

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

**Навчально - науковий інститут бізнесу і менеджменту**

**Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту**

**ОБЕРЕМОК Вікторія Віталіївна**

**УДК.331.2**

**Реферат  
кваліфікаційної (магістерської) роботи**

**МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ  
ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**

*спеціальності 073 «Менеджмент»  
(освітньо-професійна програма «Менеджмент і адміністрування»)*

Харків – 2019

Кваліфікаційна (магістерська) робота є рукописом.

Робота виконана в Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий керівник:**

доктор економічних наук,  
професор,

**Орел Володимир**

**Миколайович,**

Харківський національний  
технічний університет

сільського господарства імені

Петра Василенка,

доцент кафедри організації

виробництва, бізнесу та

менеджменту.

Захист відбудеться на засіданні екзаменаційної комісії у ХНТУСГ за адресою: 61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44, ауд. 105

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

**Актуальність теми.** Без знання сутності, змісту, ролі процесу мотивації та стимулювання, управління персоналом на підприємстві є неможливим. Приділення уваги персоналу є однією з важливих передумов для розвитку суспільства в умовах використання інновацій та нововведень. Це створює умови для економічного зростання і конкурентоспроможності як підприємства в цілому, так і окремого працівника. У кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності є також і свої особистісні мотиви та стимули, що спонукають його до постійного виконання завдань, які були поставлені керівником.

Жодне з доручень управління у будь-якій сфері діяльності не можна реалізувати без зацікавленості працівника в її вирішенні, тому одне з головних завдань керівника стає пошук ефективних методів мотивації та стимулювання персоналу.

**Метою** даної кваліфікаційної (магістерської) роботи є дослідити напрям, який з'ясує відношення між мотивацією та стимулюванням персоналу, а також впливу засобів стимулювання на підвищення мотивації у працівників до високопродуктивної трудової діяльності на підприємстві, яка є досить важливим фактором впливу на остаточні результати виробництва, отримання прибутків, зростання конкурентних переваг підприємства, що в загалом зумовлює ефективне ведення інноваційної діяльності підприємством.

**Об'єктом** дослідження в даній роботі є процес удосконалення мотивації праці у досліджуваному підприємстві.

**Предметом** дослідження в даній роботі є шляхи підвищення ефективності мотивації.

**Тому завданнями** даної роботи стали: дослідження

мотивації праці робітників та запровадження напрямків її удосконалення досліджуваного підприємства.

Отже, підвищення інноваційної діяльності та ефективне управління підприємством за рахунок мотивації та стимулювання персоналу є актуальним і важливим питанням, яке вимагає подальшого розвитку та дослідження.

**Методи дослідження.** Теоретичною і методологічною основою дослідження була діалектична теорія пізнання і системний підхід до вивчення економічних явищ, і процесів, теоретичні положення вітчизняних та зарубіжних вчених з теми випускної роботи. Для реалізації дослідження були використані абстрактно - логічний (теоретичне узагальнення та формування висновків), монографічний (вивчення форм організаційної структури), соціологічний (анкетування керівників досліджувального господарюючого суб'єкта), метод системного аналізу, аналіз розвитку операційної системи досліджувального суб'єкта, розрахунково - конструктивний та порівняння, кореляційного аналізу, графічний та інші загально прийняті статистичні методи. Для обробки статистичного і фактичного матеріалу використовувалась сучасна комп'ютерна техніка та комп'ютерні програми.

Інформаційну базу дослідження склали відповідні закони України, звітні оперативні дані досліджуваного підприємства, наукові розроблення вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали наукових конференцій, семінарів, наукових публікацій.

**Наукова новизна одержаних результатів:**

- розроблено новий методичний напрямок функціонування системи оплати праці за кінцевий фінансовий результат, який може бути широко застосована і впроваджена у виробничих підрозділах агропромислового комплексу України.

- запропоновано змінити організаційну структуру і ввести відділ маркетингу, що сприятиме покращенню

роботи підприємства на ринку виробленої продукції і підвищить економічний ефект даного підприємства.

Практичне значення одержаних результатів. Опрацьовані автором дипломної магістерської роботи методичні підходи до вирішення проблеми оплати праці мають бути використані у ході подальшої ринково-підприємницької трансформації досліджуваного підприємства.

**Апробація результатів досліджень.** Апробація результатів дослідження була викладена у статтях які були представлені на міжнародних науково - практичних конференціях молодих вчених, аспірантів, магістрів та студентів, які проходили у ХНТУСГ ім. П.Василенка, м. Харків та у Національному авіаційному університеті, м. Київ, і опубліковані у відповідних збірниках. Найважливіші результати досліджень, основні положення, висновки та пропозиції автор магістерської роботи доповідала керівництву досліджуваного підприємства і передав йому один екземпляр дипломної магістерської роботи.

