

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	6
1.1. Основні теорії мотивації трудової діяльності	6
1.2. Матеріальні заохочення в системі трудової мотивації	13
1.3. Моральне стимулювання праці.....	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОДЕСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД»	26
2.1. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ПрАТ «Одеський машинобудівний завод».....	26
2.2. Аналіз складу і структури працівників на ПрАТ «Одеський машинобудівний завод»	37
2.3. Аналіз організації оплати і стимулювання праці на ПрАТ «Одеський машинобудівний завод»	47
РОЗДІЛ ІІІ. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПрАТ «ОДЕСЬКИЙ МАШИНОБУДІВНИЙ ЗАВОД».....	62
3.1 Нематеріальне стимулювання як засіб впливу на ефективність діяльності підприємства.....	62
3.2 Обґрунтування доцільності застосування непрямой відрядної системи оплати праці	69
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	85

ВСТУП

Необхідною умовою існування й розвитку суспільства є праця, як доцільна діяльність людей, що спрямована на задоволення їхніх життєвих потреб. Однією з складових праці є її стимулювання на рівні агентів (учасників) трудових відносин. Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства (організації).

Актуальність теми дослідження в умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема стимулювання особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

На сьогодні матеріальне стимулювання працівників підприємств, як основна складова частина загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства, вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу, і перетворилась в просту надбавку до посадового окладу.

Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності підприємства, а також виважених критеріїв роботи працівників його структурних підрозділів призвели до "зрівнялівки" в системі преміювання. А відсутність висококваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити належну організацію і функціонування підприємства за ринкових умов, зводять практично нанівець всі спроби розробки, а тим більше -

впровадження високоефективної системи цільового управління, в якій чільне місце належить системі мотивації. Подальше послаблення стимулювання праці неминуче призведе до загострення негативних соціально-економічних процесів які мають місце в нашій державі.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму стимулювання праці персоналу підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Необхідний інструментарій мотиваційного механізму, здатного поєднати в єдиний вузол цілі і результати діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

Дослідженнями у сфері стимулювання праці займалися у своїх роботах відомі українські науковці такі як І.В. Тараненко, С.Ф. Покропивний, С. Л. Іванов, В.В. Співак, В.Г. Арнілов, російські автори Б.М. Генкин, Ю.Г. Одегов, Г.М. Скударь, В.А. Панков, А.Л. Еськов та зарубіжні вчені А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер, Д. Макклелланд.

Проте, серед існуючих напрацювань недостатньо розкритий механізм вибору найбільш ефективних заходів по стимулюванню праці для конкретних підприємств та потребує подальшої розробки алгоритм впровадження цих заходів.

Метою роботи є розгляд теоретико-методологічних основ системи стимулювання праці та розробка напрямків і практичних рекомендацій щодо удосконалення оплати і стимулювання праці на підприємстві.

Згідно мети дослідження в роботі були поставлені та вирішені наступні *задачі*: вивчення існуючих концепцій мотивації праці; розгляд їх методологічної цінності та сутності; дослідження взаємозв'язку доходів працівників і результативності їх праці; виявлення способів підвищення ефективності мотивації праці за допомогою різних засобів стимулювання.

Об'єктом роботи є система стимулювання праці на підприємстві ПрАТ «Одеський машинобудівний завод».

Предметом дослідження є процес оцінки впливу системи стимулювання праці на ефективність діяльності підприємства.

Методи дослідження. При написанні роботи були використані такі методи: теоретичного узагальнення, наукових абстракцій, порівняння та логічного узагальнення, економіко-статистичні методи.

Найбільш вагомими результатами дослідження, які характеризуються науковою новизною полягають у розробці основних напрямів удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві, зокрема обґрунтованні впровадження непрямой відрядної системи оплати праці для цехових майстрів та використання заходів нематеріального стимулювання для підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства в цілому.

Інформаційна база дослідження. Дана робота базується на теоретичних і законодавчо-нормативних джерелах, а також на періодичних наукових публікаціях українських та зарубіжних вчених, що присвячені дослідженню даної теми. Для аналізу господарської діяльності підприємства використовуються звітні документи ПрАТ «Одеський машинобудівний завод» за 2014-2016 роки: форма №1 (баланс), форма №2 (звіт про фінансові результати підприємства), форма №1-ПВ (звіт з праці).

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (41 найменування). Загальний обсяг магістрської роботи становить 85 сторінок комп'ютерного тексту, містить 38 таблиць та 16 рисунків.

