

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

Кафедра \_\_\_\_\_  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності «051 Економіка»**  
**за магістерською програмою професійного спрямування**  
**«Управління персоналом»**

**на тему: «Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності організації»**

**Виконавець:**

Студент 6 курсу

Факультету міжнародної економіки

Гараба Ольга Олегівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н. доцент

Іванова Людмила Валентинівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

ОДЕСА – 2017

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

*Актуальність теми дипломної роботи.* В сучасних умовах господарювання перед кожним підприємством гостро постає питання підвищення ефективності діяльності, посилення конкурентоспроможності на ринку. Вченими і практиками доведено, що основною рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є персонал. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства є мотивація. Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему мотивації праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Проте для систем мотивації українських підприємств характерним є односторонність систем мотивації, яка полягає у надання особливого значення заробітній платі та нехтуванні нефінансових, моральних методів мотивації; необдумане копіювання зарубіжних систем мотивації персоналу, що не відповідають рівню розвитку вітчизняних підприємств, їх фінансовим можливостям, умовам господарювання, потребам та менталітету працівників. Це зумовлює необхідність дослідження систем мотивації персоналу на підприємстві та формування ефективної мотиваційної системи. Актуальність проблеми мотивації персоналу зумовила значний інтерес науковців до неї. Питання мотивації досліджували такі відомі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф. Тейлор. Проблема мотивації персоналу є предметом дослідження ряду вчених близького зарубіжжя, зокрема Б. М. Генкина, А. Я. Кібанова, А. А. Литвинюка, Н. В. Самоукіної, С. А. Шапіро, Й. Щипачинського.

**Метою даної роботи** є розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи мотивації та стимулювання на ТОВ «Телекарт – Прилад».

Виходячи з цього, **основними завданнями** даної кваліфікаційної роботи є:

- ознайомлення з теоретичними основами формування ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу;
- проведення аналізу діяльності ТОВ «Телекарт – Прилад» та структури його персоналу;
- виявлення чинної системи мотивації та стимулювання персоналу на ТОВ «Телекарт - Прилад»;
- проведення соціологічного дослідження на підприємстві з метою виявлення мотивуючих факторів;
- визначення основних напрямків вдосконалення системи мотивації та стимулювання працівників на підприємстві за рахунок впровадження нових методів мотивації персоналу.

**Об'єктом дослідження** виступає мотиваційний механізм на ТОВ «Телекарт - Прилад» як фактор впливу на ефективність персоналу.

**Предметом дослідження** є сутність, теоретико-методологічні основи дослідження системи мотивації та стимулювання, що її визначають та шляхи її удосконалення.

У процесі дослідження використовувались **методи** статистичного та економічного аналізу. Застосовані теоретичні (аналіз наукової та навчально-методичної літератури для порівняння та зіставлення різних підходів до вивчення обраної проблеми), емпіричні (анкетування, опитування) методи дослідження та методи порівняння, групування та систематизації.

**Інформаційна база дослідження** заснована на законодавчих та нормативно-правових актах України, статистичній інформації Державного комітету статистики України, фінансовій звітності ТОВ «Телекарт - Прилад»

за останні три роки, матеріалах наукових публікацій та монографічних видань українських та зарубіжних вчених.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань) та 5-и додатків. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінка. Основний зміст викладено на 71 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 11 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи дослідження мотивів та стимулів до праці»* розглянуто сутність мотивів та стимулів до праці, фактори, які обумовлюють необхідність розвитку системи мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві..

У другому розділі *«Аналіз системи мотивації та стимулювання працівників на ТОВ «Телекарт – Прилад»* проаналізовано основні показники економічної діяльності ТОВ «Телекарт – Прилад», характеристику системи мотивації та стимулювання персоналу.

У третьому розділі *«Вдосконалення системи мотивації та стимулювання на ТОВ «Телекарт – Прилад»* запропоновано введення преміювання за трудовим стажем; проведення тренінгів для формування сприятливого морально – психологічного клімату на підприємстві; оснащення кімнати відпочинку та спортивної зали.

## ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження, можна зробити висновки, що мотивація та стимулювання співробітників підприємства грає ключову роль у підвищенні продуктивності праці трудового потенціалу, а отже й ефективної організації вцілому.

Формами мотивації є матеріальна і нематеріальна, зовнішня і внутрішня, позитивна і негативна, самомотивація. До методів мотивації

відносять: примушення, винагородження і солідарність; методи самомотивації і стороннього мотивування; методи позитивного і негативного мотивування; прямі та непрямі методи; внутрішні та зовнішні методи; економічні, організаційні, соціальні та морально-психологічні; адміністративні.

Провівши оцінку фінансового стану підприємства, ми бачимо, що фінансовий стан на підприємстві «Телекарт – Прилад» з кожним роком має тенденцію до покращення. Про це свідчить стрімке підвищення таких показників: виручка від реалізації продукції у 2016 році збільшилась на 51,5% порівняно з 2015 роком. Негативним показником на підприємстві є підвищення собівартості реалізованої продукції на 51287 тис. грн..

Провівши оцінку системи мотивації та стимулювання персоналу на досліджуваному підприємстві, ми виявили наступні недоліки:

1. Недостатня увага приділяється системі матеріального стимулювання працівників. Свідченням цього є результати дослідження на предмет оцінки задоволеності умовами праці працівників середнього рівня ТОВ "Телекарт - Прилад" за основними складовими мотиваційного профілю. Матеріальна задоволеність персоналу має середнє значення 7,1. Це свідчить про необхідність здійснення керівництвом підприємства додаткових заходів щодо роз'яснення робітникам можливостей зростання їх доходів за рахунок підвищення продуктивності праці, а також про необхідність вдосконалення діючої системи матеріального стимулювання працівників підприємства.

2. Моральна задоволеність знаходиться на досить низькому рівні. Її показник лише 5,9. Цей фактор має значний вплив на систему мотивації, а отже потребує негайної уваги з боку керівництва.

Загальний ефект від запропонованих заходів буде виражатися у формуванні сприятливого соціально – психологічного клімату на підприємстві, підвищення лояльності працівників до організації, підвищенню продуктивності праці співробітників і як наслідок підвищення ефективності організації.

## АНОТАЦІЯ

**Гараба О.О.,**

*(прізвище та ініціали студента)*

**«Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності організації»,**  
*(назва кваліфікаційної роботи)*

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності  
**«051 Економіка»** за магістерською програмою

**«Управління персоналом»,**

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2017 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – чинна система мотивації та стимулювання персоналу на ТОВ «Телекарт - Прилад».

У роботі розглядаються теоретичні аспекти та методи діагностики системи мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві.

Проаналізовано фактори мотивації та стимулювання колективу ТОВ «Телекарт - Прилад» і вплив системи мотивації на ефективність праці персоналу підприємства.

Запропоновано сучасні заходи щодо поліпшення існуючої системи мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві та прорахована економічна та соціальна ефективність запропонованих заходів на ТОВ «Телекарт - Прилад».

**Ключові слова:** система мотивації, стимулювання, матеріальні та нематеріальні фактори, ефективність.

## ANNOTATION

**Haraba O. O.,**

*(students surname and initials)*

**«Motives and incentives for work and their role in improving the organization's effectiveness »,**

*(work title)*

thesis for Master degree in specialty **«051 Economy»** under the program

**«Human Resource management»,**

Odessa National Economic University

Odessa, 2017

Thesis consists of three chapters. Object of study – a valid system of motivation and staff incentives LLC “Telekart - Prilad”.

Diploma thesis deals with theoretical aspects and methods of diagnosing the system of motivation staff incentives.

The factors of motivation and stimulation of the LLC "Telekart - Prilad" company and the influence of the system of motivation on the labor productivity of the personnel of the enterprise are analyzed.

The modern measures aimed at improving the existing system of motivation and stimulation of personnel at the enterprise are proposed and the economic and social efficiency of the proposed measures for LLC "Telekart - Prilad" is calculated.

**Key words:** system of motivation, stimulation, material and nonmaterial factors, efficiency.