

**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**  
за освітньою програмою «Економіка та управління в HR-індустрії»

**на тему : «Мотивація та її ефективність в управлінні персоналом**  
**організації (на прикладі ФОП «Александрова Н. К.»)»**  
(назва теми)

**Виконавець:**  
**студент 4 курсу 6 гр. ЦЗВФН**  
**Дроздова Сніжана Олександрівна**

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**  
**ст. викладач**  
**Перепельчук Тетяна Вікторівна**

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Мотивація персоналу відіграє вирішальну роль у досягненні цілей будь-якої організації. Вона є ключовим фактором, який забезпечує не тільки високий рівень продуктивності, але й сприяє розвитку позитивної корпоративної культури, підвищенню задоволеності працівників та їхньої лояльності до компанії. У сучасному динамічному світі, де постійні зміни та нові виклики стають нормою, ефективність управління персоналом через мотивацію стає не просто перевагою, а необхідністю для будь-якої успішної організації.

Однак, попри загальне визнання важливості мотивації, знаходження ефективних методів її застосування може бути складним завданням. Це пов'язано з тим, що мотивація є багатограним явищем, яке включає різноманітні внутрішні та зовнішні стимули та може відрізнятися для кожного співробітника. Відповідно, управління мотивацією вимагає глибокого розуміння особистісних характеристик працівників, а також здатності адаптувати підходи та інструменти мотивації до конкретної ситуації та корпоративної культури.

Враховуючи ці аспекти, важливо розробляти гнучкі та інноваційні стратегії мотивації, які б не тільки відповідали потребам сучасного бізнесу, але й були б спрямовані на задоволення індивідуальних потреб та очікувань кожного співробітника. Такий підхід дозволить організаціям не тільки підвищити ефективність своєї діяльності, але й забезпечити стійкий розвиток у довгостроковій перспективі. У цьому контексті, розуміння теорій мотивації, а також вміння застосовувати їх на практиці, стає ключовою компетенцією для менеджерів та HR-спеціалістів, які прагнуть досягти високих результатів у сфері управління персоналом.

**Мета дослідження** полягає у вивченні механізмів мотивації працівників та їх впливу на результативність та продуктивність з метою оптимізації управління персоналом.

### **Завдання дослідження:**

- Надати класифікацію аспектів мотивації працівників в контексті сучасних управлінських теорій.
- Систематизувати методи мотивації в організаційному контексті на основі визначених теоретичних підходів
- Проаналізувати методи мотивації персоналу ФОП «Александрова Н.К.».
- Розробити стратегії підвищення ефективності мотивації персоналу ФОП «Александрова Н.К.».

**Об'єкт дослідження** процеси мотивації співробітників у межах організації.

**Предмет дослідження** ефективність застосування різних стратегій та методів управління мотивацією в контексті управління персоналом.

**Методи дослідження:** Теоретичні методи — аналіз наукової літератури, нормативно-правових документів, статей, що дозволяють сформувати теоретичну базу дослідження.

Емпіричні методи — педагогічні експерименти, опитування, бесіда та спостереження.

**Інформаційна база дослідження** наукова література з мотивації, включаючи книги, статті, дисертації, нормативно-правові документи, які регулюють питання мотивації персоналу, внутрішні документи організації, первинні дані, зібрані через анкетування та інтерв'ювання співробітників.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (46 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 84 сторінки. Робота містить 10 таблиць, 24 рисунка.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

- У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ» надано класифікацію аспектів мотивації працівників в контексті сучасних управлінських теорій та систематизувати методи мотивації в організаційному контексті на основі визначених теоретичних підходів.
- У другому розділі «АНАЛІЗ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРИКЛАДІ ФОП АЛЕКСАНДРОВА Н.К.» проаналізовано методи мотивації персоналу ФОП «Александрова Н.К.».
- У третьому розділі «СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ» запропоновано розробити стратегії підвищення ефективності мотивації персоналу ФОП «Александрова Н.К.».

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. У дослідженні теоретичних аспектів мотивації в управлінні персоналом було виявлено, що мотивація є ключовим елементом, який активізує людський фактор, забезпечуючи не лише матеріальні передумови для виробництва, але й їх ефективність. Під час аналізу теоретичних підходів до розуміння сутності мотивації та її ролі в управлінні персоналом було визначено сутність поняття "мотивація" з точки зору вітчизняних і зарубіжних вчених. У підсумку було сформовано єдине визначення, що мотивація - це складний процес, який охоплює потреби, мотиви, стимули та винагороди. Вона може бути викликана внутрішніми або зовнішніми чинниками, що впливають на дії та поведінку людини. Розуміння цього процесу дозволяє організаціям ефективно стимулювати співробітників до досягнення поставлених цілей. Важливо розрізняти мотивацію та стимулювання.

