

**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**

**МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПРАКТИЦІ
АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

*спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
(освітньо-професійна програма «Публічне управління та 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,
доцент,

**Пономарьов Олександр
Сергійович,**

Харківський національний
технічний університет
сільського господарства імені
Петра Василенка,
професор 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 дослідження. Питання стимулювання працівників до продуктивної праці є одним із найважливіших питань в умовах, коли підприємство прагне отримати якомога більше конкурентних переваг від найму і використання висококваліфікованого персоналу. Проте, на сьогодні в нашій державі тільки починають з'являтися ефективні системи мотивації працівників і стимулювання їх до праці, що обумовлює необхідність дослідження відповідного закордонного досвіду. Потреба у забезпеченні стабільності такої мотивації може бути вирішена через підвищення варіативності комбінацій надання працівникам благ і послуг, яка б враховувала внутрішні (індивідуальні) мотиви персоналу. Як правило, це реалізується шляхом запровадження на підприємстві таких інструментів мотивації персоналу: надання соціального пакету працівникам підприємства, забезпечення підвищення кваліфікації, підготовки або перепідготовки персоналу, участі працівників в управлінні підприємством.

Важливою передумовою розвитку сучасного суспільства в умовах максимального використання нововведень та інновацій є особливе приділення уваги персоналу, що створює передумови для економічного зростання та конкурентоспроможності як окремого працівника, так і підприємства загалом, а також гарантує при цьому його економічну безпеку. У кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності на промисловому підприємстві існують і свої особистісні мотиви та стимули, що спонукають до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. Через те, аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань у

поєднанні з досвідом, професійними навичками, освітнім рівнем, психологічним та матеріальним станом тощо.

Разом з тим, як показує досвід високорозвинутих країн світу, жодне із завдань управління та здійснення інноваційної діяльності у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості працівників в її вирішенні. Це пояснюється тим, що пошук ефективних методів мотивації та стимулювання персоналу стає нагальним завданням для керівників на будь-якому підприємстві.

Для визначення аспектів, на які потрібно звертати увагу керівнику, щоб працювати із вмотивованим персоналом, необхідно, в першу чергу, визначити, що ж являють собою такі поняття, як мотивація та стимулювання персоналу, які можуть бути застосовані на підприємстві з метою ефективного управління ним та підвищення інноваційної діяльності.

Дослідження практики діяльності українських підприємств, що переважаючим підходом до мотивації працівників є підвищення заробітної плати, видача премій, надання основних послуг і благ соціального пакету підприємства (популярним є медичне страхування працівників), однак, слід зазначити, що розширення практики запозичення корпоративної культури іноземних компаній призводить до виникнення нових складових соціальних пакетів і в українських установах.

Одним із найважливіших чинників ефективного функціонування сучасних організацій в умовах ринкової економіки є наявність стабільного, висококваліфікованого і мотивованого персоналу, здатного вирішувати завдання будь-якого рівня складності і досягати поставлених цілей.

Проблеми мотивації персоналу завжди вважались актуальними в економічному розвитку, адже кожен з нас хоче працювати у нормальних умовах, отримувати як можна більшу заробітну платню, а працювати навпаки – менше. У силу цього постає задача перед керівництвом –

знайти такий компроміс між умовами роботи та оплатою праці, який задовольняв би робітників в цілому. Тому аналіз сутності мотивації та стимулювання є важливим завданням та нагальною потребою як для керівництва так і для науковців.

Розробкою даної проблеми займалися багато науковців, представники різних галузей науки.. Пошуки шляхів мотивації працівників стали першопричиною і рушієм наукових досліджень Ф. Тейлора, Г. Ганта, Л. Гілбрет, Ф. Гілбрета, Е. Мейо, М. Фолет, Г. Емерсона. Вагомим науковим внеском у теорію матеріальної та моральної мотивації персоналу стали роботи Е. Васільчикова, Л. Гіляровської, А. Здравомислова, М. Мошенського, С. Струмліна, В. Хрипача. Водночас в економічно розвинених країнах відбувся бурхливий розвиток теорії і практики мотивації персоналу: виникли різні теорії мотивації (К. Алдерфера, В. Врума, Г. Ганта, Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, А. Маслоу, Д. МакКлелланда та інших), десятки систем матеріального стимулювання персоналу (Аткінсона, Барта, Бедо, Бігелу, Кнеппеля, Роуена, Хелсі та ін.), системи колективної участі в доходах і прибутках підприємств (Вейцмана, Скенлона, Раккера). Мотивації персоналу присвячено праці таких зарубіжних дослідників як Дж. Обер-Кріє, Д. Сінк, Е. Цандер та ін. З початком економічних реформ в Україні світові наукові здобутки в галузі мотивації персоналу стали предметом дослідження, удосконалення і адаптації, що відобразили у своїх працях провідні вітчизняні вчені: С. Бандур, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Гуменюк, В. Данюк, Г. Дмитренко, М. Долішній, Г. Калитич, А. Колот, О. Крушельницька, О. Кузьмін, Г. Куліков, Л. Мельник, О. Мороз, В. Нижник, А. Новікова, І. Прокопенко, В. Соколенко та інші.

