

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ

**кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом сучасної організації**

**на тему: «Мотивація як чинник підвищення ефективності праці
персоналу»**

Виконавець:

студентка 6 курсу ФМЕ

Васильянова А.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Іванова Л.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: побудова ефективної системи мотивації персоналу, як рушійна сила для досягнення фінансового розквіту підприємства.

Мета дослідження: розробка методів вдосконалення системи мотивації персоналу на ТОВ «Телкарт-Прилад».

Завдання дослідження:

- вивчити теоретичні основи, види та методи мотивації ;
- дати загальну характеристику досліджуваного підприємства та основних економічних показників його діяльності;
- проаналізувати рух та структуру персоналу підприємства;
- дослідити існуючу систему мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- розробити заходи та рекомендації щодо вдосконалення системи мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єкт дослідження: соціально-трудові відносини з приводу мотивації праці на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предмет дослідження: теоретичні, методологічні та практичні аспекти мотивації трудової діяльності персоналу та їх вплив на соціально-трудові відносини на підприємстві.

Методи дослідження: теоретичного та емпіричного дослідження, порівняння та систематизації, аналізу та синтезу, економіко-статистичні та соціологічні методи тощо.

Інформаційна база дослідження: нормативні документи; роботи вітчизняних та зарубіжних вчених; дані ресурсів мережі Інтернет; звітні дані та статистика підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»; результати проведеного соціологічного дослідження щодо вивчення системи мотивації персоналу на підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (41 найменування) та 3 додатки. Загальний обсяг роботи становить 114 сторінок. Основний зміст викладено на 95 сторінках. Робота містить 20 таблиць, 54 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи мотивації персоналу» розглянуті поняття мотивації та його визначення за різними авторами, види та методи мотивації персоналу, а також проаналізовано світовий досвід мотивації персоналу в розвинутих країнах.

Сутність системи мотивації персоналу характеризується сукупністю взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або, загалом, трудовий колектив щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства. Мотивація персоналу існує в 2 формах: матеріальна та нематеріальна. Матеріальні види мотивації в будь-якому вигляді (в грошовій чи

в натуральній формі) завжди будуть сильним стимулом підвищення продуктивності працівників.

У другому розділі **«Аналіз діючої системи мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»»** розглянуто загальну характеристику підприємства. Компанія *«Телекарт-Прилад»* - це провідний національний виробник засобів зв'язку спеціального призначення.

Проаналізовано основні економічні показники його діяльності, показники руху та структури персоналу підприємства за досліджуваний період, що дає підставу зробити наступні висновки:

- Виручка від реалізації продукції збільшилась майже в 2 рази, а саме на 99,3% (47722 тис. грн.).

- Собівартість реалізованої продукції зросла вдвічі, в розрахунках собівартість на 1 грн. реалізованої продукції збільшилась на 1 копійку.

- Валовий прибуток також збільшився на 95,78% (7632 тис. грн.), проте за рахунок підвищення виручки від реалізації, дохід в розрахунку на 1 грн. реалізованої продукції знизився на 1 коп.

- Продуктивність праці за досліджуваний період збільшилась на 80,57%.

- Середньооблікової чисельності працівників підприємства збільшилась на 24 особи (10,39%).

- Чисельності прийнятих працівників зросла, а саме на 72,7% (16 осіб).

- Чисельності звільнених працівників збільшилась на 3 особи (15%).

- Найбільша питома вага у структурі персоналу на 2017 рік припадає на робітників і складає 89%.

- Показник плинності кадрів на підприємстві залишився незмінним і склав 0,9%.

Проаналізовано існуючу систему мотивації персоналу та проведено соціологічне опитування на підприємстві. Виявлено позитивні та негативні сторони системи мотивації.

Позитивні моменти:

- 1) дбале ставлення до працівників зі сторони керівництва;
- 2) надання гідних умов праці (видача ЗІЗ тощо);
- 3) забезпечення додатковими пільгами працівників, які працюють в шкідливих умовах;
- 4) наявність системи преміювання персоналу.

Негативні моменти:

- 1) відсутній єдиний документ, в якому була б прописана система мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад», що регламентує стимулювання співробітників;
- 2) відсутність концентрації функцій управління мотивації працівників у відділі персоналу та його систематизації;
- 3) наявність соціального пакету на підприємстві, не відповідає дійсності;
- 4) наразі відчувається несприятливий клімат в колективі;
- 5) відсутній індивідуальний підхід до визначення мотивів та потреб працівників;

- 6) неефективна система стимулювання працівників, а саме недосконала матеріальна та нематеріальна мотивація (відчувається значне розмежування в рівнях заробітної плати між категоріями працівників);
- 7) обмежені можливості кар'єрного зросту працівників;
- 8) невисокий рівень залучення персоналу у справи підприємства;
- 9) не вистачає навчальних програм (тренінгів, семінарів, курсів та ігор для вищих категорій персоналу).

