

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Факультет документальних комунікацій, менеджменту, технологій та
фізики**
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

на тему :

**«УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ
(на прикладі Рівненського міського Палацу дітей та молоді)»**

Виконала:
здобувачка IV курсу
денної форми навчання
групи МРТП-41
Данілович Аліна Олександрівна

Науковий керівник:
к.е.н., доцент кафедри менеджменту
Шимко Ольга Володимирівна

Рівне 2023

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні аспекти управління мотивацією персоналу вітчизняних підприємств.....	6
1.1 Сутність поняття “мотивація”, особливості управління нею в сучасних умовах.....	6
1.2 Мотивація як вагома складова політики управління персоналом підприємства, її основні теорії та концепції.....	20
1.3 Система мотивації персоналу, її вплив на результативність суб’єктів господарювання.....	26
Розділ 2. Дослідження стану управління мотивацією персоналу Рівненського міського палацу дітей та молоді та обґрунтування шляхів його удосконалення.....	34
2.1 Загальна характеристика Рівненського міського Палацу дітей та молоді.....	34
2.2 Аналіз ефективності фінансово-господарської діяльності Рівненського міського Палацу дітей та молоді у динаміці.....	38
2.3 Аналіз мотиваційної системи ПДМ як складової кадрового менеджменту закладу.....	54
2.4 Напрямки покращення управління мотивацією працівників ПДМ в умовах війни та змін.....	68
Висновки.....	73
Список використаних джерел.....	79

ВСТУП

Людські ресурси – найбільш цінний капітал держави та кожного господарюючого суб'єкта. В умовах війни, життя українського народу, який нині чинить спротив ворогу, показує, що емоційні переконання і мотивація нації надають сили та вселяють віру у те, що Україна переможе. Сьогодні кожне підприємство, організація чи заклад не зважаючи на численні виклики, пов'язані з війною повинні розуміти, що їх головний ресурс – це кадри.

У нестабільні часи сьогодення, для кожного керівника бажано розуміти важливість перегляду дійсних мотиваційних механізмів, проводити зміну інструментів управління та проводити дослідження наявних потреб персоналу для повного їх задоволення. Важливо не забувати, що високий рівень стресу та тривожності зменшує продуктивність персоналу та його бажання досягти результатів, а тому керівництво повинно зайнятися пошуком шляхів подолання зазначених наслідків.

Проведений аналіз наукової літератури виявив значну кількість доробок, присвячених питанням: мотивації та стимулюванню персоналу в ефективному управлінні підприємством; нематеріальної мотивації; вдосконаленню матеріальної мотивації праці в системі управління підприємствами; управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану; адаптації зарубіжного досвіду моделей мотивації як ефективного інструменту управління персоналом організації в сучасних умовах та інші. Серед окремих, праці яких стали інформаційним джерелом для написання даної роботи слід відзначити: Бірюкова В.С., Голей Ю.М., Гольда А.В., Гребінчук О.М., Дімітрієва С.Д., Жолонко Т.В., Зайцев В.С., Іляш О.І., Іщенко Н.А., Климчук А.О., Коваль О.Г., Козак К.Б., Корсікова Н.М., Кошова І.О., Кузнєцова Т.В., Михайлов А.М., Петренко Ю.О., Родіонова М.О., Семикіна М.В., Серeda О.Г., Струс Р.В., Сукрушева Г.О., Чередник О.В., Юшко А.М., Яцелик С.О. та інші.

Метою написання кваліфікаційної роботи бакалавра є аналіз управління мотивацією персоналу та шляхи його покращення.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання:

- розкрити сутність поняття “мотивація” та визначити особливості управління нею в сучасних умовах;
- розглянути мотивацію як вагому складову політику управління персоналом підприємства, її основні теорії та концепції;
- дослідити систему мотивації персоналу та визначити її вплив на результативність суб’єктів господарювання;
- розкрити загальну характеристику закладу;
- провести аналіз фінансово-господарської діяльності Рівненського міського Палацу дітей та молоді;
- провести аналіз мотиваційної системи ПДМ як складової кадрового менеджменту закладу;
- визначити напрямки покращення управління мотивацією працівників ПДМ в умовах війни та змін.

Предметом дослідження є управління мотивацією працівників закладу.

Об’єктом дослідження кваліфікаційної роботи є Рівненський міський Палац дітей та молоді.

Методи дослідження – метод порівняння, систематизації і логічного узагальнення, системний підхід, прийоми економічного аналізу та інші методи наукових досліджень.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, що торкаються питань мотиваційної політики та соціального захисту працівників, офіційні статистичні дані, дані Рівненського міського Палацу дітей та молоді, наукова література.

Основні положення представлені в кваліфікаційній роботі були апробовані та одержали схвалення на Всеукраїнській науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Децентралізація

влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування». Рівне. РДГУ, 8 грудня 2022р.

Публікації:

Данілович А.О., Шимко О.В. Грейдування як управлінський механізм стимулювання праці. *Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених*. Рівне, 8 грудня 2022 р. (тези доп.). Рівне: РДГУ, 2022. С.41-42.

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел та додатків.