Але, незважаючи на це, сьогодні існує потреба у дослідженні, яке б узагальнило, систематизувало існуючі відомості з даної проблеми.

Враховуючи все вищесказане, нами і була обрана тема магістерської роботи:

"Методи мотивації персоналу в практиці адміністративного управління".

Об'єкт дослідження – Сучасний стан розвитку та функціонування системи мотивації персоналу.

Предмет – Методи мотивації персоналу в практиці адміністративного управління.

Мета роботи: дослідити основні аспекти мотивації персоналу в практиці адміністративного управління.

Відповідно до мети були визначені наступні **завдання:**

- 1) Дати загально-теоретичну характеристику мотивації персоналу в науковій літературі;
- 2) провести дослідження особливостей мотивації персоналу в практиці адміністративного управління;
- 3) виділити можливі шляхи удосконалення мотивації персоналу в практиці адміністративного управління.

Для розв'язання поставлених завдань нами були використані такі **методи дослідження:** теоретико-критичний аналіз літератури з теми дослідження; зіставлення, узагальнення і синтезування здобутої інформації тощо.

Робота може бути використана студентами ВНЗ для підготовки до семінарських занять, також може бути використана викладачами для проведення лекції, практик тощо.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що містить 70 найменувань. Обсяг роботи понад 80 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

У першому розділі «Загально-теоретична характеристика мотивації персоналу в науковій літературі» розглянуто: поняття мотивації персоналу як інструменту управління якістю праці; види та класифікація сучасних методів мотивації персоналу; мотивація як головний чинник підвищення ефективності праці персоналу

У другому розділі «Дослідження особливостей мотивації персоналу в практиці адміністративного управління розглянуто: аналіз методів мотивації персоналу на державних підприємствах; проблеми ефективності методів мотивації персоналу в практиці адміністративного управління; аналіз діяльності на прикладі підприємства.

У третьому розділі «Шляхи удосконалення мотивації персоналу в практиці адміністративного управління» розглянуто: аналіз зарубіжного досвіду мотивації персоналу в практиці адміністративного управління; способи та методи удосконалення мотивації персоналу; розробка та впровадження нової концепції мотивації персоналу в практиці адміністративного управління

ВИСНОВКИ

Після того, як було розглянуто тему кваліфікаційну магістерську роботу, можна зробити такі висновки:

1. При цьому ні інтенсивність, ні якість праці не враховуються, переважає бажання мати спокійну роботу з невеликим, але гарантованим заробітком, ніж інтенсивну роботу з високою оплатою.

2. Мотивація є дієвим інструментом управління персоналом підприємства за умов, що політика мотивації є науково обґрунтованою з урахуванням дії факторів внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства.

3. Мотивацію, аналізовану як процес, можна представити у вигляді ряду послідовних етапів, які представлені нижче.

4. Результативність діяльності конкретного працівника визначається передусім індивідуальними можливостями й особистою зацікавленістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях.

5. Система мотивації персоналу являє собою комплекс заходів, які спрямовані на внутрішні потреби й цінності працівників. Вони спрямовані не тільки на ретельність, ініціативність і бажання трудитися, але й до праці в цілому.

6. розроблення дієвих методів мотивації персоналу на промислових підприємствах, які повинні поєднувати як матеріальне, так і нематеріальне стимулювання працівників, може забезпечити ефективне зростання продуктивності праці на підприємстві та задовільнити власні економічні та нематеріальні потреби персоналу.

7. Мотивацію персоналу слід розглядати не просто як окрему функцію управління, а як складову, як підсистему корпоративної культури підприємства.

8. Плинність кадрів є резервом підвищення продуктивності праці, тому орган державної влади повинен прагнути зводити до мінімуму цей показник.

9. Одна з головних проблем мотивації – велике різноманіття життєвих орієнтирів співробітників – те, що є привабливим для одних, не зацікавить інших.

10. Можна виділити три ключові мотиви, що впливають на поведінку людини: значущість роботи, отримувана винагорода та вільний час

11. До основних кроків під час розробки системи управління лояльністю персоналу підприємства можна віднести: формування концепції управління лояльністю персоналу, аналіз внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, визначення проблемних зон підприємства в процесі управління персоналом, вироблення цілей роботи з персоналом.

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.

6. 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. «Методи мотивації персоналу в практиці адміністративного управління»

В кваліфікаційній (магістерській) роботі розглянуто характеристику мотивації в науковій літературі, його основі визначення. Були дослідженні найпоширеніші методи мотивації праці, і виділенні серед них найбільш дієві, було проаналізовано різні методи мотивації на різних підприємствах та проаналізовані шляхи удосконалення мотивації.

Ключові слова: мотивація, наукова література, методи, підприємство, шляхи удосконалення.

SUMMARY

Obermok V.V. «Methods of staff motivation in the practice of administrative management»

In the qualification (master's) work the characteristics of motivation in the scientific literature, its basis of definition are considered. The most common methods of work motivation were investigated, and the most effective ones were identified, different methods of motivation were analyzed at different enterprises and ways of improving motivation were analyzed.

Keywords: motivation, scientific literature, methods, enterprise, ways of improvement.

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.