

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ «УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра бізнесу та права

ДЕМОНСТРАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ ДО
МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

на тему:

***«УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ
ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ
УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ»
(за матеріалами ПрАТ «Вінницький
олійножировий комбінат»)»***

Виконав: Кошовий В'ячеслав
Науковий керівник:
к.е.н. Чеснік Н.М.

Вінниця - 2024

Метою дослідження є вивчення та оцінка мотиваційної політики підприємства з метою її удосконалення.

Наявність поставленої мети дослідження дозволяє визначити наступні завдання дослідження:

- дослідити суть поняття «мотивація» та його характеристики;
- охарактеризувати мотиваційні теорії;
- дослідити методи мотивації персоналу;
- навести характеристику діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»;
- здійснити аналіз складу структури персоналу та показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- провести оцінку мотиваційної політики на підприємстві;
- розробити рекомендації для покращення системи стимулювання та мотивації працівників і покращення соціально-психологічного клімату в колективі;
- запропонувати заходи для удосконалення мотиваційної політики підприємства.

Об'єктом дослідження є процес мотивації персоналу на підприємстві.

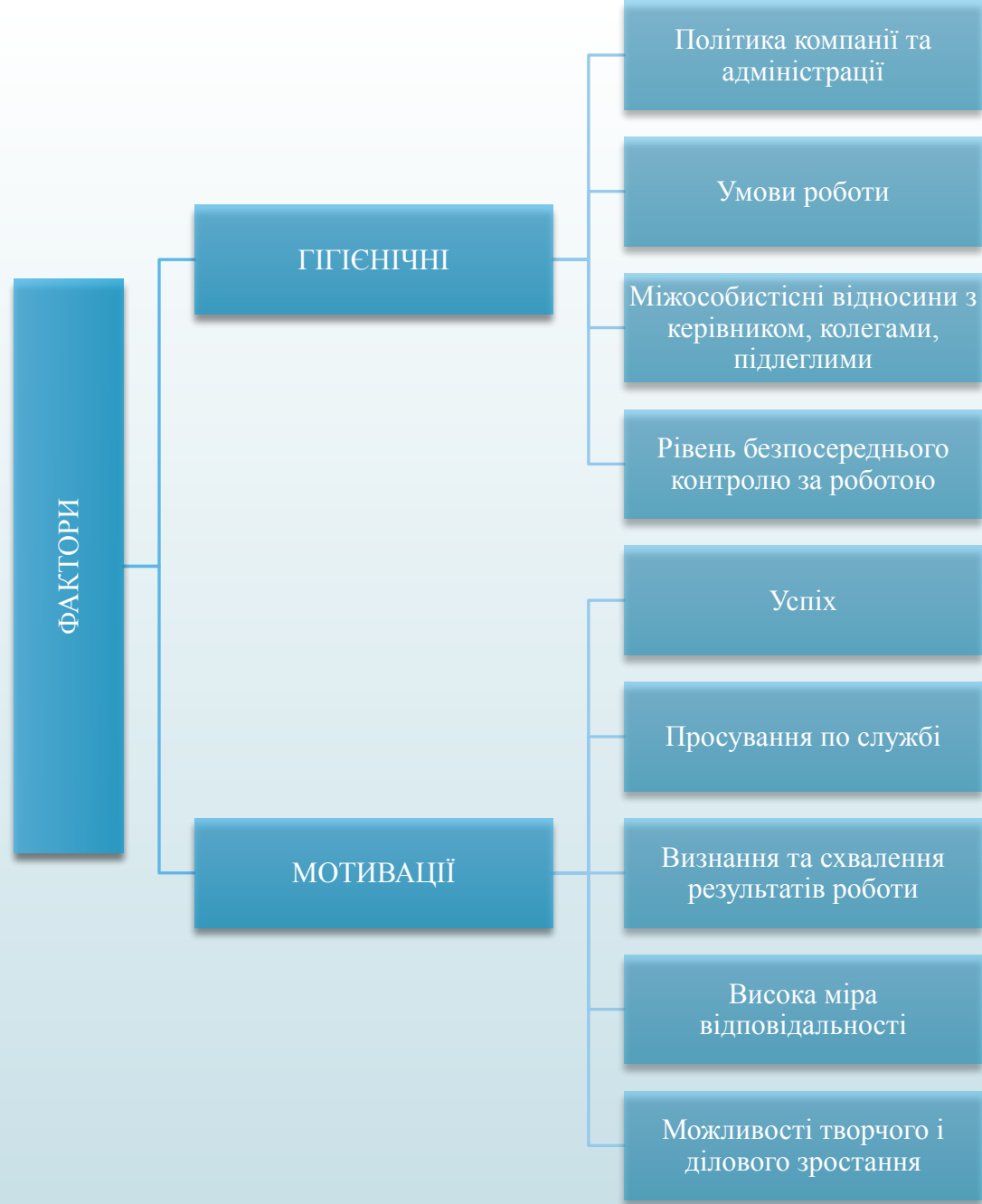
Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні аспекти розвитку мотиваційної політики у ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ



Відомості про переваги різних форм мотивації

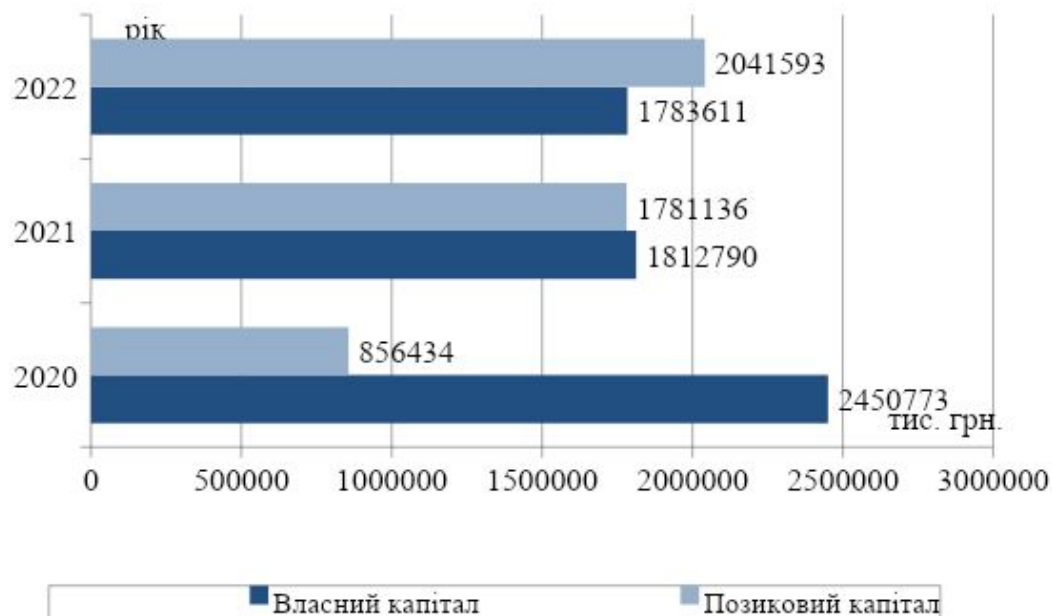
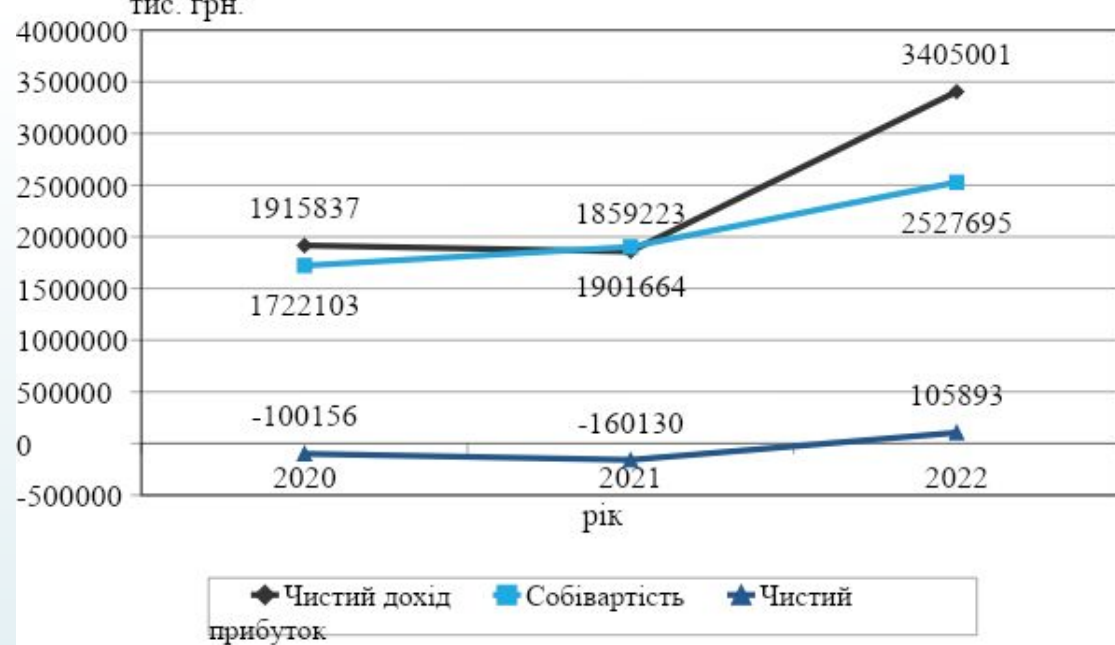
№	Менеджери	Спеціалісти	Службовці
1	Оплата і премії	Просування по службі	Оплата праці
2	Просування по службі	Оплата і премії	Просування по службі
3	Авторитет	Важкі завдання	Самостійність
4	Гордість	Нова кваліфікація	Повага
5	Важкі завдання	Самостійність	Безпека праці
6	Розвиток лідерських навичок	Різноманітні професійні виклики	Комфортні умови праці
7	Участь у стратегічному плануванні	Творча свобода та інновації	Стабільність та гарантії
8	Забезпечення командного духу	Участь у розробці проєктів	Рівень відповідальності
9	Формування корпоративної культури	Робота з передовими технологіями	Професійний розвиток
10	Похвала і визнання	Гнучкий графік роботи	Баланс роботи та особистого життя



