

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту і логістики



КОМПЛЕКСНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА:
Шляхи забезпечення стійкого інноваційного розвитку
підприємств харчової промисловості
Головний керівник – д.е.н., проф. Ігор САВЕНКО

на тему: Обґрунтування організаційної форми реалізації інноваційної діяльності підприємства.

ШИФР КРБ. МІЛ.1.689-03.24.5

Здобувачка Тетяна Гнап

Керівник д.е.н., проф. Ігор Савенко

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від _____ 2023 р., протокол № _____

Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА
(підпис)

м. Одеса -2023

АНОТАЦІЯ

Актуальність дослідження. Вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності персоналу підприємств вчені та практики відносять до однієї з центральних проблем в управлінні персоналом. Актуальність цієї теми постійно зростає у зв'язку з усвідомленням, що основним капіталом бізнесу стає персонал. Ефективність залучення персоналу до інноваційної діяльності вимагає вдосконалення системи мотивації працівників, поглиблення системи навчання та перепідготовки кадрів в перспективних напрямках наукових розробок. Вищезазначене обумовлює актуальність вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності персоналу, пошуку шляхів удосконалення механізму професійного розвитку персоналу та його мотивації до роботи.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на підприємстві»** визначено сутність поняття «система мотивації праці» на підприємстві, особливості мотивування персоналу підприємства при інноваційній діяльності, зроблено висновки за розділом 1.

У другому розділі **«Вплив інноваційної діяльності персоналу на ефективність роботи підприємств хлібопекарської галузі»** надано аналіз ринку хліба та хлібобулочних виробів в Україні та узагальнено сучасні тенденції її розвитку, досліджено системи мотивації інноваційної діяльності на підприємствах хлібопекарської галузі, здійснено аналіз фінансово-господарської діяльності ТОВ Одеський хлібозавод № 4. зроблено висновки за розділом 2.

У третьому розділі **«Вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на підприємствах хлібопекарської галузі»** визначено шляхи вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності, розроблено пакет документів із вдосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4., зроблено висновки за розділом 3.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 65 сторінки, 13 таблиць, 6 рисунків, 5 додатків на 12 сторінках. Перелік посилань нараховує 33 найменування.

Ключові слова: хлібопекарська галузь, ринок хліба і хлібобулочних виробів, система мотивації праці, менеджери-інноватори.

ЗМІСТ

	Стор
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1. Сутність поняття « системи мотивації праці» на підприємстві	9
1.2. Особливості мотивування персоналу підприємства при інноваційній діяльності	13
Висновки до розділу 1	24
РОЗДІЛ 2. ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ	25
2.1. Аналіз ринку хліба та хлібобулочних виробів в Україні та сучасні тенденції її розвитку	25
2.2. Системи мотивації інноваційної діяльності на підприємствах хлібопекарської галузі	32
2.3 Аналіз фінансово- господарської діяльності ТОВ Одеський хлібозаводу № 4.	36
Висновки до розділу 2	47
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ	48
3.1. Шляхи вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4.	48
3.2. Розробка пакету документів із вдосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4.	54
Висновки до розділу 3.	60

ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	61

ВСТУП

Актуальність. Активна інноваційна діяльність на підприємствах хлібопекарської галузі дедалі більше визначає успіх в конкурентній боротьбі на ринку. Нові ідеї і продукти, нові технології та організаційні рішення виводять підприємства з кризових ситуацій і гарантують їм фінансову стабільність. Хлібопекарська галузь України виконує важливу соціальну функцію. Стан, тенденції та перспективи розвитку підприємств хлібопекарської галузі, аналіз існуючих та пошук нових механізмів інноваційно-інвестиційного забезпечення не можливе без висококваліфікованого мотивованого персоналу. Тому тема, мета і завдання кваліфікаційної роботи є актуальними.

Ступінь дослідження проблеми. Теоретико-методичним аспектам вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на підприємстві, присвячено ряд наукових праць вітчизняних та закордонних вчених та практиків, таких, як Васюта В.Б., Бульбаха Л.І., Имихович А. О. Ковальська К.В., Лазарев С.В., Лещенко Л.О., Овчаренко Т.С., Пушкарева Е.В., Рукасов С.В., Савенко І.І., Седікова І.О., Ткач О.А., Ярмош В. В. В той же час вивчення наукової літератури дає можливість стверджувати, що дане питання потребує поглибленого дослідження.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування та розробка теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на підприємстві.

