

**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 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом»
на тему: «Мотивація трудової поведінки персоналу та її роль у підвищенні
ефективності діяльності організації»

Виконавець:

студентка ЦЗФН

Оксаніч Аліна Віталіївна

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифоренко Валерій Григорович

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми полягає в тому, що сучасний етап реформування економіки України вимагає якісних змін у системі управління. Особливу роль в управлінні відіграє система мотивації, яку доцільно орієнтувати на збільшення доходів працівників. Разом з тим, у процесі мотивації можливе зменшення доходів тих працівників, чия трудова віддача нижче. Ефективна діяльність працівників вимагає не тільки високої матеріальної винагороди, але й відповідного морального стимулювання. Збільшення обсягів матеріальних і духовних благ суттєво модифікують структуру споживання працівника, що у свою чергу повинне відображатися в принципах його мотивації й виробничо-господарської поведінки. Головним завданням керівника завжди була мотивація персоналу на виконання певного завдання. Мотивація виступає основним елементом процесу активізації підлеглих працівників. Мотив праці формується тільки тоді, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то основною умовою одержання блага. Будь-яка діяльність, сполучена з певними витратами, має ціну. Трудова діяльність визначається витратами розумової й фізичної праці. Люди, свідомо оцінюючи можливі варіанти поведінки, намагаються вибрати найбільш короткий шлях до бажаного результату. Чинність мотивації визначається ступенем актуальності тієї або іншої потреби для працівника. Чим більшим є нестаток у тому або іншому благо, тем сильніше прагнення його одержати, тим активніше діє працівник.

Таким чином, мотивація співробітників займає одне із центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною його поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації по суті є головним завданням управління персоналом. Дана обставина і визначила вибір теми дослідження.

Мета дослідження — розробка рекомендацій і пропозицій щодо формування сучасної системи мотивації праці в конкретній організації.

Завдання дослідження:

- дослідити основні теоретичні положення теорій трудової мотивації;
- провести аналіз стану організації робіт з функціонування системи мотивації трудової поведінки працівників та її ефективності;
- розробити рекомендації й пропозиції з удосконалення системи мотивації персоналу організації.
- обґрунтувати економічну та соціальну доцільність впровадження заходів у ТОВ «Опал-кераміка».

Об'єкт дослідження процес мотивації як важливий елемент системи управління, який формує мотиви спонукання працівників до досягнення цілей і виконання поставлених завдань.

Предмет дослідження — форми й методи мотивації персоналу, що використовуються в ТОВ «Опал-кераміка».

Інформаційна база дослідження нормативні та законодавчі акти України з проблем мотивації трудової поведінки персоналу підприємства, матеріали статистичної звітності ТОВ «Опал-кераміка», наукові праці зарубіжних та

вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали, отримані в процесі дослідницької праці на ТОВ «Опал-кераміка».

Наукова новизна полягає в обґрунтуванні оновлених підходів до використання концепції збагаченої праці при мотивації ефективної трудової поведінки персоналу підприємства.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (34 найменування). Основний зміст викладено на 98 сторінках. Робота містить: 10 таблиць, 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Мотивація праці як складова механізму ринкових відносин»* розглянуто сутність і співвідношення категорій потреби, мотиви, інтереси, стимули, стимулювання та використання теорій мотивації в системі управління персоналом, а також досліджено механізм командної мотивації..

У другому розділі *«Аналіз ефективності мотивації трудової поведінки»* проаналізовано загальну характеристику ТОВ «Опал-кераміка», надано оцінку стану організації робіт з мотивації праці, проведено моніторинг ефективності діючої системи мотивації персоналу з визначенням мотиваційних резервів.

У третьому розділі *«Формування сучасного механізму мотивації персоналу»* запропоновано загальні засади розбудови оновлених підходів до мотивації трудової поведінки персоналу на засадах концепції збагаченої праці, надано відповідні рекомендації і заходи, реалізація яких має підвищити ефективність функціонування ТОВ «Опал-кераміка».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Ринкові відносини, стимулюючи розвиток бізнесу, разом з тим створюють умови жорсткої конкуренції на ринку товарів і послуг. Досвід розвинених країн досить переконливо показав, що лише завдяки високій трудовій мотивації персоналу можна забезпечити життєстійкість підприємства. Разом з тим, дана проблема для України сьогодні є однією із самих злободенних. Вивчення спеціальної літератури показало, що мотивація персоналу є серйозним економічним і соціальним фактором, що виявляють істотний вплив на становлення бізнесу на Україні.