У третьому розділі **«Шляхи вдосконалення існуючої системи мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»»** запропоновано рекомендації щодо усунення недоліків системи мотивації на досліджуваному підприємстві з використанням зарубіжного досвіду, серед яких:

1. Розробити та впровадити єдиний документ, який буде регламентувати всі питання, що стосуються мотивації співробітників.
2. Організувати планування (навчання, стажування) ділової кар'єри кожного працівника, вести моніторинг за просуванням працівників по службі з моменту його прийняття на роботу і до передбачуваного звільнення.
3. Ввести різносторонні курси, тренінги, семінари та ігри для різних категорій персоналу.
4. Впровадити метод «кафетерію» задля індивідуалізації вибору пілг працівниками, керуючись особистими потребами та мотивами.
5. Проводити більше часу в неформальній обстановці (спортивні конкурси, похід в ресторани/бари, пікнік, басейн).
6. Влаштовувати корпоративи (святкування Нового року чи дня народження підприємства).

Також розроблені заходи щодо покращення ефективності системи мотивації персоналу:

- проходження курсів на навчання для керівників вищого рангу та інженерів;
- організація та проведення неформальних зустрічей для покращення морально-психологічного клімату, серед яких святкування Нового року чи дня народження підприємства.

ВИСНОВКИ

На сьогодні Україна в умовах економічної нестабільності змусила вітчизняні підприємства діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою “нішу” на ринку товарів та послуг, опановувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність.

Багато підприємств зіштовхуються з необхідністю шукати найбільш дієві шляхи підвищення продуктивності та ефективності праці. Тому роботодавці більше зацікавлені в тому, щоб мати кваліфікований персонал, здатний створювати конкурентоспроможний продукт як на українському, так і на світовому ринках. Це потребує збільшення внеску кожного працівника в

досягнення цілей підприємства, тому проблема мотивування працівників на підприємствах України набула важливого значення. Адже лише створена належна мотиваційна основа, на нашу думку, здатна спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності [1].

Дослідження теоретичних аспектів мотивації персоналу надало змогу зробити наступні висновки:

1. Мотивація – це спонукання до активної діяльності особистостей, колективів, груп, пов'язане з прагненням задовольнити певні потреби.
2. Основні методи мотивації персоналу в організації якіснішої праці діляться на матеріальну і нематеріальну мотивацію.

Компанія «Телекарт-Прилад» - це провідний національний виробник засобів зв'язку спеціального призначення, його можна назвати могутньою компанією, яка динамічно розвивається у сфері комунікацій, а спаме у сфері розробки і виробництва електроприладів і радіоелектронної апаратури побутового і спеціального призначення.

Проведений аналіз господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» за досліджуваний період дає підставу зробити наступні висновки:

- Виручка від реалізації продукції збільшилась майже в 2 рази, а саме на 99,3% (47722 тис. грн.).
- Собівартість реалізованої продукції зросла вдвічі, в розрахунках собівартість на 1 грн. реалізованої продукції збільшилась на 1 копійку.
- Валовий прибуток також збільшився на 95,78% (7632 тис. грн.), проте за рахунок підвищення виручки від реалізації, дохід в розрахунку на 1 грн. реалізованої продукції знизився на 1 коп.
- Продуктивність праці за досліджуваний період збільшилась на 80,57%.

Оскільки функціонування підприємства залежить, насамперед, від персоналу організації, його продуктивності та ефективності використання людського потенціалу підприємства, то ми проаналізували рух, склад та структуру персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» за останні три роки показав наступні зміни:

- о збільшення середньооблікової чисельності працівників підприємства на 24 особи (10,39%);
- о збільшення чисельності прийнятих працівників, а саме на 72,7% (16 осіб);
- о збільшення чисельності звільнених працівників на 3 особи (15%);
- о найбільша питома вага у структурі персоналу на 2017 рік припадає на робітників і складає 89%;
- о за досліджуваний період показник плинності кадрів на підприємстві залишився незмінним і склав 0,9%.

За підсумками аналізу існуючої системи мотивації персоналу та соціологічного опитування на ТОВ «Телекарт-Прилад» становиться зрозумілим те, що діюча система мотивації має як переваги, так і недоліки.