**Структура роботи.** Кваліфікаційна (магістерська) робота включає вступ, три розділи (теоретичний, аналітико-дослідницький та проектно-рекомендаційний), висновки, список використаних джерел, додатки. Загальний обсяг понад 100 ст. комп'ютерного тексту. Список використаних джерел нараховує понад 58 найменування.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

*У першому розділі* «Теоретичні основи мотивації в аграрному підприємстві» розглянуто: поняття і роль мотивації в менеджменті та теорія сутності заробітної плати; поняття мотив та мотивація в аграрному підприємстві; удосконалення механізму управління персоналом на підприємстві;

*У другому розділі* «Аналіз ресурсного потенціалу та існуючої системи мотивації на основі даних досліджуваного підприємства розглянуто: аналіз забезпеченості та використання трудових ресурсів на підприємстві; аналіз продуктивності праці та використання фонду заробітної плати; організація менеджменту на підприємстві.

*У третьому розділі* «Розробка заходів з впровадження мотивації на підприємстві» розглянуто: розробка регламентуючої документації при впровадженні комерційного розрахунку; розрахунок економічної ефективності системи мотивації праці в перехідний період; розробка шляхів підвищення ефективності мотивації у аграрному підприємстві.

## ВИСНОВКИ

Після того, як було проведено аналіз ресурсного потенціалу та існуючої системи мотивації на підприємстві, яке досліджувалось», можна зробити висновок, що господарство має перспективи для подальшого розвитку.

1. Господарство забезпечено всіма ресурсами, що потрібні. Кліматичні умови сприятливі для вирощування всіх основних сільськогосподарських культур, господарство забезпечено родючою землею

2. Аналізуючи склад товарної продукції в динаміці за три роки, можна сказати, продукція рослинництва займає провідне місце в структурі товарної продукції. Аналізуючи структуру товарної продукції робимо висновок, що провідне місце займає рослинництво, тваринництво на підприємстві відсутнє. Найбільшу питому вагу у структурі продукції рослинництва займають овочі закритого ґрунту у 2018р – 84%, у 2017 – 77,8%. На другому місці питома вага овочів відкритого ґрунту у 2018р вона становила 8,7%, що на 4,0% менше у порівняння з 2016 роком, відповідно – 12,7 %. Питома вага зернових і зернобобових, соняшнику і сої майже не змінилася і має незначні відхилення у 2018р у порівнянні з 2017 роком

3. Господарство в досліджуваному підприємстві спеціалізується на виробництві кількох видів продукції: виробництво соняшнику, зернових та зернобобових

4. В сільському господарстві з розвитком виробничих сил, науково-технічного прогресу скорочується чисельність працівників, зайнятих безпосередньо виробництвом продукції, в їх використанні спостерігається сезонність і тісний зв'язок з природно-кліматичними умовами.

5. Аналізуючи дані, можемо сказати, що виконання плану по виробництву валової продукції забезпечується на 94,8%, а по відношенню до 2016 року перевищує на – 52,9%, в тому числі на одного середньорічного працівника в сільському господарстві на 34,8%.

6. Затрати праці на виробництво одиниці продукції (трудомісткість) залежать від багатьох чисельних факторів. Звідси слідує, що трудомісткість (ТМ) в рослинництві можна привести в вигляді витрат праці на 1-га посіву, на урожайність сільськогосподарських культур, а в тваринництві – витрат праці на утримання 1 голови, на продуктивність тварин.

7. Організаційну структуру на досліджуваному підприємстві можна віднести до дивізійно – продуктивної структури. При цій структурі повноваження по керівництву виробництвом та збутом продукції чи послуг передається одному керівникові, який є відповідальним за цю продукцію. Керівники другого ступеня організаційної структури повинні звітувати перед керівниками по цій продукції. Ця структура дозволяє приділяти більшу увагу тій продукції, яка виробляється на підприємстві, також сприяє швидше реагувати на зміну умов конкуренції технологій та попитного попиту.

8. В теперішній час виробничий потенціал підприємства досить стабілізований, майже всі показники мають перевищений або 100%-й рівень. Це відбувається завдяки тому, що підприємство обрало шлях підвищення урожайності сільськогосподарських культур.

