

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

**Кафедра Управління персоналом і економіка праці**  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці  
(назва освітньої програми)

на тему: **«Підвищення ефективності мотивації персоналу»**

*(на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)*

**Виконавець:**

студентка 4 курсу, 3 групи ФЕУП,

**Лазебна М. Ю.** \_\_\_\_\_

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

**Науковий керівник:**

ст. викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

**Перепельчук Т. В.** \_\_\_\_\_

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

**Одеса 2021**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми** полягає в тому, що в умовах функціонування ринкової економіки в Україні виникає необхідність створити таку систему мотивації праці з урахуванням потреб, інтересів, цінностей і ціннісних орієнтацій, мотивів членів трудового колективу, яка б сприяла ефективній і продуктивній їх поведінці для досягнення високих кінцевих результатів діяльності підприємства.

Через це проблема визначення складових процесу мотивації, принципів формування мотивації під впливом різних факторів для створення і забезпечення ефективного процесу мотивації персоналу на підприємствах різних форм власності набуває особливої актуальності у нинішніх умовах господарювання

**Метою дослідження** є вивчення організації та стану мотивації персоналу підприємства та на основі цього розробка та обґрунтування комплексу заходів щодо удосконалення мотивації праці персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

**Завдання дослідження:**

1. Дослідити соціально-економічну сутність мотивації та її елементи, розглянути види мотивації праці персоналу та методику її оцінки в умовах кризи.
2. Проаналізувати основні результати діяльності підприємства, його кадрові показники, вивчити стан мотивації персоналу на прикладі діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».
3. Обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення мотивації праці персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

**Об'єктом дослідження** виступає процес мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

**Предметом дослідження** є комплекс методів та практичних аспектів мотивації праці персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

**Інформаційною базою дослідження** є законодавчі документи, наукові праці вітчизняних та закордонних теоретиків та практиків щодо питань мотивації персоналу як провідної складової та засобу удосконалення системи управління персоналом та системи управління підприємством, комплекс фінансової та трудової звітно-статистичної інформації ТОВ «Телекарт-Прилад», практичні матеріали стосовно досліджуваної теми.

В процесі дослідження було використано **наступні методи:** теоретичного узагальнення, економічного аналізу, статистичного аналізу, спостереження, класифікації, порівняння, системного підходу.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

**Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.** Кваліфікаційна робота

складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури. Матеріал викладено на 77 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 15 таблиць, 11 рисунків, список використаних джерел із 32 найменувань, 2 додатка.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі «Теоретичні основи мотивації персоналу сучасного підприємства» розкрито сутність процесу мотивації персоналу підприємства та його складові. Надано характеристику видів мотивації персоналу. Розглянуто питання оцінки мотивації персоналу в умовах кризи.

У другому розділі «Дослідження стану мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад»» проаналізовано основні результати діяльності підприємства; оцінено кадрові показники підприємства; досліджено організацію та стан мотивації персоналу на даному підприємстві.

У третьому розділі «Основні напрями вдосконалення мотивації праці персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» запропоновано заходи щодо вдосконалення системи мотивації праці персоналу підприємства: обґрунтовано необхідність розробки «Положення про мотиваційну політику ТОВ «Телекарт-Прилад», в якому докладно описати систему мотивації праці (її мету, принципи, етапи, мотиваційні заходи та умови їх застосування для різних категорій персоналу); запровадження шкали зміни оплати праці робітників з урахуванням результатів атестації.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене теоретичне та практичне дослідження щодо мотивації персоналу ТОВ «Телекарт –Прилад» надає такі основні результати.

Мотивація є внутрішнім процесом заохочення працівників до дій, направлених на досягнення, як їх особистих цілей, так і загальних цілей підприємства. Розрізняють такі дві складові мотивації трудової поведінки: зовнішню мотивацію та внутрішню мотивацію. Складовими внутрішньої мотивації трудової поведінки працівника є потреби, інтереси цінності, ціннісні орієнтації, мотиви. А зовнішня мотивація передбачає корегування трудової поведінки за допомогою різних стимулів. Внутрішня мотивація і її основні компоненти є основою мотиваційної сфери особистості.

Для мотивації персоналу потрібно використовувати диференційований підхід, створювати оригінальну систему мотивації підприємства, орієнтуючись у ситуації і використовуючи різноманітні види мотивації.

Дослідження мотивації персоналу проводилось на базі ТОВ «Телекарт-Прилад». Аналіз динаміки показників діяльності підприємства за період 2018 – 2020 рр показує успішну діяльність підприємства, не дивлячись на карантинні обмеження, пов'язані з пандемією COVID-19. Це підтверджується збільшенням обсягів реалізованої продукції, зростанням значень показників продуктивності праці при одночасному зростанні показників

середньооблікової чисельності працівників підприємства та фонду оплати праці.

Структурні характеристики персоналу підприємства: 1) у функціональній структурі персоналу підприємства переважають дві категорії працівників: професіонали і спеціалісти та кваліфіковані робітники з інструментом і інші робітники; 2) у структурі персоналу за статтю переважають чоловіки, що обумовлено специфікою виробництва; 3) вікова структура персоналу практично рівномірно ділиться на 3 групи: до 35 р.; від 36 до 49 р; старше 50 р. 4) найбільшою за чисельністю у структурі персоналу є частина трудового колективу із стажем роботи більше 10 років; 5) більша частина персоналу підприємства має вищу освіту за освітніми рівнями - магістр, спеціаліст, бакалавр. Показники коефіцієнта плинності персоналу доволі великі: у 2018 р -11,4%, у 2019 р – 12,1%, у 2020 р – 10,5%.

Питання мотивації персоналу входять до кола функціональних обов'язків заступника генерального директора з персоналу та менеджера з персоналу. На підприємстві застосовується проста почасова система оплати праці за окладом відповідно штатному розкладу. Робочі професії оплачуються за почасово-преміальною системою оплати праці. Крім матеріальної мотивації на підприємстві застосовується і нематеріальна мотивація.

Нами було проведено опитування працівників щодо ефективності мотивації персоналу підприємства, яке виявило «вузькі місця» у проведенні цієї роботи.

За результатами проведеного дослідження запропоновано:

Для кращого інформування персоналу про мотиваційні заходи, їх наявність і зміст розробити на підприємстві єдиний документ – Положення про мотиваційну політику ТОВ «Телекарт-Прилад», в якому докладно описати систему мотивації праці (її мету, принципи, етапи, мотиваційні заходи та умови їх застосування для різних категорій персоналу).

Департаменту з персоналу детально розробити питання ділового просування співробітників підприємства за окремими професійними групами з наданням можливості співробітникам приймати участь у формулюванні етапів розвитку своєї кар'єри;

Створити умови для підвищення рівня оплати праці на підприємстві. За результатами ділової оцінки персоналу передбачити можливість надання одноразових премій кращим працівникам.

Передбачити розширення кола осіб для направлення на навчання та підвищення кваліфікації.

Заклучити договори з медичними закладами з метою надання якісних мед. послуг (у тому числі і з вузькими спеціалістами) працівникам підприємства, з частковою компенсацією вартості цих послуг працівниками.

За результатами проведення атестації у 2021 році пропонуємо запровадити шкалу зміни оплати праці робітників з урахуванням результатів атестації.