

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**ДЕЙНЕКО КАТЕРИНА АНДРІЇВНА**

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В  
ПІДПРИЄМСТВІ (НА МАТЕРІАЛАХ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА  
«ДОСЛІДНЕ ГОСПОДАРСТВО «СТЕПНЕ» ПОЛТАВСЬКОГО РАЙОНУ  
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ)**

**СВО «Магістр»  
спеціальність 073 «Менеджмент»**

**РЕФЕРАТ**  
магістерської дипломної роботи на здобуття кваліфікації –  
«Магістр з менеджменту»

**ПОЛТАВА – 2019**

Магістерська дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (95 найменування), 9 додатків. Магістерська дипломна робота містить 30 таблиць, викладена на 98 сторінках.

**Основний зміст роботи.** «Теоретико-методологічні основи мотивації і оплати праці» визначено сутність трансформації теоретичних поглядів щодо мотивації і оплати праці у межах концепцій управління персоналом; розвиток систем мотивації і оплати праці в діяльності сучасних підприємств; розглянуто зарубіжний досвід мотивації та оплати праці.

У другому розділі «Аналіз ДП ДГ «Степне» як системи управління» проведено аналіз суб'єкту і об'єкту системи управління ДП ДГ «Степне», проведено техніко-економічний аналіз показників господарської діяльності та охарактеризовано результативність функціонування системи мотивації і оплати праці в підприємстві.

У третьому розділі «Розробка ефективних систем мотивації і оплати праці у підприємстві» запропоновано запровадження мотиваційного механізму як напряму удосконалення системи мотивації персоналу підприємства та оптимізацію системи оплати праці персоналу підприємства. Розроблено рекомендації щодо формування системи управління лояльністю персоналу у ДП ДГ «Степне».

## ВИСНОВКИ

1. Система мотивації сучасного підприємства поєднує в собі сукупність взаємопов'язаних заходів, які повинні стимулювати як окремих працівників, так і весь трудовий колектив задля досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності. Система мотивації повинна бути гнучкою та відповідати певним вимогам. Вони мають стимулювати працівників якнайкраще виконувати свої обов'язки, сприймати загальноорганізаційні цілі у руслі особистих.

2. На рівні ДП ДГ «Степне» робота щодо вивчення мотивації спрямована на вивчення потреб, що постійно змінюються, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників, мотивів їх трудової діяльності, мотиваційного потенціалу і ступеня його використання у трудовому процесі, виявлення змін у структурі мотивів і прогнозування їх розвитку та впливу на результати діяльності. Мотиваційний моніторинг має сприяти визначенню найбільш дієвих в даний період важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних працівників з метою досягнення їх цілей і цілей організації.

3. Впровадження грейдової системи оплати праці дає змогу забезпечити стимулюючий ефект для працівників ДП ДГ «Степне», оскільки у разі визначення заробітної плати з двох частин (посадовий оклад і премія) керівництво може у міру потреби впливати на суму винагороди залежно від рівня виконання плану або досягнення інших цілей та завдань підприємства та в залежності від продуктивності праці та якісних характеристик кожного працівника.

4. Впровадження сучасної системи мотивації та оплати праці в підприємстві залежить від лояльності персоналу. Вона з'являється тоді, коли група людей перетворюється у колектив односторонців і мотиваційним чинником стає не тільки рівень оплати праці, а і задоволеність персоналу процесом роботи, їхня відданість загальним цілям та сприйняття їх як особистих.

### **Список публікацій здобувача**

1. Дейнеко К.А., Коваленко М.В. Сучасні концепції формування системи управління ефективністю діяльності підприємств в умовах економіки України. Матер. III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки» (23-24 квітня 2019 р. Полтава). Полтава, 2019. С.49-51.

2. Дейнеко К.А., Коваленко М.В. Управління конкурентоспроможністю підприємства як напрям підвищення ефективності його діяльності. Матер. II Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки» (31 жовтня 2018 р. Полтава). Полтава, 2018. С.27-29.