Група факторів мотивації за теорією Ф.Герцберга

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»



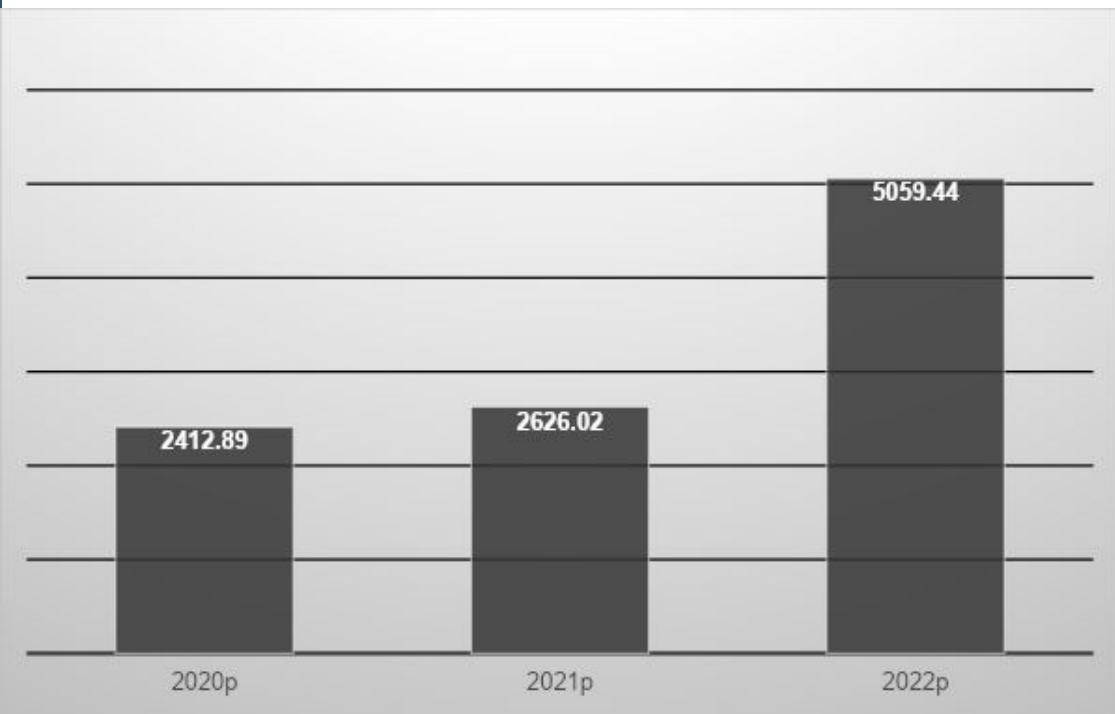


Динаміка змін основних показників фінансових