9. Вивчення мотивів зайнятості населення у сільськогосподарських підприємствах та досліджуваному аграрному підприємстві дало можливість розробити модель мотиваційного механізму зайнятості населення в сільському господарстві, за якої збільшення розміру заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах, удосконалення обліку робочого часу і нарахування заробітної плати та поліпшення умов праці сприятиме не лише підвищенню показника зайнятості у сільському господарстві, а й покращенню показників діяльності сільськогосподарських підприємств.

10. Вивчення мотивів зайнятості населення у сільськогосподарських підприємствах та досліджуваному аграрному підприємстві дало можливість розробити модель мотиваційного механізму зайнятості населення в сільському господарстві, за якої збільшення розміру



заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах, удосконалення обліку робочого часу і нарахування заробітної плати та поліпшення умов праці сприятиме не лише підвищенню показника зайнятості у сільському господарстві, а й покращенню показників діяльності сільськогосподарських підприємств.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ**

1. Оберемок В.В. Науково-теоретична сутність мотивації та стимулювання персоналу на підприємствах / В.В. Оберемок, О.В. Подольська, // Український журнал прикладної економіки. – м. Тернопіль. — 2018. – Том. 3. – № 3. С. 49– 54.

2. Оберемок В.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві / В.В. Оберемок, О.В. Подольська, // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 200 – Харків: ХНТУСГ. – 2019. – С. 283-291.

3. Оберемок В.В. Удосконалення механізму управління персоналом в аграрному підприємстві/ В.В. Оберемок, // Аграрна наука та освіта в умовах євроінтеграції: збірник наукових праць міжнар. наук.-практ. конф. Ч.2. (20-21 березня 2019 р., м. Кам'янець-Подільський). – Тернопіль : Крок, 2019. – с.179-181.

4. Оберемок В.В., Кудрявцева Н.С. Комунікації та комунікаційний процес в системі державного управління / В.В. Оберемок, Н.С. Кудрявцева // Матеріали II Міжнародної науково-практичної «Управління розвитком соціально – економічних систем» (м. Харків, 11-12 квітня 2019р.) – Харків, 2019. – с.103-106.

5. Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах / В.В. Оберемок, О.В. Подольська // Вісник Харківського

національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки. Випуск 193 - Харків: ХНТУСГ. - 2018. - С. 284-290.

б. Оберемок В.В. Удосконалення механізму управління персоналом в аграрному підприємстві / В.В. Оберемок, А.І. Пріщенко, // Матеріали Міжнародної науково-практичної «Управління розвитком соціально - економічних систем» (м. Харків, 8-9 листопада 2018р.) - Харків, 2018. - с.72-74

## АНОТАЦІЯ

### **Оберемок В.В. «Мотивація праці в аграрному підприємстві та шляхи підвищення її ефективності»**

В кваліфікаційній (магістерській) роботі розглянуто основи мотивації, механізм управління персоналом на підприємстві. Також було проаналізовано ресурсний потенціал та уже існуючу систему мотивації на підприємстві для того, щоб удосконалити її. Розроблено шляхи підвищення ефективності мотивації у аграрному підприємстві. Був зроблений висновок, що підвищення інноваційної діяльності та ефективного управління підприємством за рахунок мотивації та стимулювання персоналу є актуальним і важливим питанням, яке вимагає подальшого розвитку та дослідження.

**Ключові слова:** менеджмент, мотивація, мотив, продуктивність праці, маркетинг, організаційна структура, економічний ефект, ефективність, стимулювання персоналу.

## SUMMARY

### **Oberemok V.V. «Motivation of work in agrarian enterprise and ways to increase its efficiency»**

In the thesis master's work the new methodical direction of functioning of the system of remuneration for the final financial result, which can be widely applied and implemented in the production units of the agro-industrial complex of The diploma master's thesis deals with the basics of motivation, the mechanism of personnel management at the enterprise. It also analyzed the resource potential and the existing system of motivation at the enterprise in order to improve it. Ways to increase the efficiency of motivation in agrarian enterprise have been worked out. It was concluded that enhancing innovation and managing the enterprise effectively by motivating and stimulating staff is a pressing and important issue that requires further development and research. Keywords: management, motivation, motive, labor productivity, marketing, organizational structure, economic effect, efficiency, staff incentives

Комп'ютерний набір і верстка  
Оберемок В.В.

---

Формат 60x84 1/16.  
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк  
офсетний.  
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9. Тираж 10 прим.  
Замовлення № \_\_

---

—

Надруковано в КП «Міська друкарня»  
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44  
Свідоцтво про державну реєстрацію:  
серія ДК № 3613 від 29.10.2009р.