

**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 ТОВ «Телекарт-Прилад»)
(назва теми)

Виконавець:
студент 4 курсу 3 гр. ФЕУП
Тріль Микита Сергійович

/підпис/

Науковий керівник:
ст. викладач
Перепельчук Тетяна Вікторівна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах значної нестабільності усіх сфер життя в Україні, які викликані тривалою несприятливою ситуацією внаслідок пандемічних обмежень 2020 – 2021 рр та військових дій на території країни, критичного стану економічних і демографічних показників та показників чисельності та структури економічно-активного населення, обмежувальним характером законодавчих актів на протязі декількох років, вимушеною внутрішньою та зовнішньою міграцією населення, великою кількістю звільнень співробітників у всіх областях економіки нашої країни, у тому числі внаслідок призову працівників на військову службу через мобілізацію, персонал підприємств країни є демотивованим.

Набуває важливого значення мотивація особистості, тому що «готовність і бажання людини виконувати свої обов'язки є одними з ключових чинників успішної діяльності підприємства. Від них багато в чому залежить те, наскільки повно і ефективно організація використовує свої ресурси і можливості, а це, в свою чергу, безпосередньо впливає на її конкурентоспроможність.

Отже, можна стверджувати, що мотивація є однією з найважливіших функцій управління персоналом, тому що досягнення основних цілей підприємства залежить від злагодженості колективної роботи.

Мета дослідження полягає у розробці та економічному і соціальному обґрунтуванні заходів із удосконалення системи мотивації праці персоналу підприємства.

Завдання дослідження:

1. Дослідити сутність і значення мотивації для ефективного управління персоналом, розглянути характеристику теорій мотивації, сформулювати принципи та визначити елементи системи мотивації сучасної організації.

2. Провести аналіз показників діяльності підприємства, системи мотивації персоналу підприємства та її впливу на підвищення ефективності управління персоналом підприємства.

3. Запропонувати та обґрунтувати заходи вдосконалення мотивації персоналу підприємства та підвищення її ефективності.

Об'єктом дослідження розглядається система мотивації праці персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предмет дослідження виступають методи та інструменти мотивації праці працівників ТОВ «Телекарт-Прилад».

Методи дослідження: системного аналізу, теоретичного узагальнення, класифікації, порівняння, економіко-статистичного аналізу, спостереження..

Інформаційна база дослідження практичні дослідження та наукові праці з питань мотивації персоналу та її ролі в ефективному управлінні персоналом, законодавчі та нормативно-правові документи щодо питань, які вивчаються, матеріали трудової та фінансової звітності підприємства за останні три роки.

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 78 сторінок. Робота містить 16 таблиць, 10 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

- У першому розділі ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ЯК СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ розглянуто сутність мотивації та її значення для ефективного управління персоналом, класифікацію та характеристику теорій мотивації у контексті управління персоналом, цілі та етапи формування системи мотивації сучасної організації. У другому розділі ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» проаналізовано стан матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу підприємства та досліджено вплив методів мотивації на підвищення ефективності управління персоналом підприємства.
- У третьому розділі ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ запропоновано розробити комплекс заходів для вдосконалення системи мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. За результатами дослідження теоретичних основ мотивації як складової управління персоналом було розглянуто сутність мотивації як складного процесу, що охоплює внутрішні та зовнішні фактори що спонукають людину до роботи. Вивчаючи класифікацію аспектів мотивації працівників у контексті сучасних управлінських теорій, були охарактеризовані наступні теорії:
2. Досліджено підходи різних авторів до визначення поняття «мотивація»: перший підхід - «мотивація» розглядається як сукупність чинників або мотивів, що спонукають людину до діяльності; другий підхід - «мотивація» розглядається як співвідношення потреб та інтересів працівника; третій підхід - «мотивація» розглядається як процес. Відповідно сучасних кризових умов функціонування підприємств України найбільш перспективним вважається третій підхід, де мотивація розглядається як процес. Враховуючи практичну значимість визначень, які сформульовані вітчизняними та зарубіжними авторами, мотивацію доцільно визначати як процес вибору людиною певного варіанту цілеспрямованої поведінки, який формується внаслідок одночасного сукупного впливу внутрішніх і зовнішніх чинників (рушійних сил).

