

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут економіки

Факультет менеджменту

Кафедра менеджменту

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня магістр

студентки _____ Носенко Анастасії Василівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

академічної групи _____ 073М-21-1
(шифр)

спеціальності 073 Менеджмент

за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій і логістика

на тему _____ Формування системи мотивації виробничого підприємства
(за матеріалами ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»)
(назва за наказом ректора)

Керівник кваліфікаційної роботи	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
	Швець В.Я.			

Рецензент				
-----------	--	--	--	--

Нормоконтролер	Швець В.Я.			
----------------	------------	--	--	--

Дніпро
2022

ЗАТВЕРДЖЕНО:

завідувач кафедри менеджменту

_____ В.Я. Швець
(підпис)
«26» вересня 2022 р.

**ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеня магістр**

студентці Носенко А.В. академічної групи 073М-21-1

(прізвище та ініціали)

(шифр)

спеціальності 073 Менеджмент

за освітньо-професійною програмою Менеджмент організацій і логістика
на тему Формування системи мотивації виробничого підприємства (за
матеріалами ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»)

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 18.10.2022 р. № 1144-с

Розділ	Зміст	Термін виконання
Теоретично-методологічний розділ	Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу у сучасних умовах	26.09.2022 р. – 23.10.2022 р.
Дослідницько-аналітичний розділ	Загальна характеристика та аналіз фінансово-господарської діяльності ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	24.10.2022 р. – 20.11.2022 р.
Проектно-рекомендаційний розділ	Розробка системи мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	21.11.2022 р. – 11.12.2022 р.

Завдання видано

_____ Швець В.Я.
(підпис керівника) (прізвище, ініціали)

Дата видачі «26» вересня 2022 року

Дата подання до екзаменаційної комісії «11» грудня 2022 року

Прийнято до виконання

_____ Носенко А.В.
(підпис студента) (прізвище, ініціали)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи магістра

студентки групи 073м-21-1

НТУ «Дніпровська політехніка»

Носенко Анастасії Василівни

на тему: Розробка системи мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»

Ключові слова: ПЕРСОНАЛ, МОТИВИ, ІНТЕРЕСИ, СТИМУЛИ, МОТИВАЦІЯ, СТИМУЛЮВАННЯ

Структура роботи: 98 сторінок комп'ютерного тексту; 22 рисунки; 27 таблиць; 39 джерел посилання.

Об'єкт розроблення – процес формування системи мотивації виробничого підприємства ПВТФ «Кріоліт-Дніпро».

Мета роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування системи мотивації виробничого підприємства.

Основні результати кваліфікаційної роботи магістра полягають у такому: проаналізовано мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці; досліджено стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства; визначено особливості мотивації та стимулювання персоналу промислових підприємств в умовах світової пандемії; вивчено загальні характеристики ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»; проаналізовано економічні показники діяльності ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»; проведено аналіз фінансового стану ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»; обґрунтовано доцільність впровадження сучасних методів оцінки персоналу у ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»; сформувано систему мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»; впроваджено кадрове планування в системі управління роботи з персоналом; визначено ефективність запропонованих заходів за допомогою економіко-математичних методів.

Методи дослідження: аналітичний (дослідно-статистичний) метод, коефіцієнтні методи, порівняльний та якісний аналіз, табличне відображення даних, трендовий аналіз.

Результати кваліфікаційної роботи магістра рекомендовано для використання на підприємствах, які виробляють кондитерську продукцію.

Сфера застосування: формування системи мотивації персоналу.

Економічна ефективність запропонованих заходів: збільшити виручку від реалізації до величини 46148 тис. грн. з достатньо високою вірогідністю прогнозу – 53,74%. Сума загального ефекту буде дорівнювати 6519,5 тис. грн., а ефективність 5,32 грн./грн.

SUMMARY

Master's qualification thesis

Student group 073M-21-1

Dnipro University of Technology

Nosenko Anastasiia Vasylivna

Formation of the motivation system of a production enterprise (based on the materials of the PPCC "Kriolit-Dnipro")

Key words: PERSONNEL, MOTIVES, INTERESTS, INCENTIVES, MOTIVATION, STIMULATION.