Основні завдання, що стоять для досягнення поставленої мети є:

- визначити сутність поняття « система мотивації праці» на підприємстві;
- визначити особливості мотивації персоналу підприємства при інноваційній діяльності;

- здійснити аналіз ринку хліба та хлібобулочних виробів в Україні та тенденції його розвитку;
- узагальнити шляхи вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на хлібозаводі №4;
- розробити пакет документів із вдосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4

Об’єктом дослідження виступає процес вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4.

Предметом дослідження виступають методичні та практичні засади процесу вдосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою кваліфікаційної роботи стали положення викладені в працях провідних вітчизняних і зарубіжних учених економістів. Для досягнення мети і вирішення поставлених завдань були використані загальні й спеціальні методи наукового пізнання: історично-логічний метод; метод систематизації і класифікації економічних процесів і явищ; інституціональний аналіз; системний підхід і системний аналіз; статистичний і графічний методи.

Інформаційно-нормативною базою виконаного дослідження виступають загальнонаукові положення та закони функціонування ринкової економіки, наукові праці класиків економічної теорії, менеджменту та публікації провідних вчених і фахівців з проблем стійкого розвитку підприємств.

Інформаційну базу дослідження склали офіційні статистичні матеріали Держкомстату України, звіти про результати діяльності ТзОВ «Одеський хлібозавод №4», інформаційні ресурси мережі INTERNET, літературні

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 65 сторінки, 13 таблиць, 6 рисунків, 5 додатків на 12 сторінках. Перелік посилань нараховує 33 найменування.

ВИСНОВКИ

Проведені в роботі дослідження дають змогу сформулювати наступні висновки: система мотивації персоналу – це перелік заходів по створенню сприятливих умов і стимулів, які спонукають співробітників працювати з більшою самовіддачею.

Для кожного працівника інноваційна діяльність, особливо в умовах економічної нестабільності, буде більшою чи меншою мірою дієвою економічна матеріальна мотивація, а саме: розмір заробітної плати, система надбавок та премій, разові винагороди, доплати тощо.

Виділяють чотири інноваційні методи стимулювання персоналу: гнучкі години та можливість працювати дистанційно.

Ігрова кімната в офісі. Експерти переконані, що наявність на роботі пінг-понгу або відеоігор здатні поліпшити як моральні настрої в колективі, так і продуктивність.

Святкувати частіше. Такий метод допомагає показати персоналу, що він цінується, що сприяє підвищенню морального духу та спонуканню до кращої роботи.

З метою прискорення роботи над інноваційними проектами адміністрація багатьох підприємств вважає за доцільне не обмежуватись стимулюванням лише конструкторів, а поширювати стимулюючі заходи на всіх співробітників. Адміністрація вважає, що чим більше пропозицій, тим більшою є ймовірність одержати по-справжньому ефективну ідею. Враховуючи даний підхід, на підприємстві прийнято рішення – удосконалення системи мотивації інноваційної діяльності на ТОВ Одеський хлібозавод №4 розробити пакет документів, мотивуючих всіх працівників підприємства працювати в напрямку інноваційних розробок (відкриття, винахід та раціоналізаторська пропозиція), шляхом авторських винагород. В

роботі надано приклад розрахунку показників інвестиційної привабливості модернізації технологічної лінії з випічки подового хліба.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Рукасов С.В. Аналіз систем мотивації персоналу з урахуванням досвіду провідних країн світу / С. В. Рукасов // Віс. Хмельницького нац. ун. – 2009. – № 5. – С. 93–96.

2. Лазарев С.В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников / С.В. Лазарев, Н.С. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 48–53.

3. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л.О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua>

4. К. В. Ковальська, Т. С. Овчаренко. Особливості мотивування персоналу інноваційного підприємства. Ефективна економіка № 12, 2015 <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4631>

5. Пушкарева Е.В. Инновационные методы мотивации персонала / Е.В. Пушкарева, Э.В. Абдураимова // Серия „Экономика и управление”. – Том 26(65). – 2013. – №2. – С. 117–124.

6. Ткач О.А. Грейдинг як сучасна технологія системи мотивації / О.А. Ткач // Вісник Житомирського національного агроекологічного університету. – 2013. – №1–2 (2). – С. 235–240.

