ЗМІСТ

ВСТУП...........................................................................................................3

РОЗДІЛ1. ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ……………………………………………………………………..5

1.1.Теоретичні основи стимулювання персоналу………………………..5

1.2. Мотивація і мотиваційні процеси в сучасному менеджменті……..10

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1......................................................................15

РОЗДІЛ 2.АНАЛІЗ ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ТОВ «ЕПІЦЕНТР К»………………………………………………….……………….17

2.1.Умови, створені для продуктивної праці в досліджуваній фірмі….17

2.2. Організація мотивації праці на підприємстві………………………22

2.3. Рекомендації щодо вдосконалення і розвитку мотиваційної діяльності на досліджуваному підприємстві……………………………..……23

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2......................................................................26

ВИСНОВКИ.................................................................................................28

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………………....30

**ВСТУП**

**Актуальність теми.** В даний час ні в кого не викликає сумніву, що найважливішим ресурсом будь-якої компанії є її співробітники. Однак далеко не всі керівники розуміють, як важко керувати цим ресурсом. Від того, наскільки ефективним виявиться працю співробітників, залежить успіх будь-якої компанії. Завдання менеджерів полягає в тому, щоб максимально ефективно …

Розвиток продуктивних сил суспільства характеризувався значним поширенням розробки теорії мотивації, в основі якої були різні підходи, які умовно доцільно поділити на кілька груп. Так, зокрема, В.О. Пономаренко, С.Б. Довбня, І.П. Клименко …

**Мета і завдання дослідження** - вивчити …

**Об’єктом дослідження** є праця …

**Предметом дослідження** є мотивація …

Метою курсової роботи було встановлено основні **завдання**:

….

Методи теоретичного дослідження:

….

**Структура та обсяг курсової роботи.** Курсова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальна кількість сторінок –32.

**РОЗДІЛ1**

**ЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**1.1.Теоретичні основи стимулювання персоналу**

Сьогодні ефективність функціонування і рівень конкурентоспроможності продукції конкретного підприємства безпосередньо залежить від наявності і якості

різноманітних ресурсів, що використовуються у діяльності: рівня технологічного устаткування, новітніх технологій виробництва, ефективної системи контролю якості продукції, кваліфікації працівників підприємства. Тобто для досягнення конкурентних переваг керівництву підприємства розглядати персонал як найважливіший ресурс, що обумовлює зростання вимог до його кваліфікації, мотивації, організації праці тощо.

Для інтегрованого визначення сутності категорії «оцінка персоналу» уявляється ….

В. А. Савченко визначає оцінювання персоналу як процедуру, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам [5, c.251]. За думкою Л. І. Федулової оцінка персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик [6, с. 356]. ….

Використання кількісної оцінки персоналу в стимулюванні працівників дає змогу підприємствам ….

**1.2. Мотивація і мотиваційні процеси в сучасному менеджменті**

Мотиваційні системи вітчизняних підприємств характеризуються домінантним застосуванням ….орчих здібностей працівників – іншими словами, про високий рівень внутрішньої мотивації і позитивне ставлення до праці [11, c. 51].

Мотивація – це система заходів, метою яких є створення у працівників стимулів до праці і спонукання їх працювати з повною віддачею. Іншими словами, мотивація – це сукупність стимулюючих факторів, що сприяють підвищенню активності персоналу у …

В основі мотивації працівника лежать її потреби, які змушують людину до певних дій. Американський соціолог А. Маслоу в своїй теорії розділив всі потреби людини на п'ять груп. Дана модель представлена в формі піраміди, в якій чим вищий рівень потреб в ієрархії, тим для меншої кількості людей вони є мотиваторами поведінки [13, c. 12-13].

Підсумуючи вищезазначене, ми можемо констатувати, що більшість науковців з даної проблематики сходяться в думці, що результативність діяльності залежить не тільки від …..

Таким чином, ….

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

Підсумовуючи даний розділ слід зазначити, що для оптимального використання кадрових ресурсів, підвищення зацікавленості персоналу, досягнення кращих результатів при взаємодії з працівниками використовуються такі інструменти, як ….

**РОЗДІЛ 2**

**АНАЛІЗ ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ТОВ «ЕПІЦЕНТР К»**

**2.1.Умови, створені для продуктивної праці в досліджуваній фірмі**

Компанія «Епіцентр К» - це національна мережа сучасних будівельно-господарських гіпермаркетів, з широким асортиментом товарів за європейськими стандартами обслуговування. ТОВ «Епіцентр К» зареєстровано 27 серпня 2003 року за юридичною адресою: 02139, м. Київ, вул. Братиславська, 11, тел. (044) 561 27 50. За 10 років розвитку по всій Україні відкрито 42 гіпермаркета…. [16].