Публікації. За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано 1 статтю: Удосконалення системи стимулювання праці на підприємстві та його вплив на ефективність виробництва // Науковий студентський вісник. – Одеса, 2017. – № 27. – С. 97–100.

ВИСНОВКИ

В даній роботі розглянуто необхідність побудови системи стимулювання трудової діяльності для підприємства з метою найефективнішого використання трудових ресурсів. Між результативністю праці робітника і якістю виробництва на підприємстві існує тісний взаємозв'язок: продуктивність праці персоналу є необхідною умовою результативності виробництва на підприємстві. Тому, розглядаючи результати роботи окремого працівника, правомірно пов'язувати їх зі змінами стану виробництва на конкретному підприємстві.

Загалом, в умовах ринкової економіки підприємства шукають нові моделі оплати праці, ламають зрівнялівку і дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. Питання оплати і стимулювання праці персоналу набувають все більшої гостроти і практичної актуальності.

Правильна організація заробітної плати в ПрАТ «Одеський машинобудівний завод» зацікавлює працівників у підвищенні ефективності виробництва, сприяє піднесенню соціальної і творчої активності широких мас трудящих і, в кінцевому рахунку, безпосередньо впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку підприємства, з'являються резерви для економії фонду заробітної плати на підприємстві.

Ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна: виходити з особливостей зовнішньоекономічної кон'юнктури; погодженості системи стимулювання з економічною стратегією підприємства, яка, власне, формує методологію досягнення цілей, і має бути направлена на визначення раціонального рівня доходів працівників, що приведе до високих результатів їх праці і підприємства в цілому; прогнозувати ефективність процесу стимулювання праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

Реалізація досліджених в роботі принципів системи стимулювання праці є необхідною передумовою переходу від суто економічної моделі мотивів і стимулів до методик, що використовують позаекономічні, соціальні, духовні та інші фактори впливу на рівень трудової активності людини. Комплексна система мотивації та оцінки результатів праці персоналу підприємств має широкі можливості для покращення результативності роботи як окремого працівника, так і всього колективу підприємств в цілому.

Виходячи із завдань даної роботи ми дослідили існуючі концепції мотивації праці за допомогою праць економістів-класиків А.Сміта, Ф.Гілбрета, А.Маслоу, Ф.Герцберга, А.Афоніна, Р.Оуена, Д.Макгрегора, А.Врума, розглянули їх методологічну цінність та сутність. Дослідили взаємозв'язок доходів працівників і результативність їх праці на прикладі майстрів виробничого цеху ПрАТ «Одеський машинобудівний завод». Виявили способи підвищення ефективності мотивації праці за допомогою різних засобів нематеріального стимулювання.

Нами було запропоновано заходи і проведено розрахунки після їх впровадження. Ми отримали наступні показники економічного ефекту від введення в дію наших заходів:

1. На нематеріальне стимулювання ми витратили 235 000 гривень, що дало нам економію на заробітній платі в розмірі 1053371,9 гривень.
2. На перехід до непрямой відрядної системи оплати праці для цехових майстрів було витрачено 184881,5 гривень, а економія на заробітній платі за рахунок цього склала 597150,03 гривень.

Як наслідок цих впроваджень, збільшилися основні показники ефективності підприємства, зокрема рентабельність продукції, рентабельність продажу, продуктивність праці і рентабельність всього підприємства загалом. Отже, можна зробити висновок про доцільність використання в практичній діяльності підприємства ПрАТ «Одеський машинобудівний завод» даних рекомендацій для того, щоб в майбутньому можна було розраховувати на економічну стабільність і розвиток.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про оплату праці" / Закони України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 1997. – Т.8. – С. 211.
2. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – С. 1475–1492.
3. Про державну службу: Закон України, 16 грудня 1993 року//Голос України. —1993. —5 січня, №2.
4. Багірова І.Х. Роль соціальної політики і соціального партнерства в мотивації персоналу організації / І.Х. Багірова, Б.С. Буряхін // Вестн. Томс. пед. ун-та. – 2013. - № 1. – С. 193-196.
5. Богачёва Т.В. Система мотивації як сукупність матеріальних і нематеріальних форм впливу на персонал організації // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2013. - № 6.–С. 55-61.
6. Бугуцький О., Михайлов С. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 3. - С. 3-9.
7. Васькин А. А. Оценка эффективности управленческого труда. – М.: Компания «Спутник+», 2014. - 214 с.
8. 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, 2012. – 272 с.
9. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 384 с.
10. Генкин Б.М. Эффективность труда и качество жизни: Учеб. пособие / С.-Петербург, гос. инж.-экон. акад. – СПб.: СПбГИЭП, 2010. – 112 с.

