

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет комп'ютерних наук,
управління та адміністрування
Кафедра публічного управління та
менеджменту природоохоронної
діяльності

Бакалаврська кваліфікаційна робота

на тему: Мотивація персоналу як найважливіший фактор підвищення
ефективності управлінської діяльності підприємства

Виконав студент 4 р. н. групи У- 41
спеціальність 073 «Менеджмент»,
Назарова Дар'я Валеріївна

Керівник к.е.н., ст.викл.
Козловцева Валентина Анатоліївна

Консультант _____

Рецензент к.ю.н., доц.
Швидченко Ірина Георгіївна

Одеса 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет комп'ютерних наук, управління та адміністрування
Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності
Рівень вищої освіти бакалавр
Напрямок 073 Менеджмент
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
_____ Павленко О.П.
"06" квітня _____ 2020 року

**З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

Назаровій Дар'ї Валеріївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Мотивація персоналу як найважливіший фактор підвищення ефективності управлінської діяльності підприємства»
керівник роботи Козловцева Валентина Анатоліївна, к.е.н., ст. викл., КПУ та МПД
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від "03" квітня 2020 року № 36-С

2. Строк подання студентом роботи 2 червня 2020 року

3. Вихідні дані до роботи матеріали наукових та періодичних видань, статті фахових збірників наукових робіт, матеріали сайтів мережі Інтернет, практичний досвід вітчизняного бізнесу з питань розробки та реалізації аналізу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища виробництва.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні основи мотивації персоналу, Поняття і загальні теорії мотивації

2. Класифікація теорій мотивації, Процесуальні теорії мотивації

3. Проведено аналіз мотивації груп, та фактори оптимізації мотивації

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

1. Стратегічний аналіз компанії, показники основних чинників впливу середовища, сформування стратегії компанії, факторів впливу.

2. Сильні/ слабкі сторони і можливості/ загрози компанії, а й також оцінка конкурентоспроможності самої компанії, її товарів/ робіт /.

3. Високий рівень конкурентоспроможності в порівнянні зі своїми прямими конкурентами.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
2			

7. Дата видачі завдання 21 квітня 2020 року**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Оцінка виконання етапу	
			у %	за 4-х бальною шкалою
1.	Робота з літературними джерелами	21.04-26.04.20	80	добре
2.	1 «Теоретичні основи мотивації персоналу»	27.04-7.05.20	85	добре
3.	2 «Мотивація груп та фактори оптимізації мотивації».	8.05-18.05.20	88	добре
4.	Рубіжна атестація	11.05-16.05.20	85	добре
5.	3 «Мотивація праці в ТОВ «Луч» та рекомендації щодо її вдосконалення	19.05-30.05.20	85	добре
6.	Оформлення роботи	31.05-1.06.20	80	добре
7.	Здача роботи на кафедрі	02.06.20		
8.	Перевірка на плагіат	07.06.20		
	Інтегральна оцінка виконання етапів календарного плану (як середня по етапам)		85	добре

Студент _____
(підпис)**Назарова Д.В.**
(прізвище та ініціали)Керівник роботи _____
(підпис)**Козловцева В.А.**
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	7
1.1 Поняття і загальні теорії мотивації	7
1.2 Класифікація теорій мотивації	13
1.3. Мотивація груп та фактори оптимізації мотивації.....	24
ГЛАВА 2 МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В ТОВ «ЛУЧ» ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ	27
2.1 Загальна характеристика підприємства	27
2.2 Рекомендації щодо вдосконалення мотивації працівників в ТОВ «Луч»	34
ГЛАВА 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ЛУЧ».....	41
3.1 Збагачення змісту роботи	41
3.2. Розрахунок економічного ефекту.....	45
3.3. Формування комплексної системи стимулювання праці для виробничого персоналу підприємства ТОВ «Луч»	50
ВИСНОВОК	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60

ВИСНОВОК

В ході мого теоретичного дослідження були вивчені різні теорії мотивації персоналу, проведено їх порівняння і визначені можливості їх застосування у практичній діяльності підприємства.

В основі практичних досліджень лежить теорія ієрархії потреб по А. Маслоу, яка полягає в тому, що в основі поведінки людини лежать потреби, які умовно можна розділити на сім груп:

- фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини: в їжі, грошах, відпочинку;
- потреби в безпеці і впевненості в майбутньому: захист від фізичних і інших небезпек і впевненість в тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися й у майбутньому;
- соціальні потреби: потреба у соціальному оточенні, спілкуванні з людьми, їх підтримка;
- потреба в повазі, визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень;
- пізнавальні;
- естетичні;
- потреба в самовираженні, тобто потреба у власному зростанні і реалізації своїх потенційних можливостей.