2. Вивчаючи класифікацію аспектів мотивації працівників у контексті сучасних управлінських теорій, були охарактеризовані наступні теорії: теорія Навуходоносора II (близько 600 років до нашої ери), яка передбачала перші спроби підвищення продуктивності праці за допомогою матеріальних заохочень; філософські теорії Аристотеля, Демокріта, Геракліта та Сократа, які намагалися з філософської точки зору визначити мотиви, що спонукають людину до діяльності та праці; теорія "батюга і пряника", де батюг використовувався для створення страху, голоду та тілесних покарань, а пряником була матеріальна чи інша винагорода; теорія Адама Сміта, згідно з науковою працею "Дослідження про природу і причини багатства народів", яка встановила, що мотивом діяльності людей є економічний інтерес та бажання досягти максимальної економічної вигоди.
3. Також було проведено дослідження змістовних і процесуальних теорій. Аналізуючи систематизацію методів мотивації в організаційному контексті на основі визначених теоретичних підходів, було охарактеризовано різні види мотивації персоналу та їх класифікатор. Було визначено сутність системи мотивації персоналу та її складові.
4. Аналіз методів мотивації персоналу на прикладі ФОП Александрова Н.К. показав, що підприємство здійснює діяльність в Україні і зареєстроване у 2020 році в м. Харків. Воно займається допоміжною діяльністю в освіті, обробленням даних, розміщенням інформації на веб-сайтах і наданням інших інформаційних послуг.
5. У дослідженні організаційно-економічної характеристики ФОП Александрова Н.К. були визначені мета і візія діяльності, охарактеризовані цінності підприємства. Також було проаналізовано схему управління і процес прийняття управлінських рішень. Вивчена функціональна структура персоналу, його структура за рівнем освіти і віком. Було порівняно рівень оплати праці на підприємстві та в столиці, а також досліджено структуру заробітної плати працівників.
6. Виявлено, що штат підприємства налічує 27 працівників. Організаційна структура є простою та включає лінійно-функціональне управління. Підприємство складається на 50% зі менеджерів, на 7% з управлінців, на 32% з тренерів та на 11% з додаткових працівників. Половина працівників має вищу освіту за фахом. За віком, 55,56% працівників від 30 до 50 років, 38,89% молодші 30 років, та 5,56% старші 50 років.
7. Аналіз методів мотивації показав, що у 2021-2023 роках зросли показники плинності персоналу, а коефіцієнт стабільності знизився з 83,33% до 55,56%. Рівень порушень трудової дисципліни зріс з 0,56 до 0,78. Виявлено, що 44,44% працівників незадоволені рівнем оплати праці, ще 22,22% не визначилися. 61,11% працівників не бачить можливостей для кар'єрного зростання, а 50% вважають, що підприємство не створило умов для професійного зростання. Водночас,

61,11% працівників задоволені умовами праці, а 66,67% задоволені колективом. Рівень лояльності склав 33,33%.

8. Оцінка впливу мотиваційних практик на ефективність праці показала динаміку заходів для благополуччя працівників. Було досліджено рівень самооцінки персоналу за методикою С.А. Будассі в контексті мотиваційної практики. Представлено результати дослідження рівня благополуччя працівників з низькою самооцінкою за методикою А.О. Реана і В.А. Якуніна. Було проведено міні-опитування персоналу щодо організації колективної роботи на підприємстві.
9. У рекомендаціях було запропоновано впровадити КРІ для ФОП «Александрова Н.К.» у систему мотивації. Крім того, для стимулювання праці персоналу було рекомендовано використовувати нематеріальні заходи мотивації. Також була впроваджена програма наставництва у концепцію мотивації ФОП «Александрова Н.К.» Очікується, що завдяки цим мотиваційним заходам обсяг надання освітніх послуг збільшиться на 277,84% (порівняно з рівнем 2022 року), а чистий прибуток зросте на 107,53% або на 3747,6 тис. грн за рік.
10. Прогнозуючи продуктивність праці персоналу ФОП «Александрова Н.К.» на 2024 рік, очікується, що продуктивність праці на підприємстві зросте на 98,61 тис. грн за рік на одного працівника. Завдяки рекомендаціям щодо оновлення системи мотивації, очікується зниження плинності кадрів з 14,81% до 3,57% та зростання коефіцієнту стабільності персоналу на 5,82%, завдяки створенню умов для професійного та кар'єрного зростання.
11. Прогноз коефіцієнту порушень трудової дисципліни на 2024 рік показує, що очікується зниження цього показника з 0,78 до 0,28. Зниження порушень трудової дисципліни дозволить всім відділам працювати більш ефективно, підвищуючи продуктивність праці та швидше досягаючи поставлених цілей. Також прогнозується, що рівень лояльності персоналу ФОП «Александрова Н.К.» зросте з 33,33% до 66,67% у 2024 році.