

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

Кафедра менеджменту організацій та ЗЕД

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

“ _____ ” _____ 2018 р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 073 Менеджмент

за темою:

**«УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА»**

Виконавець

студентка 41 групи ФЕУП

Блохіна Валерія Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник

Ст. викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Данчева Олена Миколаївна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2018

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНА ОСНОВА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Поняття і сутність мотивації

1.2 Еволюція теорій мотивації трудової діяльності

1.3 Особливості мотивації персоналу торговельної галузі

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТОВ «БАРРІК»

2.1 Загальна характеристика ТОВ «Баррік»

2.2 Дослідження стану організації мотивації персоналу

2.3 Пропозиції щодо використання світового досвіду мотивації працівників

2.4 Заходи щодо вдосконалення мотивації персоналу ТОВ «Баррік»

2.5 Економічне обґрунтування заходів

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку економіки України основним ресурсом підприємства залишається персонал. Відповідальні та ініціативні працівники, що прагнуть до трудової самореалізації особистості є однією з найважливіших умов ефективності діяльності підприємства. Для забезпечення цих якостей працівника не достатньо лише традиційних форм матеріальної винагороди, які переважають у практиці вітчизняних підприємств. Тому проблеми, пов'язані із розвитком та удосконаленням систем мотивації праці, набувають в сучасних умовах особливої актуальності. Посиленню значення трудової мотивації сприяє науково-технічний прогрес, автоматизація та інформатизація виробництва, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня та соціальних очікувань працівників. Отже, головним завданням менеджерів залишається пошук шляхів підвищення ефективності системи мотивації персоналу підприємства.

Предметом дослідження є сутність поняття мотивації, стадії мотиваційного механізму, еволюція теорій мотивації та особливості трудової мотивації персоналу підприємства торговельної галузі.

Об'єктом дослідження виступає система мотивації персоналу ТОВ «Баррік».

Метою роботи є розробка рекомендацій та обґрунтування заходів щодо вдосконалення мотивації персоналу підприємства.

Для досягнення мети в роботі вирішувалися такі **завдання**:

- вивчити сутність поняття мотивації та дослідити еволюцію теорій мотивації трудової діяльності;
- розглянути сучасні методи мотивації персоналу торговельної галузі;
- розкрити зміст мотивації праці ;
- проаналізувати організаційну структуру та дати економічну характеристику підприємства;
- дослідити стан організації мотивації персоналу ТОВ «Баррік»;

- розробити пропозиції щодо вдосконалення мотивації праці на підприємстві;
- обґрунтувати заходи, яких необхідно вжити для покращення мотивації працівників ТОВ «Баррік».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у процес дослідження теорії мотивації в рамках економіки праці та демографічної політики зробили такі видатні українські вчені, як Д.П. Богиня, М. В. Семикіна, Г.Т. Куліков, А.В. Шегда. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності висвітлено у працях Д.А. Колота, А.Н. Афоніна.

Проблемам ефективної мотивації людської діяльності присвячено праці багатьох зарубіжних вчених, таких як: Л.Є. Басовський, І.М. Герчикова, Н.І. Кабушкін, В.П. Подмарков, А.Г. Здравомислов, Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, А. Маршалла, А. Смітта, С. Адамса, К. Альдерфера, Е. Лока, Е. Лоулера, Л. Портера та ін. Результати їх наукових досліджень мають важливе значення для розвитку вітчизняної теорії та практики. Однак відсутність цілісного уявлення про мотиваційні фактори обумовлює необхідність подальших досліджень щодо удосконалення системи мотивації праці.

Для вирішення завдань застосовувались **такі методи дослідження, як:** логічно-теоретичний, методи порівняння і емпіричного дослідження (при дослідженні сутності мотивації праці); системного аналізу і синтезу, узагальнення (при дослідженні шляхів підвищення ефективності системи мотивації персоналу).

Інформаційною базою роботи є: наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, матеріали наукових періодичних видань, дані ресурсів мережі Інтернет, статистичні та звітні дані підприємства ТОВ «Баррік», результати анкетування.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в розробці пропозицій щодо вдосконалення мотивації персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

Проблема мотивації хвилює багатьох вчених протягом декількох століть. Адже на всіх етапах розвитку суспільства праця залишалася джерелом матеріальних і духовних цінностей. Особливої актуальності ця проблема набуває і зараз, перш за все на рівні конкретного підприємства: від якості трудового потенціалу і ступеня його реалізації залежить конкурентоспроможність компанії, її виживання в конкурентній боротьбі.

Результати проведеного дослідження стану організації мотивації персоналу дали підставу зробити наступні висновки. В практиці вітчизняних підприємств переважають традиційні матеріальні стимули, не приділяється належна увага нефінансовим системам мотивації, здійснюється механічне перенесення елементів американських та західноєвропейських систем мотивації на український ґрунт, що в цілому формує недостатньо ефективні системи мотивації. Тому слід зауважити, що керівництву ТОВ «Баррік» необхідно орієнтуватися на високорозвинені країни і використовувати подібні інструменти мотивування, коригуючи їх під власних працівників. З усього розмаїття моделей систем мотивації праці в ринковій економіці більшості розвинених країн можна виділити як найбільш характерні японську, американську, французьку, англійську, німецьку та шведську моделі.

З огляду на представлені результати, можна констатувати, що всі категорії персоналу, у своїй більшості, задоволені роботою. Краща ситуація складається з керівниками і робітниками у сфері торгівлі. Натомість відсоток незадоволеності роботою працівників зовсім невеликий серед фахівців та професіоналів.