Structure of the work: 98 pages of computer text; 22 drawings; 27 tables; 39 sources of links.

Object of the research is the process of forming the motivation system of the production enterprise of the PPCC "Kriolit-Dnipro".

Purpose of qualification thesis is theoretical substantiation and development of practical recommendations for the formation of the motivation system of the production enterprise.

Main results of qualification thesis degree are: motives, interests, incentives, stimulation were analyzed as the main categories that reveal the essence of work motivation; the stimulation of employees as a factor in increasing the effectiveness of the enterprise's activity was investigated; the specifics of motivation and stimulation of the personnel of industrial enterprises in the conditions of the global pandemic are determined; the general characteristics of PPCC "Kriolit-Dnipro" were studied; the economic indicators of the activity of the PPCC "Kriolit-Dnipro" were analyzed; an analysis of the financial condition of PPCC "Kriolit-Dnipro" was carried out; the expediency of implementing modern personnel evaluation methods at the PPCC "Kriolit-Dnipro" was substantiated; a system of motivation for the personnel of the PPCC "Kriolit-Dnipro" was formed; personnel planning was implemented in the personnel management system; the effectiveness of the proposed measures was determined using economic and mathematical methods.

Research methods: analytical (research-statistical) method, coefficient methods, comparative and qualitative analysis, tabular display of data, trend analysis.

The results of the master's qualification work are recommended for use at enterprises that produce confectionery products.

Scope: formation of a personnel motivation system.

The economic efficiency of the proposed measures: to increase revenue from implementation to the amount of UAH 46,148,000. with a sufficiently high probability of the forecast - 53.74%. The amount of the total effect will be equal to UAH 6,519.5 thousand, and the efficiency will be UAH 5.32/UAH.

ЗМІСТ

Вступ	4
1 Теоретичні засади формування системи мотивації персоналу у сучасних умовах	8
1.1 Мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці	8
1.2 Стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства	16
1.3 Особливості мотивації та стимулювання персоналу промислових підприємств в умовах світової пандемії	24
2 Загальна характеристика та аналіз фінансово-господарської діяльності ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	32
2.1 Загальна характеристика ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	32
2.2 Аналіз економічної діяльності ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	36
2.3 Аналіз фінансового стану ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	50
3 Розробка системи мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	64
3.1 Впровадження сучасних методів оцінки персоналу у ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	64
3.2 Формування системи мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»	74
3.3 Впровадження кадрового планування в системі управління роботи з персоналом	79
3.4 Визначення ефективності запропонованих заходів за допомогою економіко-математичних методів	82
Висновки	87
Перелік джерел посилань	95

ВСТУП

Актуальність теми. Найважливішим ресурсом будь-якої організації вважається її персонал, який часто називають людським капіталом. Основними складовими, що забезпечують його формування, є здоров'я, рівень освіти, знань, добробут, рівень життя населення. Розвиток та реалізація людського капіталу неможливі без мотивації праці. Її переваги виходять за межі простого задоволення потреб співробітників на роботі та підвищення їхнього морального духу. Мотивований персонал працює більш продуктивно та ефективно для досягнення цілей та отримання винагороди й визнання, до яких вони прагнуть. Підвищення якості роботи та продуктивності скорочує витрати організації, а постійна підтримка мотивації та задоволеності співробітників своєю роботою знижує плинність кадрів. Крім того, мотивовані співробітники, які вважають, що їхня робота має значення, почуваються комфортніше, проявляють творчий підхід і пропонують нові ідеї для розвитку організації. Все це значно покращує роботу підприємства. На жаль, важливість мотивації праці не розуміється та не практикується багатьма організаціями. В результаті, працівники звільняються та шукають кращі місця для роботи. Саме тому питання мотивації праці вимагає поглибленого вивчення та аналізу, що неможливо зробити без розуміння основних категорій, які розкривають її сутність.