результатів ПрАТ "Вінницький олійножировий комбінат" за 2020-2022 рр.

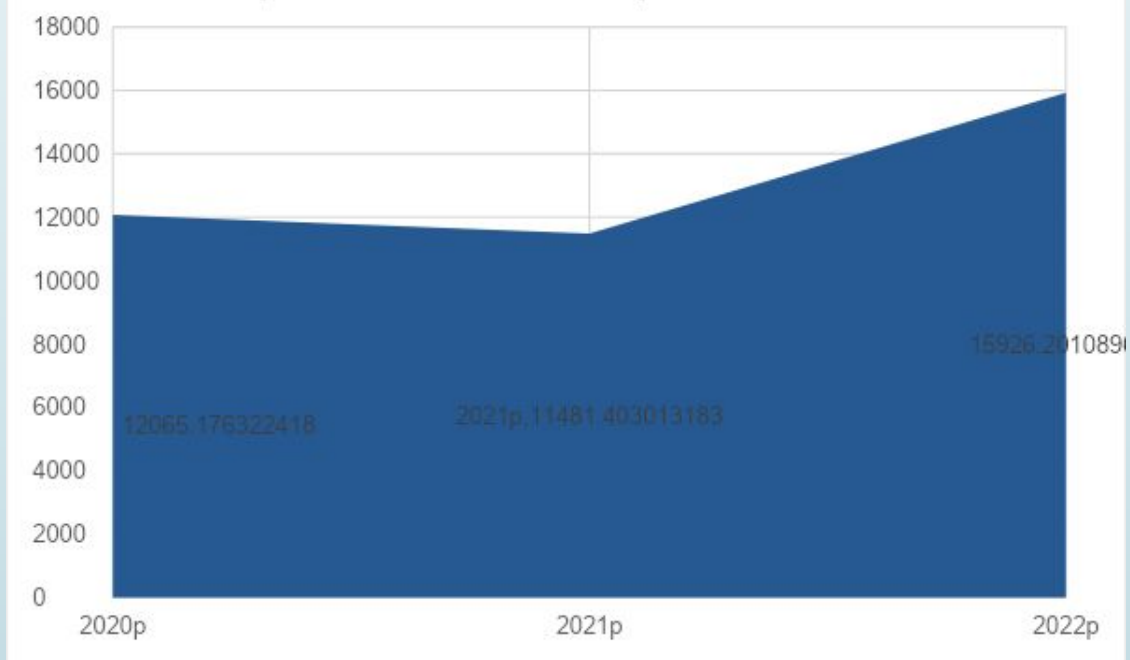
Динаміка змін капіталу ПрАТ "Вінницький олійножировий комбінат" за 2020-2022 рр.