З огляду на існуючі недоліки та проблемні місця в системі мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» нами були запропоновані рекомендації та

пропозиції щодо її вдосконалення на підприємстві з урахуванням закордонного досвіду:

1. Розробити та впровадити єдиний документ, який буде регламентувати всі питання, що стосуються мотивації співробітників.
2. Організувати планування (навчання, стажування) ділової кар'єри кожного працівника, вести моніторинг за просуванням працівників по службі з моменту його прийняття на роботу і до передбачуваного звільнення.
3. Ввести різносторонні курси, тренінги, семінари та ігри для різних категорій персоналу.
4. Впровадити метод «кафетерію» задля індивідуалізації вибору пілг працівниками, керуючись особистими потребами та мотивами.
5. Проводити більше часу в неформальній обстановці (спортивні конкурси, похід в ресторани/бари, пікнік, басейн).
6. Влаштовувати корпоративи щодо різних свят (святкування Нового року чи дня народження підприємства).

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. *Очікувані результати від наших рекомендацій* щодо вдосконалення системи мотивації на підприємстві ТОВ «Телекарт-Прилад»: підвищиться ефективність господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» (збільшення річної продуктивності праці 1 працівника, виручки від реалізації продукції та чистого прибутку).

2. В якості найбільш ефективної системи симулювання персоналу запропоновано вдосконалення системи нематеріального стимулювання ТОВ «Телекарт-Прилад», а саме:

- *впроваджено* проходження курсів на навчання для керівників вищого рангу та інженерів;

- *наведено* організацію та проведення неформальних зустрічей для покращення морально-психологічного клімату, серед яких святкування Нового року чи дня народження підприємства.

3. В результаті реалізації запропонованих заходів відбудеться: розвиток індивідуальних здібностей працівників; сприяння готовності до вирішення спільних завдань і співпраці; підвищення задоволеності працею; формування та зміцнення командного духу, зміцнення неформальних взаємин; оптимізація морально-психологічного клімату в колективі, підвищення здруженості колективу; збільшення рівня задоволення від роботи; виникнення у працівника відчуття захищеності зі сторони підприємства.

Використання та запровадження лише запропонованих нами пропозицій щодо вдосконалення системи мотивації персоналу дає можливість підприємству одержати економічний ефект у розмірі 204,01 тис. грн. та чітко розробити систему мотивації співробітників ТОВ «Телекарт-Прилад».

АНОТАЦІЯ

Васильянова А.В. «Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності зі спеціальності 051 «Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом сучасної організації». – Одеський національний економічний університет. – м. Одеса, 2018 рік.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – соціально-трудові відносини з приводу мотивації персоналом на ТОВ «Телекарт-Прилад».

У роботі розглядаються теоретичні аспекти системи мотивації персоналу та особливості системи мотивації на ТОВ «Телекарт-Прилад» з урахуванням закордонного досвіду.

Проаналізовано основні економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад», показники руху та структури персоналу підприємства; досліджено ефективність діючої системи мотивації персоналу; проведено соціологічне дослідження діючої системи мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Запропоновано рекомендації щодо усунення недоліків системи мотивації на досліджуваному підприємстві з використанням зарубіжного досвіду та розроблені заходи щодо покращення ефективності системи мотивації персоналу.

Ключові слова: мотивація персоналу, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, заробітна плата, доплати, премії, надбавки, соціальна програма.

ANNOTATION

Vasylianova A., «Professional selection of shots and ways of his improvement».

Qualifying work on obtaining a master degree in specialty 051 «Economy» under the program «Management of modern organization a personnel». – Odessa National Economic University. – Odessa, 2018

Thesis consists of three chapters. Object of study of this thesis is social and labor relations with regards to the motivation of work at LLC "Telecard-Prilad".

The work deals with the theoretical aspects of the system of motivation of personnel and features of the system of motivation on LLC "Telecard-Prilad" taking into account foreign experience.

Author analysis the main economic indicators of LLC "Telecard-Prilad", indicators of movement and structure of the personnel of the enterprise; the effectiveness of the existing system of personnel motivation is investigated; a sociological study of the existing system of personnel motivation of LLC "Telecard-Prilad" was conducted.

The author offers recommendations for eliminating the shortcomings of the system of motivation at the investigated enterprise with the use of foreign experience and developed measures to improve the effectiveness of the system of motivation of staff.

Keywords: motivation of staff, material motivation, non-material motivation, salary, surcharges, bonuses, allowances, social program.