7. Ярмош, В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / В. В. Ярмош // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. –Том15. – ф 3. – С. 263-268.

8. Sheila Eugenio Innovative Waysto Motivate Your Team [Електронний ресурс] / Sheila Eugenio. - Режим доступу до ресурсу: <https://www.entrepreneur.com/article/289560>.

9. Имихович А. О. Инновационные методы мотивации персонала в организации [Електронний ресурс] / Имихович А. О., Сурменкова К. Ю., Кошкина И.В. // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. - № 11(26). - Режим доступу до ресурсу: <https://sibac.info/studconf/econom/xxvi/39890>.

10. Грищенко В. Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання. https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_1_103_112.pdf

11. КВЕД

12. Дандон Э. Организационная инновация / Элейн Дандон [Електронний ресурс] // Инновации. Как определять тенденции и извлекать выгоды – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/qm/qm096.html>.

13. Ткаченко А.М., Морщенюк Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління підприємством: монографія. — Запоріжжя: Видавництво Запорізької державної інженерної академії, 2008. — 237 с.

14. Хоменко Л.М. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2011, № 3 <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.

15. <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/14622/>

16. Лисак В.Ю. Мотивація праці персоналу підприємств харчової промисловості. ЕКОНОМІКА АПК № 17—18, вересень 2011 р.

17. Amabile T. M. How to kill creativity / T.M. Amabile // Harvard Business Review. – 1998. – №76 (5). – P. 76-87.

18. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – №1. – С. 58-62.

19. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А. В. Чернишова // Молодий вчений. - 2016. - № 6. - С. 141-145.

20. Дашко І.М., Арабаджи Ю.І. Психологічні особливості формування ефективного стилю управління менеджера. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 9. 2016. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/9-2016/60.pdf> УДК 005.6 Дружбляк Л. С. Науковий керівник

<https://agroportal.ua/publishing/intervyu/rentabelnist-blizko-nulya-ale-ukrajinci-budut-iz-hlibom-yak-pracyuye-hlibopekarska-galuz-v-umovah-viyni>

21. 3. Баннікова, К. Потенціал організаційної культури в управлінні людськими ресурсами міжнародних компаній: монографія / К. Баннікова, К. Михайльова; Нар. укр. акад. – Харків : Вид-во НУА, 2019. – 232 с.

22. Васюта В.Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / В.Б.Васюта, Л.І. Бульбаха // Ефективна економіка. – 2016. – №6. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>

23. Васюта В.Б. Особливості формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві / В.Б. Васюта // Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools. – 2019. – №1. – С. 239-249.

24. Виноградова О.В. Мотиваційна складова розвитку туристичної галузі в Україні / О. В. Виноградова, К. І. Пілігрим // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2016. – № 4. – С. 55-60.

25. Гаркуша І.В. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці / І.В. Гаркуша, В.І. Кайко // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2017. – № 2. – С. 148-155.

26. Грей Ю.М. Методологічні засади формування сучасної ефективної системи мотивації праці працівників підприємства / Ю.М. Грей // Інноваційна економіка. – №3-4. – 2019. – С. 93-99.

27. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / О.М.Гуцан // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – 2017. – № 24(1246). – С.26-30.

28. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2015. – 408 с.

29. Жибак М. М. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах / М. М. Жибак, В. І. Літвінов // Агросвіт. – 2017. – № 5. – С. 10-14.

30. Замула І.В. Поняття мотивації працівників, її види та зв'язок із системою бухгалтерського обліку / Замула І.В., Шиманська К.В. // Міжнародний збірник наукових праць. – 2017. – Вип. 2. – С. 201-211.

31. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – №1. – С. 58-62.

32. Квасній Л.Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства / Л.Г. Квасній, О.О. Солтисик, В.В. Федішин // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 11. – С. 234-237.

33. Іоргачова, К. Г. Хлібобулочні вироби оздоровчого призначення з використанням фітодобавок [Текст]: монографія / Іоргачова Катерина Георгіївна, Лебеденко Тетяна Євгенівна. - Київ: К-Прес, 2015. - 464 с.: табл., рис. - Бібліогр. в кінці гл. - ISBN 978-966-4375-82-2