

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

ШЕЛКОВСЬКИЙ ВЛАДИСЛАВ ДМИТРОВИЧ

**ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ
(НА МАТЕРІАЛАХ ТОВ «АГРОФІРМА ПАЩЕНКИ»
РЕШЕТИЛІВСЬКОГО РАЙОНУ)**

Освітньо-професійна програма Менеджмент організацій
Спеціальність 073 Менеджмент
Ступінь вищої освіти Магістр

РЕФЕРАТ
магістерської дипломної роботи на здобуття кваліфікації –
Магістр менеджменту

Полтава - 2019 року

Магістерська дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (83 найменувань), 7 додатків. Магістерська дипломна робота містить 23 таблиці, 9 рисунків, викладена на 108 сторінках.

Основний зміст роботи

У першому розділі «Теоретико-методичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом підприємства» розглянуто сутність мотиваційного механізму у межах концепцій управління персоналом, представлено досвід застосування теорій мотивації в управлінні персоналом підприємства та проблеми мотивації в підприємствах галузі.

У другому розділі «Аналіз механізму мотивації працівників підприємства» здійснено організаційно-економічну оцінку підприємства, проаналізовано мотиваційний механізм управління його персоналом, визначено функціонування мотиваційного механізму управління персоналом підприємства.

У третьому розділі «Напрямки удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства в умовах ринку» обґрунтовано стратегічні напрями удосконалення системи мотивації персоналу підприємства, представлено напрями побудови ефективної системи оплати праці персоналу підприємства, представлено особливості формування мотиваційного механізму управління поведінкою персоналу підприємства.

Висновки

Виділити підсистему управління мотивацією в загальній структурі управління кадрами підприємства. Враховуючи складність організаційної структури і функціональних зв'язків у ТОВ «АГРОФІРМА ПАЩЕНКИ» пропонується наступний варіант введення служби управління мотивацією праці: служба управління мотивацією праці починає свою діяльність як штабна ланка в структурі відділу кадрів з чисто консультативними функціями, а потім, у міру розвитку потенціалу чинників мотивування і все більш очевидного його впливу на результати роботи, служба управління мотивацією праці наділяється управлінськими повноваженнями, структурно зв'язується з економічним відділом, бухгалтерією, охорони праці і техніки безпеки, і починає безпосереднім чином брати участь в управлінні підприємством.

З метою стимулювання виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих завдань працівниками слід застосовувати різні тарифні ставки при оплаті результатів праці. При рівні виконання норм виробітку і виробничих завдань нижче 100 відсотків оплата праці здійснюється за почасовими тарифними ставками (розцінками), а при виконанні на 100 і вище відсотків – за відрядними (розцінками). Там, де за умовами виробництва необхідне перевиконання норм виробітку і виробничих завдань, доцільно застосовувати відрядно-прогресивну систему оплати

праці. З іншого боку, результатом певних порушень повинна бути розроблена в підприємстві система стягнень.

Рекомендовано гармонізувати розміри доплат і надбавок із рекомендованими у доповненнях до Галузевої угоди, що дозволить стабілізувати персонал, підвищити рівень його вмотивованості та результативно вплине на рівень конкурентоспроможності підприємства. Організувати безкоштовне харчування працівників за кошт підприємства.

У роботі приділяється особлива увага нематеріальній складовій системи мотивації, урахуванню соціальної неоднорідності, а також застосуванню теорії поколінь при формуванні мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Звернуто увагу на питання командоутворення та наведено цілий ряд порад, що допомагають підтримувати мотивацію та не вимагають грошових затрат.

Застосування системи запропонованих заходів дозволить потенційно (за оцінками експертів) призвести до підвищення продуктивності праці до 40 %.

Список публікацій здобувача

1. Шелковський В.Д., Дорофєєв О.В., Летик А.І. Концептуальні основи управління економічним розвитком сільськогосподарських підприємств на принципах гармонійності. *Економічний форум*. 2019. №4. С. 115-122.

2. Шелковський В.Д., Петрашевич Я.І. Результативність розподілу середньої заробітної плати за регіонами України. *Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки* : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 01 листопада 2019 р. Полтава : РВВ ПДАА, 2019. С. 166-167.

3. Шелковський В.Д., Летик А.І., Петрашевич Я.І. Диференціація інструментів стимулювання по відношенню до окремих груп персоналу : матеріали щорічної студентської наукової конференції, 6 листопада 2019 року. Полтава : РВВ ПДАА, 2019. С. 169-170.

АНОТАЦІЯ

Колісник К.А. Мотиваційний механізм управління персоналом підприємства в умовах ринку (на матеріалах ТОВ «АГРОФІРМА ПАЩЕНКИ» Решетилівського району). – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Магістерська дипломна робота на здобуття ступеня вищої освіти Магістр за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій спеціальності 073 «Менеджмент». – Полтавська державна аграрна академія, Полтава, 2019.

Досліджено теоретичні, методологічні та прикладні питання формування мотиваційного механізму управління персоналом підприємства в умовах ринку, здійснено аналіз його чинників та результативності.

Обґрунтовано важливість виділення підсистеми управління мотивацією в загальній структурі управління кадрами підприємства, доведення розміру доплат і надбавок до запропонованих у доповненнях до Галузевої угоди, а

також організації оплати праці на основі компенсаційного пакету.

Ключові слова: мотиваційний механізм, мотивація, стимулювання, оплата праці, компенсаційний пакет, розвиток персоналу.

АННОТАЦИЯ

Колесник К.А. Мотивационный механизм управления персоналом предприятия в условиях рынка (на примере ООО «АГРОФІРМА ПАЩЕНКИ») Решетилковского района). – Квалификационная работа на правах рукописи.

Магистерская дипломная работа на соискание степени высшего образования Магистр по образовательно-профессиональной программе Менеджмент организаций специальности 073 «Менеджмент». – Полтавская государственная аграрная академия, Полтава, 2019.

Исследованы теоретические, методологические и прикладные вопросы формирования мотивационного механизма управления персоналом предприятия в условиях рынка, осуществлен анализ его факторов и результативности.

Обоснована важность выделения подсистемы управления мотивацией в общей структуре управления кадрами предприятия, доведение размера доплат и надбавок к предложенным в дополнениях к Отраслевому соглашению, а также организации оплаты труда на основе компенсационного пакета.

Ключевые слова: мотивационный механизм, мотивация, стимулирование, оплата труда, развитие персонала.

ANNOTATION

Kolisnyk K.A. Motivational mechanism of management of the personnel of the enterprise in the market conditions (on materials of "АГРОФІРМА ПАЩЕНКИ" LTD of Reshetilovka district). – Qualification work on the rights of the manuscript.

Master's Degree Work for Higher Education Master's Degree in Educational-Professional Program Management of Organizations Specialty 073 "Management". – Poltava State Agrarian Academy, Poltava, 2019.

The theoretical, methodological and applied questions of formation of the motivational mechanism of management of the personnel of the enterprise in the market conditions have been investigated, an analysis of its factors and effectiveness has been carried out.

The importance of allocating the subsystem of motivation management in the general management structure of the personnel of the enterprise, proof of the size of additional payments and allowances to the proposed in the additions to the Sectoral Agreement, as well as the organization of remuneration based on the compensation package, is substantiated.

Key words: motivational mechanism, motivation, stimulation, payment of labor, compensation package, personnel development.