Чисельність персоналу ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» і його структура

Категорії персоналу	Роки						Віхилення 2022 р.від			
	2020 р.		2021 р.		2022 р.		2020 р.		2021 р.	
	К-СТЬ ЧОЛ.	%	К-СТЬ ЧОЛ.	%	К-СТЬ ЧОЛ.	%	К-СТЬ ЧОЛ.	%	К-СТЬ ЧОЛ.	%
Усього	794	100	708	100	673	100	-121	0	-35	0
У тому числі: Основна діяльність (промислово - виробничий персонал)	775	97,6	692	94,74	659	97,91	-116	0,31	-33	0,17
З неї: - робітники	636	80,1	644	90,9	613	91,08	-23	10,98	-31	0,12
- службовці	7	0,88	7	0,98	6	0,89	-1	0,009	-1	-0,09
- керівники	19	2,39	19	2,68	19	2,82	0	0,43	0	0,13
- спеціалісти	23	2,89	22	3,10	21	3,12	-2	0,22	-1	0,01
Неосновна діяльність (непромисловий персонал)	19	2,39	16	2,25	14	2,08	-5	-0,31	-2	-0,17



Середньомісячна заробітна плата



Середні значення мотивації працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Аспект	Середній бал
Матеріальне заохочення	1,5
Соціальне заохочення	1,0
Професійний розвиток	2,3
Робоче середовище	2,5
Взаємини	2,7
Емоційний стан	2,1
Задоволення від роботи	2,15

Інтегральний показник мотивації персоналу на підприємстві:

$$I = 0.2 \cdot MЗ + 0.1 \cdot CЗ + 0.15 \cdot ПР + 0.15 \cdot РС + 0.15 \cdot В + 0.15 \cdot ЕС + 0.1 \cdot ЗР \quad (3.1)$$

де:

I- інтегральний показник;

МЗ – матеріальне заохочення;

СЗ – соціальне заохочення;

ПР – професійний розвиток;

РС – робоче середовище;

В – взаємини;

ЕС – емоційний стан;

ЗР - задоволеність від роботи.

Інтегральний показник для ПрАТ «ВОЖК» становитиме:

$$I = 0.2 \cdot 1.5 + 0.1 \cdot 1 + 0.15 \cdot 2.3 + 0.15 \cdot 2.5 + 0.15 \cdot 2.7 + 0.15 \cdot 2.1 + 0.1 \cdot 2.15 = 2.065$$

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ У ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЛІЙНОЖИРОВИЙ КОМБІНАТ»