3. Дейнеко К.А., Коваленко М.В., Фона Я.В. Особливості управління ефективністю діяльності підприємств в умовах економіки України. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво, 2018 р., № 4 (103). С.120-127.

### **АНОТАЦІЯ**

Дейнеко К.А. Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття кваліфікації менеджер за спеціальністю «Менеджмент» – Полтавська державна аграрна академія, Полтава, 2019.

Магістерська робота присвячена дослідженню теоретичних, методичних основ та прикладних питань з розвитку системи мотивації і оплати праці в підприємстві. Розкрито зміст системи мотивації і оплати праці в діяльності сучасних підприємств, досліджено зарубіжний досвід мотивації та оплати праці.

Виявлено, що результативність і дієвість функціонування системи мотивації і оплати праці в діяльності ДП ДГ «Степне» багато в чому залежить від наявності повної і достовірної інформації про потреби, інтереси, мотиви працівників. Для одержання таких даних застосовують мотиваційний моніторинг.

Обґрунтовані перспективні напрямки та шляхи розв'язання стратегічних проблем мотивації та оплати праці у підприємстві, зокрема обґрунтовано стратегічні напрями удосконалення системи мотивації, внесено пропозиції щодо оптимізації системи оплати праці персоналу підприємства. Розраховано прогнозовані наслідки удосконалення системи мотивації та оплати праці у ДП ДГ «Степне».

Ключові слова: мотивація, оплата праці, лояльність персоналу, грейд, результативність, ефективність.

### **АННОТАЦИЯ**

Дейнеко К.А. Развитие системы мотивации и оплаты труда на предприятии. - Рукопись.

Магистерская работа на соискание квалификации менеджера по специальности «Менеджмент» - Полтавская государственная аграрная академия, Полтава, 2019.

Магистерская работа посвящена исследованию теоретических, методических основ и прикладных вопросов по развитию системы мотивации и оплаты труда на предприятии. Раскрыто содержание системы мотивации и оплаты труда в деятельности современных предприятий, исследован зарубежный опыт мотивации и оплаты труда.

Выявлено, что результативность и действенность функционирования системы мотивации и оплаты труда в деятельности ГП ОХ «Степное» во многом зависит от наличия полной и достоверной информации о потребности, интересах, мотивах работников. Для получения таких данных применяют мотивационный мониторинг.

Обоснованные перспективные направления и пути решения стратегических проблем мотивации и оплаты труда на предприятии, в частности обоснованы стратегические направления совершенствования системы мотивации, внесены предложения по оптимизации системы оплаты труда персонала предприятия. Рассчитано прогнозируемые последствия совершенствования системы мотивации и оплаты труда в ГП ОХ «Степное».

Ключевые слова: мотивация, оплата труда, лояльность персонала, грейд, результативность, эффективность.

### **ANNOTATION**

Deineco K.A. Development of the system of motivation and remuneration in the enterprise. – it is Manuscript.

Master's work in qualification manager on the specialty "Management" - Poltava State Agrarian Academy, Poltava, 2019.

The master's thesis is devoted to the study of theoretical, methodological foundations and applied questions on the development of the system of motivation and remuneration in the enterprise. The content of the system of motivation and remuneration in the activity of modern enterprises is revealed, the foreign experience of motivation and remuneration is investigated.

It is revealed that the effectiveness and efficiency of the functioning of the system of motivation and remuneration in the activity of SE SE "Stepne" largely depends on the availability of complete and reliable information about the needs, interests, motives of employees. Motivational monitoring is used to obtain such data.

The perspective directions and ways of solving strategic problems of motivation and remuneration in the enterprise are substantiated, in particular the strategic directions of improvement of the motivation system are substantiated, the proposals on optimization of the system of remuneration of the personnel of the enterprise are made. The estimated consequences of improving the system of motivation and remuneration in SE "Stepne".

Keywords: motivation, remuneration, loyalty of personnel, grad, efficiency, efficiency.