzalek. – Warszawa, 2011 r. – 454 s.
36. Актуальні проблеми корпоративного управління в Україні: Збірник наукових праць / За ред.: Л.І. Федулової, Л.І. Воротіної, Є.Г. Панченка. – К.: Наук. Світ, 2013. – 142 с.
37. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Перев. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2013. – 832 с.
38. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Современный менеджмент: теория и практика: Обзорная информация / Сост. В.И.Яровой. – К.: МЗУУП, 2013. – 144 с.
39. Василеко А.В. Менеджмент устойчивого развития предприятий: Монография / А.В. Василенко. – Киев: ЦУЛ, 2012. – 648 с.
40. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие/ Владимирова Л.П. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД «Дашков и К», 2013. – 300с.
41. Волосский А. А. Мотивация и стимулирование труда / А. А. Волосский. – М.: Техносфера, 2013. – 496 с.
42. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу: Визначення та підвищення рівня лояльності співробітників методом консультування / Пер. з англ., За наук. ред.. канд. економ. наук І.В.Тараненко. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2011. – 272 с.
43. Гончаров В. М. Управління мотивацією персоналу на переробних підприємствах ПК: моногр. / В. М. Гончаров, А. В. Черкасов. – Луганськ: Янтар, 2014. – 267 с.

44. Гончаров В. Н. Совершенствование процесса управления персоналом на основе развития мотивации / В. Н. Гончаров // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров : сб. материалов междунаrod. науч.-практ. семинара 3 – 4 ноября 2008 г. – Воронеж ; Воронежский гос. ун-т, 2013. – С. 19 – 23.
45. Городецька Л. О. Удосконалення систем стимулювання праці персоналу підприємства / Л. О. Городецька, Ю. О. Беженар // Проблеми підвищення інфраструктури: збірник наукових праць. – 2007. – № 15. – С. 120 – 129.
46. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами : монографія / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2013. – 192 с.
47. Дряхлов Н. Система мотивации персонала в западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2012. – № 2. – С. 83–88.
48. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учеб. для вузов / А.П. Егоршин. - 3-е изд. - Н. Новгород : НИМБ, 2011. – 640 с.
49. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно – экономические аспекты: Учебное пособие/ Афонин А.С. – К.:МЗУУП, 2012. – С.40.
50. Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Харків : ХІБМ, 2006. – 303 с.
51. Єлісеєва О.К. Методи та моделі в управлінні персоналом: Монографія / О.К. Єлісеєва, О.О. Третьяк, В.В. Узунов; Під. ред. д.е.н., проф. В.М. Узунова, к.т.н. О.К. Єлісеєвої. – Дніпропетровськ: «ІМА-прес», 2006. – 188 с.
52. Єськов А. Роль мотивации в улучшении организации труда / А. Єськов, В. Зайцев // Вісник економічної науки України : науковий журнал. – 2011. – № 3. – С. 31–33.

53. Жадан С. Теория мотивационного менеджмента и анализ понятия «мотивация» в работах А. Шопенгауэра / С. Жадан // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 6. – С. 12 – 14.
54. Завгородняя Ю. Мотивация: факторы, которые следует учитывать / Ю. Завгородняя // Человек и труд. – 2012. – № 3 – С. 52.
55. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Проспект, 2012. – 344 с.
56. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2003. – 230 с.
57. Калініна Л. Управління персоналом / Л. Калініна // Директор школи. – 2013.- № 29-30. – С.37 – 50.
58. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учеб. / А.Кибанов.Я. К – М. : ИНФРА-М, 2011. – 305 с.
59. Колот А. М. Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
60. Кошеленко В. Аналіз закордонного досвіду мотивації робочої сили як важливого чинника розвитку національної економіки / В. Кошеленко // Схід : аналітично-інформаційний журнал. – 2011. – № 3. – С. 47–49.
61. Кузнецова М. И. Мотивация деятельности / М.И.Кузнецова. – СПб. : Фирма, 2012. – 168 с.
62. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: монографія / М. І. Мурашко. – К. : Т-во «знання», КОО, 2014. – 311 с.

Голбан Ю.Ю.

Формування мотивації персоналу підприємства як складова соціально-трудових відносин (на прикладі ТОВ «Цемент»)

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом»
Одеський національний економічний університет, м. Одеса, 2017 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – процес формування мотивації персоналу підприємства на підприємстві ТОВ «Цемент». В роботі розглядаються теоретичні засади формування мотивації персоналу, сутність, значення і необхідність мотивації персоналу, представлено види, стадії та методи мотивації персоналу, досліджено концептуальні підходи до побудови системи мотивації на підприємстві.

Здійснено аналіз формування мотивації персоналу на підприємстві та виявлені його негативні сторони, проведена оцінка ефективності формування мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Цемент». Розроблено напрями удосконалення механізму формування мотивації на підприємстві ТОВ «Цемент», а саме організація мотиваційного моніторингу, удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму, удосконалення оплати праці, соціальних ліфтів, впровадження внутрішньо-фірмових пільг. Оцінено ефективність заходів щодо удосконалення механізму мотивації на підприємстві.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, система мотивації, мотиваційний механізм, економічна ефективність.

ANNOTATION

Holban J.

Formation of motivation of the company's staff as a component of social and labor relations (for example, LLC «Cement»)

thesis for Master degree in specialty «Economy»
under the program_« Personnel management »,
Odessa National Economic University, Odessa,2017

Master's qualification work consists of three sections. Object of study - the process of forming the motivation of the personnel of the enterprise at Cement LLC. The theoretical principles of forming personnel motivation, essence, importance and necessity of personnel motivation are considered, the types, stages and methods of personnel motivation are presented, conceptual approaches to building a system of motivation at the enterprise are investigated.

The analysis of the formation of personnel motivation at the enterprise and its negative aspects were revealed, an estimation of the effectiveness of forming personnel motivation at the enterprise «Cement» LLC was conducted. The directions of improvement of the mechanism of motivation formation at the enterprise «Cement» LLC, namely, the organization of motivational monitoring, improvement of the methodology for estimating the motivational mechanism, improvement of remuneration, social lifts, and the introduction of intra-firm privileges have been developed. The effectiveness of measures aimed at improving the mechanism of motivation in the enterprise is estimated.

Key words: motivation, stimulation of labor, system of motivation, motivational mechanism, economic efficiency.