Аналізуючи чинники мотивації за їх важливістю для працівників ТОВ «Баррік», можемо зробити висновок, що найбільш значимими є такі фактори як: матеріальна мотивація, оцінка та визнання результатів роботи та умови праці. Найменш значимий фактор з представлених - участь у процесі прийняття рішень.

Щодо демотивуючих факторів, бачимо, що перевантаження є основним чинником демотивації, що в результаті призведе до зниження продуктивності праці та, як наслідок до спаду ефективності роботи підприємства в цілому.

З усіх працівників 65,1% вважають, що існуюча система мотивації цілком дієва, 27,9% - що її необхідно вдосконалити, та 7% вважають, що її не має.

За результатами опитування нами було виявлено методи нематеріальної мотивації, які не використовуються на ТОВ «Баррік», але працівники хотіли б їх отримувати. Аналіз бажаних нематеріальних методів мотивації показав, що працівники ТОВ «Баррік» хотіли б, щоб керівництво звертало увагу на створення умов для відпочинку і розвантаження, організацію колективних заходів.

На основі проведеного аналізу нами було встановлено, що мотивація праці на ТОВ «Баррік» є актуальним та складним процесом, який потребує подальшого кадрового забезпечення з урахуванням нових підходів. Зрозуміло, що головними цілями удосконалення мотивації є підвищення зацікавленості персоналу у високопродуктивній праці та розвиток матеріальної і нематеріальної мотивації.

Отже, використання механізму мотивації праці істотно впливає на результативність роботи підприємства. Мотивація персоналу сприяє впровадженню нових методів та інструментів праці, ефективному використанню кваліфікованого потенціалу працівників, підприємці високого іміджу підприємства.

Після проведеного аналізу системи ТОВ «Баррік», можна констатувати, що вона неодмінно потребує перегляду та вдосконалення з урахуванням нових підходів і тенденції кадрового менеджменту. Різні види нематеріального стимулювання існують розрізнено, не можна сказати про дії єдиної системи нематеріального стимулювання, тому основним напрямком удосконалення нематеріального стимулювання на досліджуваних підприємствах має стати створення єдиної системи нематеріального стимулювання.

За результатами практичного впровадження заходів удосконалення мотивації прогнозується економічний ефект – зростання чистого прибутку на 51,1 тис. грн., тому проект є доцільним.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дикань Н.В. Менеджмент: навч. посібник / Н.В. Дикань, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
2. Кібанов А.Я. Стратегічне управління персоналом / А.Я. Кібанов, Л.В. Івановська. – Київ, 2009. – 450 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
4. Дряхлов Н.И. Система мотивации персонала в Западной Европе и США / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – № 2. – С. 83–88
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.Л. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
6. Спивак В.А. Развивающее управление персоналом : учебное пособие для вузов/ В.А. Спивак. - Санкт-Петербург: Нева, 2004. – 442 с.
7. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М.: Дело, 2008. – 702 с.
8. Подольська Є.А. Соціологія: 100 питань – 100 відповідей/ Є.А. Подольська, Т.В. Подольська. – Київ: «ІНКОС», 2009. – 352 с.
9. Побережна Г.Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації// Економіка АПК. – 2009, № 1. – С. 78-83
10. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М.Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. — К.: МАУП, 2004. — 368 с.
11. Лукьянова Е.Ю. Развитие экономики культуры в стохастических условиях макросреды: аспект менеджмента / Е.Ю. Лукьянова // Новая наука: От идеи к результату, 2015. – № 4. – С. 116-118
12. Шахова В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шахова, С.А. Шапиро. – М.-Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с.

13. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие для студентов вузов / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп.. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 312 с.
14. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: навч. посібник/ Я.В. Крушельницька. — К.: КНЕУ, 2000. — 232 с.
15. Камоева Т.К. Мотивация торгового персонала в условиях развития розничной торговли / Т.К. Камоева // Управление персоналом. – 2010. - № 7. - с. 24-30
16. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 2007. – 256 с.
17. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. – М.: Наука, 2002. – 78 с.
18. Дряхлов Н.И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов /Социологические исследования. – 2011. – №12. – С. 1-12.
19. Кошеленко В.С. Аналіз закордонного досвіду мотивації робочої сили як важливого чинника розвитку національної економіки / В.С. Кошеленко // Схід: аналітично-інформаційний журнал. – 2008. – № 3 (87). – С. 47-49.
20. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарики, 2000. – 528 с.
21. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства / Т. О. Галайда, А. І. Рябуха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. - 2016. - Вип. 16(1). - С. 65-68.
22. Гамова О.В. Трансформація мотиваційної природи заробітної плати в економіці України / О.В. Гамова // Матеріали регіональної науково- практичної конференції «Актуальні проблеми соціально-економічного розвитку Придніпров'я», Дніпропетровськ, 27-28 лютого 2008 р. - Дніпропетровськ: ДДАУ. - 2008. - С. 126-127.

23. Гриньова В.М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
24. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці / М. В. Гунченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. - 2014. - Вип. 8(1). - С. 80-82.
25. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посібник / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 389 с.
26. Дрогомирецька М. І. Мотивація праці як інструмент ефективного управління персоналом сучасної організації / М. І. Дрогомирецька // Вісник Одеського національного університету. Економіка. - 2013. - Т. 18, Вип. 1(1). - С. 97-101
27. Ильин В. П. Мотивация и мотивы /В. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512с.
28. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. - 2016. - № 1. - С. 58-62.
29. Іншин М. І. Мотивація працівників у зарубіжних країнах / М. І. Іншин // Часопис Київського університету права. - 2015. - № 2. - С. 140-143.