Дослідження організаційно-економічних передумов, що сприяють формуванню сучасного механізму мотивації персоналу, проведене в ТОВ «Опал-кераміка», дозволило встановити наступне.

Діюча на підприємстві система мотивації персоналу, судячи з даних соціологічного обстеження, у цілому характеризується досить високим рівнем задоволеності так званими гігієнічними чинниками або чинниками-фрустраторами, що створює значний резерв у використанні чинників-мотиваторів.

Для колективу в цілому найбільш значимими факторами-мотиваторами є: прагнення до одержання більшої матеріальної винагороди; прагнення добитися максимальної самостійності в роботі; добрі стосунки з боку колег по роботі; прагнення виявити себе, виділитися; бажання виявити творчість у роботі.

Практично в кожного з обстежених працівників є істотні мотиваційні резерви в підвищенні ефективності своєї роботи й внеску в успішну діяльність фірми.

Незважаючи на деякі, цілком з'ясовні, відмінності в оцінці працівників підприємства, проведеної за методикою фірми «Тайріку трейдинг», найбільшим мотиваційним резервом, після матеріального заохочення, є можливості творчого росту й підвищення кваліфікації, високий ступінь відповідальності.

Відповідно до даної обставини основною метою мотивації персоналу нашої компанії була визначена спрямованість на постійний творчий і професійний ріст, відповідальність за результати роботи всього підприємства. Отже, стратегія мотивації персоналу полягає в стимулюванні професійного й творчого росту, підвищенні його відповідальності й визнанні заслуг співробітників через відповідні форми заохочення.

Для реалізації зазначеної стратегії була розроблена комплексна система мотивації персоналу нашої компанії з використанням концепції збагаченої праці й додаткових стимулів.

Відповідно до концепції збагаченої праці пропонується використовувати наступні форми мотивації персоналу: збільшення частки змінної частини заробітної плати (премії, надбавки, що плавають, і т.д.), що досягає 1/3 частини всього заробітку й виплачуваної як заохочення за якість праці; різні форми участі виробничого персоналу в прибутках (виплати за підсумками роботи за рік, за стаж і трудовий внесок у роботу компанії і т.д.) і в управлінні (у кружках якості й т.п.); розширення «горизонтального» набору трудових операцій, тобто внесення більшої різноманітності в роботу персоналу; розширення «вертикального» набору обов'язків, тобто забезпечення більшої автономності й відповідальності працівника у виконанні дорученої справи, включення в коло його обов'язків функцій планування й контролю над якістю власних послуг; виробнича ротація працівників, тобто зміна виду торговельних послуг з метою зниження монотонності праці; створення й функціонування так званих нарад по якості, покликаних стимулювати ініціативу персоналу у вирішенні різних виробничих і технологічних завдань; гнучкі графіки робочого часу, при яких тривалість робочого дня можна варіювати при незмінній тривалості робочого тижня.

Додатково до зазначених вище форм мотивації персоналу планується (з урахуванням росту фінансових можливостей нашої організації) задіяти систему додаткових стимулів, а саме: допомога в оплаті видатків на освіту; гарантія на одержання кредиту на споживчі потреби (до 20 тис.грн.); заміський відпочинок; медичне обстеження; пільгове страхування (залежно від стажу й віку).

Особливої уваги, у відповідності зі стратегічними цілями підприємства, заслуговує проблема підвищення кваліфікації кадрів і їх постійного розвитку. Тому при впровадженні системи мотивації персоналу в першу чергу будуть передбачатися видатки, пов'язані з необхідністю постійного підвищення кваліфікації й творчого росту, оскільки ми розглядаємо цей напрямок мотивації як пріоритетний, що відповідає стратегічному розвитку даної організації.

Прогнозні розрахунки економічної ефективності показали, що впровадження розробленого механізму мотивації персоналу дозволить добитися збільшення прибутку ТОВ «Опал-кераміка» на 4,05% за рік, що підтверджує економічну й соціальну значимість проведеного дослідження.

АНОТАЦІЯ

Оксаніч А.В. «Мотивація трудової поведінки персоналу та її роль у підвищенні ефективності діяльності організації»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка» за магістерською програмою професійного спрямування «Управління персоналом». – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2018.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти поняття «мотивація праці» через визначення сутності і співвідношення категорій «потреби, мотиви, інтереси, стимули, стимулювання»; використання терій мотивації трудової поведінки в управлінні персоналом. Проведено аналіз ефективності мотивації трудової поведінки через визначення стану господарської діяльності ТОВ «Опал-кераміка», оцінку організації робіт з мотивації персоналу, що використовується в організації. Для оцінки ефективності діючої на підприємстві системи мотивації трудової поведінки було запропоновано відповідну методику, яка передбачає визначення найбільш суттєвих елементів мотивації працівників і є універсальною для оцінки стану діючої системи. Результатом є визначення найбільш значимих для мотивації трудової поведінки персоналу окремо для кожної категорії. Для колективу в цілому найбільш значимими факторами-мотиваторами є: прагнення до одержання більшої матеріальної винагороди; прагнення добитися максимальної самостійності в роботі; добрі стосунки з боку колег по роботі і добрі стосунки з керівниками; прагнення виявити себе, виділитися; бажання виявити творчість у роботі.