 Керівний склад ТОВ «Епіцентр К»: Голова товариства - Герега Олександр Володимирович; Фінансовий директор товариства - Герега Галина Федорівна; Затсупник голови товариства - Суржик Тетяна Федорівна; Генеральний директор товариства - Михайлишин Петро Йосипович; Регіональний директор західного регіону - Яковлєв Юрій Васильович; Регіональний директор східного регіону - Артарі-Колумб Борис Юрійович; Загальна площа будівлі «Епіцентр К» 18 тис. м. кв. і може обслуговувати близько 10 тисяч покупців. На сьогоднішній день саме цей гіпермаркет має найбільший перший поверх в Європі за площею.

В мережі гіпермаркетів ТОВ «Епіцентр К» можна знайти все для будівництва, ремонту та декорування. Товари представлені в 10 секторах, починаючи з великих будівельних робіт, закінчуючи декораціями і оформленням, всього більше …. час клієнта за допомогою зручної технології обслуговування та надання повного спектра товарів і послуг під одним дахом [16].

Наша стратегія - бути лідером на ринку роздрібної торгівлі формату «від і до» в Україні. Розвиток та поширення мережі гіпермаркетів в усі обласні центри та великі міста в Україні, представлення широкого вибору продукції та забезпечення високого рівня обслуговування споживачів.

Структура управління на підприємстві є ієрархічною, тобто всі працівники прямо чи ….о працює у стабільній, надійній та престижній компанії. Робота також проходить у дружній та злагодженій команді.

Таким чином, Епіцентр створив добре розроблену та продуману систему мотивації праці.

**2.3. Рекомендації щодо вдосконалення і розвитку мотиваційної діяльності на досліджуваному підприємстві**

Мотивація - необхідний елемент будь-якого управління. Існує безліч різних моделей мотивації. Менеджер повинен побудувати свою концепцію мотиваційного …. переглянути систему регулювання робочого часу з урахуванням потреб працівників. Слід передбачити наступні можливості: гнучкий робочий час, змінний графік, неповний робочий час і т. д.

· Інформованість працівників. Необхідно досягти максимально допустимої інформованості …. робітників помітно збільшиться, що, природно, призведе до підвищення прибутку організації.

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

Підсумовуючи зазначимо, що компанія «Епіцентр К» - це національна мережа сучасних будівельно-господарських гіпермаркетів, з широким асортиментом товарів за ..

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи вищевикладене слід зазначити, що стимулювання персоналу - це зовнішні важелі активізації персоналу. Тобто спонукання за допомогою матеріальної зацікавленості. До методів стимулювання, наприклад можна віднести: бонусні виплати залежно від персонального вкладу, премія за відсутність прогулів, пільгове харчування, додаткові вихідні дні, оплачувану відпустку, подарунки, і так далі. ….

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Балабанова, Л. В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручн. К.: ЦУЛ, 2014. 468 с.

2. Завіновська, Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 300 с.

3. Головатий, М.Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи: курс лекцій. К.: МАУП, 2014. 368 с.

4. Колот, А.М. Мотивація персоналу: підруч. К.: КНЕУ, 2015. 337 с.

5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2012. 351 с.

6. Федулова Л.І. Менеджмент організацій: підруч. К.: Либідь, 2014. 448 с.

7. Коленда Н.В. Фактори впливу на рівень соціальної безпеки населення. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*, 2013. № 4(253). С. 49–53.

8. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К.: Кондор. 2012. 428 с.

9. Занфірова, Т.А. Теорія трудових відносин і мотивації праці. Економіка та держава, 2017. № 11.С. 86–88

10. Тужилкіна, О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. *Актуальні проблеми економіки,* 2012. № 9. С. 37-41

11. Богиня Д. П., Семикіна M. B. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2013. 226 с.

12. Ожиганова М. І., Хорошко В. О., Яремчук Ю. Є., Карпінець В. В. Управління персоналом: навч. посіб. Вінниця: ВНТУ, 2014. 187 с.

13. Дем’янчук О. П. Піраміда Маслоу як методологія пояснення політичної участі. *Наукові записки НаУКМА*, 2012. Т. 134. С. 12-16.

14. Морозова М. Е. Удосконалення системи мотивації персоналу у вищих навчальних закладах. Нові технології навчання. *Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України*, 2015. № 84. С. 82–86.

15. Узун М.В. Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності,* 2015. № 2 (12), Т. 3. С. 107-112.

16. Офіційний сайт «Епіцентр». URL: <https://epicentrk.ua>

17.Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підруч- ник. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.

18. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 4. С. 238–246.

19. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки,* 2016. № 9. С. 232–236.

20. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка,* 2013. № 6. С. 36–38.

21. Шостак І.В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі. *Бізнес Інформ*, 2015. № 4. С. 315–320.