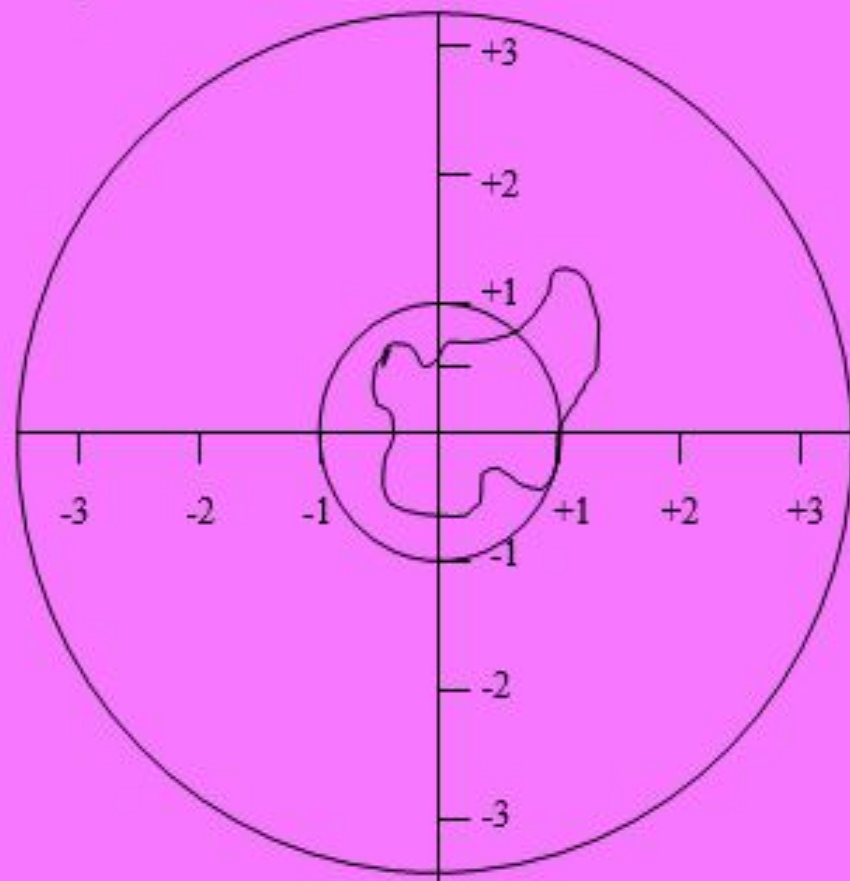


Щодо соціальних потреб працівників ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат», пропонуємо наступні заходи:

- Забезпечити можливість спілкування працівників під час трудової діяльності.*
- Проводити регулярні збори для співробітників, нагороджувати працівників, відзначати.*
- Стимулювати формування неформальних груп, якщо вони не завдають шкоди компанії.*

Для задоволення потреб працівників у самоповазі та самовираженні, рекомендуємо:

- Надавати працівникам складні та важливі завдання.*
- Оцінювати досягнені результати та заохочувати працівників.*
- Делегувати додаткові повноваження та права працівникам.*
- Створювати умови для професійного росту та розвитку*



Психологічне „кліматичне коло” у ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Тенденції розвитку HR-digital

HR автоматизація

внутрішнього обігу документів; процесу рекрутингу, включаючи пошук та відбір кандидатів на вакансії; проведення оцінки та атестації персоналу; організація процесів навчання персоналу; розробка та впровадження гнучких графіків роботи; оцінка рівня лояльності та залучення персоналу; вивчення HR-бренду компанії; аналізу даних у сфері управління людськими ресурсами.

HR-аналітика

використання Big Data і Data mining у сфері управління персоналом та перетворення HR-даних в успішні бізнес-рішення

HR-маркетинг

гнучкий кар'єрний шлях; «внутрішня мобільність»; застосування Agile-мислення в HR-практиці; створення і просування привабливого HR-бренду роботодавця залучення та утримання талановитих співробітників

Smart рекрутинг

роботи-рекрутери; чат-боти; нові канали залучення; продаж вакансії – продають опис вакансій; таргетована реклама вакансій; нові інструменти для оцінки кандидатів; стажування

Електронне навчання

мобільне навчання; адаптивне навчання; персоналізоване навчання; впровадження індивідуальних планів розвитку співробітника; оцінювання ефективності навчання; створення розвиваючого середовища; застосування VR (virtual reality) технологій

Новітні тенденції розвитку HR-Digital

Вплив запропонованих рекомендацій на основні показники діяльності ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Показники	Один. виміру	Базові значення	Проектні значення	Відхилення	
				Абсо- лютне, +/-	Від- носне, %
1. Обсяг виробництва продукції	тис. грн.	3405001	3572251	+167215	+4,9
2. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	тис. грн.	2527695	2538577	+10882	+0,43
3. Валовий прибуток	тис. грн.	877 306	1033 674	+156368	+17,8
4. Рентабельність валового прибутку	%	25,76	28,93	+3,17	-
5. Продуктивність праці	тис. грн/ос.	5059,44	5312,44	253	+5

**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ !!!
ДОПОВІДЬ ЗАВЕРШЕНА.**

