

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

Кафедра «Управління персоналом та економіки праці»

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: **«Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом організації»**  
**(на прикладі «ГУДКСУ в Одеській області »)**

**Виконавець:**

Студентка 4 курсу 3 групи  
Факультету економіки і управління  
підприємництвом

**Кулик Катерина Олексіївна** \_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

**Кривцова Марина Сергіївна** \_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Система управління персоналом за сучасних умов базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання.

Проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення задач, які стоять перед суспільством, можливі лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності.

Подальше послаблення мотивації праці неминуче призведе до загострення негативних соціально-економічних процесів, які мають місце в нашій державі.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який зміг би за допомогою дієвих важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету.

Питання мотивації персоналу підприємства активно висвітлюється у наукових працях: С.Т. Дуда, Н.М. Заярна, М.П. Клименко, К.В. Ковальської, В.А. Літинської, М.С. Письменної, В.В. Різник. Аналіз наукових праць за обраною тематикою свідчить про наявність різних підходів до визначення мотивації та відповідних технологій її впровадження як засобів підвищення зацікавленості працівників підприємства в результатах своєї роботи.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дипломної роботи є розкриття особливостей системи мотивації на підприємстві та розробка рекомендацій щодо мотивування в сучасних умовах.

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- 1) дослідити поняття системи мотивації персоналу в організації;
- 2) розглянути зарубіжний досвід мотивування на державних підприємствах;
- 3) оцінити діяльність ГУДКСУ в Одеській області;
- 4) проаналізувати основні показники діяльності установи;
- 5) дослідити існуючий стан мотивації в організації;
- 6) розробити заходи для підвищення системи мотивації в ГУДКСУ в Одеській області.

**Об'єктом дослідження** є стан мотиваційної системи ГУДКСУ в Одеській області.

**Предметом дослідження** є процес мотивації персоналу та її ефективність в управлінні персоналом організації.

**Методи дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів. Для збору інформації та її опрацювання використовувались методи спостереження, аналізу, інтерв'ю, анкетування; графічно-аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за

допомогою рисунків та діаграм. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

**Інформаційною базою дослідження** стали матеріали державної статистичної звітності, звітність ГУДКСУ в Одеській області, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

**Практичне значення одержаних результатів** дипломного дослідження полягає в тому, що впровадження запропонованих методів стимулювання персоналу в ГУДКСУ в Одеській області допоможе знизити витрати на виплати лікарняних та найм нових співробітників.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок. Основний зміст викладено на 68 сторінках. Робота містить 12 таблиць, 17 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні засади організації мотивації праці у системі управління персоналом організації**» вивчено загальне поняття мотивації. Розглянуто трактування даного поняття різними вченими та досліджено теорії мотивації, які використовуються у практиці довгий час.

Представлено основні види мотивації: матеріальна та нематеріальна. Розглянуто змістовні та процесуальні теорії мотивації.

Виявлено механізм впливу мотивації на ефективність діяльності підприємства та показано, які наслідки можуть бути через низький рівень мотивування. Представлено два рівні результативності праці: прийнятний та стимулюючий.

Проаналізовано зарубіжний досвід заохочення працівників та наведено приклади компаній, в яких застосована висока мотивація персоналу. Досліджено моделі мотивації праці розвинутих країн світу.

У другому розділі «**Аналіз системи мотивації ГУДКСУ в Одеській області**» проаналізовано основні показники діяльності установи. У розділі проаналізовано організаційну структуру організації, детально досліджено динаміку руху кадрів, фонд оплати праці та використання робочого часу.

Здійснено аналіз системи мотивування персоналу в установі, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі «**Шляхи вдосконалення мотиваційної системи ГУДКСУ в Одеській області**» виявлено проблеми системи мотивації в ГУДКСУ в Одеській області та запропоновано шляхи їх вирішення.

Зроблено акцент на тому, що матеріальна мотивація важлива, але так як це державна установа, вирішення цієї проблеми можливо лише на державному рівні, тому більшу увагу приділено формуванню нематеріальної мотивації. Розраховано

економічну та соціальну ефективність найбільш вагомих із запропонованих заходів.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація персоналу – це ефективна система методів для підвищення продуктивності праці, це якийсь набір дій з боку керівника, спрямований на поліпшення працездатності працівників, а також способи залучення кваліфікованих і талановитих фахівців і їх утримання.
2. Для ефективної діяльності підприємству необхідний адекватний та результативний механізм мотивації праці.
3. Ефективною буде мотивація лише в тому випадку, якщо матеріальне та нематеріальне стимулювання застосовується комплексно.
4. Лише дослідивши переваги та недоліки відомих зарубіжних моделей мотивації, можна створити власну, відповідно до фінансових показників підприємства та потреб працівників, що буде найбільш ефективним.
5. Соціологічне опитування та інтерв'ювання показало, що хоч заробітна плата персоналу в організації достатньо конкурентна, для більшості працівників вона недостатня; найбільшим матеріальним стимулом для працівників являються бонуси та премії, які недостатньо розвинені в установі; морального стимулювання практично немає; співробітники прагнуть до самореалізації та навчання, які присутні в організації, але для більшості працівників є недостатніми; соціально-психологічний клімат досить нестабільний, що говорить про проблеми у відносинах колективу та відсутність бажання працювати.
6. Проблеми в області мотивації персоналу, що були виявлені на підприємстві, потребують подальшого вирішення шляхом удосконалення мотиваційної системи через впровадження таких заходів як введення у штат установи фахівця психолога для проведення комплексної роботи з психологічної підтримки працівників та проведення психологічних тренінгів; розробка та впровадження чат-боту для проведення регулярного анкетування на предмет виявлення задоволеності працівників; розробка та впровадження програми медичного страхування.