Таким чином, в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку низьких рівнів, а потім, у міру їх задоволення, стають стимулюючим фактором і потреби більш високих рівнів.

Теорія мотивації А. Маслоу є базовою теорією, на основі якої розроблені більш пізні теорії, також розглядаються в роботі.

Так, сутність теорії мотивації Девіда Мак Клеланда полягає в тому, що структура потреб вищого рівня зводиться до трьох чинників: прагненню до успіху, прагненню до влади і прагненню до визнання.

Автор іншої теорії – Фредерік Герцберг – розділив фактори, що викликають задоволеність роботою на гігієнічні та мотиваційні. Відмінність теорії мотивації Маслоу від двухфакторної моделі Герцберга полягає в наступному: на думку Маслоу, після мотивації робітник обов'язково почне краще працювати, на думку Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після рішення, що мотивація неадекватна.

На відміну від змістовної теорії А. Маслоу, процесуальні теорії очікування Б. Врума, теорія справедливості Адамса, модель Портера-Лоулера говорять про розподіл зусиль працівників і виборі визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей.

В ході проведеного дослідження були отримані наступні висновки:

1. Розглянувши теорії мотивації, ми прийшли до висновку, що основою всіх теорій є теорії потреб А. Маслоу.

2. Характер роботи в ТОВ «Салют-Т» дає можливість задоволення всіх рівнів потреб.

3. Для ефективною мотивації трудового колективу необхідно скласти мотиваційний профіль кожного працівника, визначити, який результат може бути досягнутий в ході виконання завдання і доручити його саме тому, хто найбільше буде цінувати отриману винагороду.

4. Особливостями мотивації праці на підприємствах нафтогазової галузі є задоволення в першу чергу потреб нижчих порядків, в розряд яких входить високий рівень заробітної плати і гарантії безпеки свого життя на небезпечному виробничому об'єкті.

В результаті проведеної роботи нами були запропоновані рекомендації щодо поліпшення системи мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Луч». В основу рекомендацій покладено принцип першорядного задоволення потреб в справедливості і порядку (створення прозорості та справедливості системи оплати праці), а так же напрямок поліпшення мотивації – вдосконалення організації праці – містить постановку цілей, розширення

трудо­вих функцій, зба­гачення праці, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків , поліпшення умов роботи.

Ефективність тієї чи іншої мотиваційної системи в практичній діяльності багато в чому залежить від менеджерів, їх кваліфікації, ділових якостей та інших характеристик. Завдання підвищення ефективності мотивації праці продовжують гостро стояти перед ними.

Виконано розрахунок очікуваного річного економічного ефекту від впровадження рекомендацій по створенню кімнати для прийому їжі. Він склав 148950 грн.

Економічна ефективність від впровадження даної рекомендації склала 3,56 грн. на 1 грн. витрат. Виконано еколого-правове обґрунтування рекомендацій.

Керівникам підприємства рекомендуємо звернути увагу на заходи, які ми запропонували для підвищення ефективності стимулювання праці на ТОВ «Луч» .

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про підприємництво». Постанова Верховної Ради України від 15 листопада 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>
2. Кодекс законів про працю України: закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної ради УРСР. 1971. № 50. 375 с.
3. Положення «стандарт» бухгалтерського обліку 2 «Баланс», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999 р. №87. Бухгалтерський облік і аудит. 1999. №6. 17-20 с.
4. Положення «стандарт» бухгалтерського обліку 3 «Звіт про фінансові результати», затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.03.1999 р. №87. Бухгалтерський облік і аудит. 1999. №6. 21-26 с.
5. Авчиренко Л.К. Управление персоналом организации. М. 2001. 357 с.
6. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. Економічний простір, 2010. № 5. 53-58 с.
7. Бурмистров А.Н., Газенко Н.В. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? Управление персоналом. 2002. № 7. 48-49 с.
8. Бутко М., Белокур Є. Ринок праці і процеси його регіональної трансформації. К. 2000. 467 с.
9. Вернадський А.А. Механізм мотивації персоналу. К. 2000. 410с.
10. Генкин А.П. Основы управления персоналом. М.: Высшая школа, 2002. 310 с.
11. Грачев М.В. Управление трудом. М.: Наука, 2001. 276.
12. Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. СПб.: СПбУЭФ, 2002. 116 с.

13. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. Економіст, 2010. № 3. 21-23 с.
14. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. К.: КНЕУ. 1998. 224с.
15. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. К. Кондор, 2003. 296с.
16. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М.: Наука, 2001. 234 с.
17. Маскон І.В. Управління компанією. К., 2000. 570 с.
18. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах. М.: Наука, 2002. 78 с.
19. Колот А.М. Мотивація персоналу. К.: КНЕУ. 2006. 340 с.
20. Пугачов В.П. Управління персоналом. К., 2001. 400 с.
21. Саати Т., Кернс К. П. Аналитическое планирование. Организация систем: учеб. пособие. М.: Радио и связь, 1991. 244 с.
22. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий: учеб. пособие. М.: Радио и связь, 1993. 189 с.
23. Стимулювання праці. URL:https://stud.com.ua/49345/ekonomika/motivatsiya_stimulyuvannya_pratsi_pidpriyemstvi_organizatsiyi

Висновок керівника бакалаврської кваліфікаційної роботи

Студентці Назаровій Д.В. було поставлено за мету розробка обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення мотивації персоналу в ТОВ «Луч». Об'єктом досліджень виступає діюче підприємство ТОВ «Луч». Предметом дослідження є мотивація праці.

Теоретичною базою проведення дослідження виступили матеріали наукових та періодичних видань, статті фахових збірників наукових робіт, матеріали сайтів мережі Інтернет.

При виконанні бакалаврської кваліфікаційної роботи автор показав достатній рівень знань, виявив вміння працювати з науковою та періодичною літературою, здатність аналізувати досліджувані проблеми та робити висновки за отриманими результатами.

Виконання бакалаврської кваліфікаційної роботи відповідало поставленим завданням та здійснювалось відповідно до встановленого календарного графіку. Слід відмітити, що робота автора під час виконання дослідження заслуговує оцінки «добре» (85%).

Слід зазначити, що бакалаврська кваліфікаційна робота відповідає завданню та вимогам, які пред'являються до оформлення та змісту, і може бути представлена до захисту, а її автор Назарова Д.В. заслуговує присвоєння кваліфікації бакалавра з менеджменту.

Керівник роботи _____
(підпис)

“ _____ ” _____ 2020 року

Висновок кафедри, циклової комісії про бакалаврську кваліфікаційну роботу

Бакалаврська кваліфікаційна робота. Студент Назарова Д.В.
(прізвище та ініціали)

допускається до захисту даної роботи в Державній екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності
(назва)

(підпис)

Павленко О.П.
(прізвище та ініціали)

“ _____ ” _____ 2020 року

РЕЦЕНЗІЯ

Бакалаврську кваліфікаційну роботу за темою:
Мотивація персоналу як найважливіший фактор підвищення ефективності
управлінської діяльності підприємства

студента 4 курсу групи У-41 Назарова Дар'я Валеріївна

№п/п	Розділи	Зміст, коментарій до розділу	Відмітка
1	Ознака проекту (роботи)	Реальний	Реальний
		Академічний	
2	Напрямок проекту (роботи)	Інженерний	Інженерний
		Науково-дослідний	
3	Відповідність змісту проекту назві теми	(відповідає, не відповідає)	Відповідає
4	Закінченість дослідження з теми проекту	(так, ні)	Так
5	Елементи наукової новизни	В чому вони полягають	Не має
6	Якість оформлення кваліфікаційних робіт	Відповідність вимогам оформлення (відповідає, не відповідає)	Відповідає вимогам ДСТУ
7	Недоліки у виконаній роботі	Перелік недоліків та зауважень	Деякі орфографічні та пунктуаційні помилки, Економічний і еколого-правове обґрунтування не зовсім чітко описано
8	Загальна оцінка	За національною шкалою та шкалою ECTS	Добре (B) 85%

Заслуговує присвоєння кваліфікації «бакалавр з менеджменту»

(пропозиції щодо присвоєння відповідної кваліфікації)

Рецензент

к.ю.н., доц.,

доцент циклу правових

дисциплін кафедри

екологічного права і контролю ОДЕКУ

(підпис)

І.Г.Швидченко