3. До внутрішніх спонукальних чинників відносять індивідуальні потреби, інтереси, цінності та ціннісні орієнтації, мотиви, менталітет, психологічні риси характеру людини і інш. Зовнішніми спонукальними чинниками є умови зовнішнього трудового середовища, до яких зазвичай відносять заробітну плату, умови організації праці та організації виробництва, зміст праці, взаємовідносини з керівництвом і співробітниками та соціально-психологічний клімат в трудовому колективі, ступінь відповідальності та інш.
4. Відповідно розглянутих теорій мотивації, основними важелями впливу на персонал є мотивація та стимулювання. Вони розуміються як "спонукання до певних дій", але за допомогою протилежних за спрямованістю процесів: мотивація спрямована на зміну існуючого стану, а стимулювання – на його закріплення. Вони доповнюють один одного: мотивація спрямована на зміну комплексу мотивів людини під дією стимулів, а стимулювання – на вибір та застосування стимулів для формування системи мотивів до очікуваних дій. Тобто мотивація формує внутрішнє спонукання, а стимулювання – зовнішнє.
5. Розглянуто основні позиції щодо формування системи мотивації сучасної організації: цілі, завдання, загальні принципи побудови (які використовуються у стратегічному управлінні мотивацією та реалізуються через створення актуальних мотиваційних стратегій), етапи формування (реформування), елементи системи мотивації праці та відповідні їм методи, методи та інструменти оцінки мотивації.
6. Дослідження системи мотивації праці працівників ТОВ «Телекарт-Прилад» із проведенням порівняння показників 2023 року із показниками 2022 року – першого воєнного року, та із показниками передвоєнного 2021 року. Спостерігається позитивна динаміка показників, зумовлена значним їх приростом, окрім показника середньооблікової чисельності працівників. Що свідчить про те, що підприємство успішно розвивається, не дивлячись на несприятливу зовнішню ситуацію, пов'язану із воєнними діями Росії на території України. Продукція підприємства користується попитом як на українському ринку, так і за кордоном.
7. Розглянуто стан матеріально\ та нематеріальної мотивації підприємства. Не дивлячись на те, що середня зарплата на підприємстві зросла за досліджуваний період, можна сказати, що вона незначно відрізняється у більшу сторону від середньої заробітної плати по Україні. Про це свідчать і результати соціологічного опитування.
8. На підприємстві застосовується система доплат і надбавок за стаж роботи та секретність .
9. Основними показниками для дослідження впливу системи мотивації на персонал підприємства є: плинність кадрів та продуктивність праці персоналу. Продуктивність праці за досліджуваний період зросла,

коефіцієнт плинності зменшився із 23% у 2021 р до 10% у 2023 р. Але умовно природнього рівня у 5 - 6% не досяг.

10. За результатами проведеного соціологічного дослідження задоволеності працівників підприємства системою мотивації праці виявлено ряд недоліків: 42% респондентів незадовольняє матеріальна мотивація, 55% - бажали б працювати дистанційно, 68% опитуваних потребують більшої відкритості у відносинах з керівництвом, більшість респондентів бажали б користуватись корпоративним медичним страхуванням, 41% працівників мають наміри змінити місце роботи у найближчі 2 роки.

11. Запропоновано комплекс заходів для вдосконалення системи мотивації праці персоналу підприємства, серед яких:

1. Запровадження показників КРІ для різних категорій персоналу із преміюванням за результатами їх виконання.

2. Надання можливості кращим робітникам за результатами виконання показників КРІ приймати участь у програмі наставництва у якості наставників.

3. Створення корпоративної соціальної мережі для інформування та спілкування працівників з керівництвом усіх рівнів, у тому числі з ТОП - менеджерами підприємства.

4. Запровадження системи корпоративного медичного страхування для працівників підприємства.

5. Проведення систематичних опитувань персоналу підприємства щодо задоволеності діючою системою матеріальної та нематеріальної мотивації.

6. Надання можливості дистанційної роботи для частини працівників спеціального конструкторського бюро, які працюють над проектами без грифа «Таємно» або «Цлком таємно».

Економічний ефект за результатами запровадження дистанційної роботи для частини працівників спеціального конструкторського бюро, які працюють над проектами без грифа «Таємно» або «Цлком таємно» буде дорівнювати 3431,55 тис. грн, за три місяці.