В сучасних умовах розвитку економіки успішна діяльність підприємства залежить від результативності використання трудових ресурсів, їх здібностей, кваліфікації та навичок. З огляду на зазначене, перед кожним керівником підприємства постає питання ефективної організації роботи кожного працівника; підбору адекватної зовнішньому та внутрішньому середовищу організації систем мотивації та стимулювання. Зокрема зазначимо, що ефективна система мотивації та стимулювання персоналу підприємства здійснює прямий вплив на чисельність висококваліфікованого персоналу; формування сприятливого морально-психологічного клімату в

колективі; якість та вчасність виконання всіх робіт та завдань тощо. Основною метою процесу стимулювання є отримання максимальної віддачі, знань, навичок від наявного персоналу, що дозволяє підвищити загальну результативність діяльності підприємства. Разом з тим, досягти зазначеного достатньо складно, адже, вимоги сьогодення висувають необхідність застосування персоніфікованого підходу до управління персоналом, його мотивацією, розвитком. Необхідним є знання професійних та особистісних рис та особливостей кожного працівника, його потреби та потенціал. Лише за цих умов є можливим застосувати результативні засоби стимулювання зокрема, та сформувати ефективну систему мотивації в цілому. Отже, в управлінській практиці питання розробки ефективних систем мотивації персоналу набувають ключового значення задля забезпечення стратегічної цілі підприємства – конкурентоспроможного існування на ринку, ведення прибуткового бізнесу в довгостроковій перспективі.

Пандемія COVID-19 формує непересічні виклики для менеджменту будь-якого підприємства. Це проявляється насамперед в кількісній зміні чинників зовнішнього бізнесового середовища, в зміні характеру впливу чинників на підприємство як соціо-технічну систему загалом та на людину в цій системі зокрема. Науково-методологічна проблематика вказує з одного боку на чималу кількість досліджень мотивації та стимулювання персоналу проте з іншого боку практика господарювання 2020–2022 рр. свідчить про обмеженість, неефективність, а подекуди й цілковиту неможливість до застосування за умов пандемії відомих та апробованих раніше підходів до мотивування. Зазначена проблема пов'язана з актуальними науково-практичними завданнями менеджменту як області спеціальних знань щодо мінімізації деструктивного впливу пандемії на ефективність роботи персоналу, враховуючи специфіку промислового виробництва.

Мета роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування системи мотивації виробничого підприємства.

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі вирішені

такі завдання:

Для досягнення цієї мети в роботі вирішувалися наступні завдання:

- проаналізувати мотиви, інтереси, стимули, стимулювання як основні категорії, що розкривають сутність мотивації праці;
- дослідити стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства;
- визначити особливості мотивації та стимулювання персоналу промислових підприємств в умовах світової пандемії;
- вивчити загальні характеристики ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»;
- проаналізувати економічні показники діяльності ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»;
- провести аналіз фінансового стану ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»;
- обґрунтування доцільності впровадження сучасних методів оцінки персоналу у ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»;
- сформувати систему мотивації персоналу ПВТФ «Кріоліт-Дніпро»;
- впровадити кадрове планування в системі управління роботи з персоналом;
- визначити ефективність запропонованих заходів за допомогою економіко-математичних методів.

Об'єкт розроблення – процес формування системи мотивації виробничого підприємства ПВТФ «Кріоліт-Дніпро».

Предмет розроблення – організаційно-економічні складові процесу формування системи мотивації виробничого підприємства.

Методи дослідження. У роботі використано такі методи дослідження: аналітичний (дослідно-статистичний) метод, коефіцієнтні методи, порівняльний та якісний аналіз, табличне відображення даних, трендовий аналіз.

Практична значущість одержаних результатів полягає у тому, що впровадження запропонованих заходів (оцінювання персоналу, удосконалення системи мотивації) дозволить збільшити виручку від реалізації до величини 46148 тис. грн. з достатньо високою вірогідністю

прогнозу – 53,74%. Сума загального ефекту буде дорівнювати 6519,5 тис. грн., а ефективність 5,32 грн./грн. Тобто кожна грн. вкладена в удосконалення системи мотивації принесе 5,32 грн. ефекту, що характеризує запропоновані заходи як ефективні та необхідні до впровадження у ПВТФ «Кріоліт-Дніпро».