Запропоновано стратегію мотивації персоналу, що полягає в стимулюванні професійного й творчого росту, підвищенні його відповідальності й визнанні заслуг співробітників через відповідні форми заохочення з використанням концепції збагаченої праці й додаткових стимулів, а саме: збільшення частки змінної частини заробітної плати й виплачуваної як заохочення за якість праці; різні форми участі виробничого персоналу в прибутках і в управлінні; розширення «горизонтального» набору трудових операцій, тобто внесення більшої різноманітності в роботу персоналу; розширення «вертикального» набору обов'язків, тобто забезпечення більшої автономності й відповідальності працівника у виконанні дорученої справи, включення в коло його обов'язків функцій планування й контролю над якістю власних послуг; виробнича ротація працівників; створення й функціонування так званих нарад по якості; гнучкі графіки робочого часу. Додатково до зазначених вище форм мотивації персоналу планується (з урахуванням росту фінансових можливостей організації) задіяти систему додаткових стимулів, а саме: допомога в оплаті видатків на освіту; гарантія на одержання кредиту на споживчі потреби (до 20 тис.грн.); заміський відпочинок; медичне обстеження; пільгове страхування (залежно від стажу й віку).

Економічний ефект від заходів щодо підвищення кваліфікації складає 389,45 тис. грн. тис. грн. У цілому за умови впровадження запропонованих заходів можна очікувати збільшення прибутку ТОВ «Опал-кераміка» на 4,05% за рік.

Ключові слова: мотив, мотивація трудової поведінки, стимул, стимулювання.

SUMMARY

Oksanich A.V. "Motivation of personnel behavior and its role in improving the efficiency of the organization"

Qualifying work for obtaining an educational master's degree in specialty 051 "Economics" under the master's program of professional direction "Human Resources Management". - Odessa National University of Economics. - Odessa, 2018.

The theoretical aspects of the concept of "motivation of labor" are considered in the paper by definition of the essence and the ratio of categories "needs, motives, interests, incentives, incentives"; use of the elements of the motivation of labor behavior in personnel management. The analysis of the effectiveness of the motivation of labor behavior through the determination of the state of economic activity of Opal-ceramics LLC, an evaluation of the organization of work on motivation of the personnel used in the organization was conducted. In order to evaluate the effectiveness of the system of motivation for labor behavior in the enterprise, an appropriate method was proposed, which involves identifying the most essential elements of employee motivation and is universal for assessing the state of the current system. The result is the definition of the most significant for motivating staffing behavior separately for each category. For the collective as a whole, the most significant factors-motivators are: the desire to receive more material rewards; the desire to achieve maximum independence in work; good relations with colleagues and good relations with the leaders; the desire to identify oneself, to stand out; the desire to discover creativity in the work.

The strategy of motivation of the personnel is proposed, which is to stimulate professional and creative growth, increase its responsibility and recognize the merits of employees through appropriate forms of promotion using the concept of enriched labor and additional incentives, namely: increasing the share of variable part of wages and paid as incentives for quality of labor ; various forms of participation of production personnel in profits and in management; expansion of the "horizontal" set of labor operations, that is, the introduction of greater diversity in the work of staff; expansion of the "vertical" set of duties, that is, ensuring greater autonomy and responsibility of the employee in the performance of the assignment, including in the scope of his duties the functions of planning and controlling the quality of his own services; production rotation of workers; creation and functioning of so-called meetings on quality; flexible schedules of working time. In addition to the above forms of personnel motivation, it is planned (with the increase in the financial capacity of the organization) to use a system of additional incentives, namely: assistance in payment of expenses for education; guarantee for a loan for consumer needs (up to 20 thousand UAH); country holidays; medical examination; privilege insurance (depending on seniority and age).

The economic effect of measures for the improvement of professional skills is 389.45 thousand UAH. In general, if the proposed measures are implemented, one can expect to increase the profit of Opal-ceramics Ltd by 4.05% per year.

Key words: motive, motivation of labor behavior, stimulus, stimulation.