11. Головина О. Д. Производительность, эффективность и продуктивность труда // Изв. Акад. труда и занятости. – 2012. – № 2. – С. 34-41.
12. Дмитриева А.Ю. Особенности мотивации персонала // Мотивация и оплата труда. - 2013. - № 3. – С. 170-173.
13. Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок/ Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць – 2013 – Вип. 20.14 – с. 188 – 193.
14. Економіка підприємства: Підручник / За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 274 – 403.
15. Жарко И. Эффективность труда в условиях перехода к рыночной экономике//Бизнес-Информ. - 2014. - № 15. - С. 40-41.
16. Жигулин К.В. Анализ системы стимулирования труда персонала промышленных предприятий // Компетентность. – 2012. - № 8. – С. 30-35.
17. Жуков А.Л. Сущность стимулирования труда и мотивации персонала, цель и задачи их аудита // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. - № 4. – С. 38-43.
18. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л.Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – с. 34-38.
19. Кайлюк Є.М. Психологія управління: [навч. посіб.] / Є. М. Кайлюк, Г. Г. Фесенко. - Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – 2-ге вид. перероб. та доп. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 202 с.
20. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства/ Клименко М.П., Філатова О.О.// Сталий розвиток економіки – 2011 - №5 – с. 81 – 85.
21. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств/ Вісник Запорізького національного університету – 2010 – №3(7) – с. 58 – 61.

22. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала : учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений. – Ростов н/Д : МарТ : Феникс , 2010. – 271 с..
23. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку / Г.М. Скударь, В.А. Панков, А.Л. Еськов и др. – Киев: Техника, 2012. – 114 с.
24. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие для студентов высших учебных заведений по специальности "Управление персоналом". – М. : ИНФРА-М, 2011. – 393 с.
25. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2011. – 435 с.
26. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України. Актуальні проблеми економіки - №9. -2011. - с.210-211.
27. Научно-практическое издание «Менеджмент и менеджер» №1. - 2011. - с.39-41.
28. Одегов Ю.Г. Построение системы мотивации в современной компании / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2011. - № 9. – С. 44-49.
29. Різник В.В., Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу / Різник В.В.//Економічний вісник університету, 15/1–2010.– №15/1. – с. 58 – 62.
30. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – №6, Т.2. – С. 178-181.
31. Шевченко А. Ф. Ефективність праці та фактори її підвищення при переході до ринкової економіки. – Кам'янськ-Шахтинськ: Станиця, 2012. - 107 с.
32. Економіка праці: теорія і практика: підручник для бакалаврів: [з економіки та інших спеціальностей, а також для слухачів курсів

- підвищення кваліфікації] / І. М. Алієв, Н. А. Горелов, Л. О. Ільїна; Держ. екон. ун-т. - 2-е вид., перероб. і доп. - Харків: Юрайт, 2014. - 670 с.
33. Кувшинов А.І. Теоретичні основи мотивації праці працівників сільськогосподарських підприємств / А. І. Кувшинов // Видавництво державного аграрного університету. - 2012. - № 6 (38).- С. 213-216.
34. Кузьмін О.Є. Менеджмент: навч. посіб./О.Є. Кузьмін, Л.С. Ноджак, О.Г. Мельник.—Л.: Видавництво національного університету «Львівська політехніка», 2009.—152с.
35. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності) / О. А. Докучаєв. – Одеса, 2008. – 15 с.
36. Мотивація персоналу підприємства / В.Г. Арнілов. – Київ, 2014.– 154 с.
37. Салова Н.А. Сучасні моделі стимулювання персоналу підприємства/ Н.А. Салова// Теорет. і практ. аспекти економіки та інтелект.власності.— 2014.—Вип. 1(1).—С. 306-311
38. Управління людськими ресурсами організації: підручник: [для вузів по спеціальності «Антикризове управління» та іншим економічним спеціальностям] / А. Р. Алавердов. - 2-е вид., перероб. і доп. - Фінансово-промисловий ун-т, 2012. – 655 с.
39. Управління результативністю: система оцінки результатів в дії / К. Борисов: М., Харків, 2015. – 248 с.
40. Усатенко О.В. Оцінка мотивації виробничого персоналу підприємства / О.В. Усатенко, О.Є. Рябцева // СХІД. Аналітично-інформаційний журнал. - 2010. - № 1 (101). - С. 24-27.
41. Шлянчак Д. Б. Помилки в сучасних практиках застосування мотиваційних схем // Мотивація і оплата праці. - 2011. - № 1. - С. 18 - 27.