

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

(підпис)
“ ____ ” _____ 20 ____ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»

(шифр та найменування спеціальності)

на тему: «Мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства (на прикладі ТОВ «АДІС-Авто»)»

Виконавець:

студент факультету ФЕУП

Окунь А. О.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Кічук О. С.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2019

Зміст

ВСТУП

1. Поняття трудових ресурсів підприємства та види мотивації персоналу.....	6
1.1. Визначення та класифікація трудових ресурсів підприємства.....	6
1.2. Формування трудових ресурсів підприємства.....	14
1.3. Мотивація персоналу та її види.....	18
2. Вплив різних заходів мотивації персоналу на фінансово-економічну діяльність підприємства на прикладі ООО «АДІС-Авто».....	23
2.1. Коротка характеристика ООО «АДІС-Авто».....	23
2.2. Аналіз фінансово-економічного стану ООО «АДІС-Авто».....	25
2.3. Методи впровадження нових заходів мотивації на підприємстві задля вирішення існуючих проблем та покращення фінансово-економічних показників.....	39
3. Варіанти впровадження нових заходів мотивації.....	45
Висновки.....	58
Список використаних джерел.....	62

Вступ

Персонал є найважливішою частиною підприємства. Будь-яке, навіть роботизовані підприємство не може існувати без працівників.

Поліпшення використання трудового потенціалу - основне джерело соціально - економічного зростання. Звідси очевидно значення вивчення і аналізу основних факторів, що визначають як формування складу працівників підприємства, так і шляхи підвищення ефективності праці. На результати виробничо-господарської діяльності організації, динаміку виконання планів виробництва впливає ступінь використання трудових ресурсів. Ефективність роботи персоналу в останні роки визнається одним з важливих моментів в управлінні будь-якою компанією. Все це робить питання формування, управління і підвищення результативності персоналу підприємства актуальними і вимагають дослідження.

Кваліфікованим економістам в нашій країні, з огляду на сформовану економічну ситуацію, дуже важливо розбиратися в питаннях формування, управління персоналом і підвищення результативності його використання. У цих питаннях буде корисним проаналізувати як вдалі, так і провальні, підходи до вирішення даних проблем у великих успішних компаніях, дізнатися, як дані методи застосовувалися на практиці в Україні і який вони давали результат, сформулювати свій підхід до вирішення питань управління, формування і підвищення результативності використання персоналу.

Серед же комплексу проблем менеджменту особливу роль грає проблема вдосконалення управління персоналом фірми. Завданням цієї області менеджменту є підвищення ефективності виробництва за рахунок всебічного розвитку і розумного застосування творчих сил людини, підвищення рівня його кваліфікації, компетентності, відповідальності, ініціативи.

Управління персоналом включає багато складових. Серед них: кадрова політика, взаємовідносини в колективі, соціально-психологічні аспекти управління. Ключове ж місце займає визначення способів підвищення продуктивності, шляхів росту творчої ініціативи, а так само стимулювання і

мотивація працівників. І саме мотиваційні характеристики на ринку праці визначають ціну на робочу силу, яка є найдорожчим фактором розвитку підприємства. Добре знання мотивації працівників - запорука створення більш досконалої системи стимулювання працівників.

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить такі негативні результати, як плінність кадрів. Керівник раптом виявляє, що йому доводиться вникати у всі деталі будь-якої справи, виконуваного підлеглими, які, в свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи. Ефективність організації падає.

А сьогодні для ефективної діяльності організації потрібні відповідальні і ініціативні працівники, високо організовані і прагнуть до трудової самореалізації особистості. Забезпечити ці якості працівника неможливо за допомогою лише традиційних форм матеріального стимулювання і суворого зовнішнього контролю, зарплати і покарань. Тільки ті люди, які усвідомлюють сенс своєї діяльності і прагнуть до досягнення цілей організації, можуть розраховувати на отримання високих результатів. Формування таких працівників - завдання мотиваційного менеджменту.

Шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Для цього необхідно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Основним фактором успіху організацій, що працюють на сучасному ринку товарів та послуг, є люди, що працюють там. В першу чергу таких грамотних і потрібних людей необхідно знайти, а це, як відомо кожному керівнику, не так просто. Після того, як така людина знайдений, починаються інші проблеми, в основному це проблеми, пов'язані з відсутністю мотивації людини до трудової діяльності. Це дуже небезпечно, тому що відсутність

мотивації породжує небажання працювати, а в наслідку і бажання взагалі поміняти роботу.

Керівники втілюють свої рішення в справи, застосовуючи на практиці основні принципи мотивації. Звичайно, кожен керівник мріє про цілеспрямованих і працездатних службовців, але чи вартий він їх? Чи створив він такий характер виробничих відносин і обстановку в цілому, які стимулювали б таку поведінку?

Цілком реальні також проблеми підбору, навчання і збереження кваліфікованих фахівців, але якщо взяти цінність цих працівників для організації ще й з точки зору витрат, які потрібні були б у разі їх заміни, стає зрозумілим те значення, яке керівники підприємств приділяють використанню психологічних і матеріальних способів створення зацікавленості у праці.

Саме цим і визначений вибір теми дослідження.

Метою роботи є вирішення питань управління персоналом та шляхів підвищення результативності персоналу підприємства за рахунок впровадження нових заходів та методів мотивації.

Для виконання даної мети будуть виконані наступні завдання:

- Визначення структури та значимості персоналу в роботі підприємства
- Вивчення основ управління персоналом в міжнародній практиці
- Аналіз методів планування і формування складу підприємства
- Дослідження шляхів підвищення результативності використання персоналу
- Формування власних методів і ідей по використанню персоналу

У роботі використані такі методи дослідження, як економічний аналіз, методи синтезу, дедукції, індукції, порівняльний, аналітичний, метод аналогій.

Предметом роботи є розроблення методів та заходів мотивації на досліджуваному підприємстві.

Об'єктом дослідження є підприємство «АДІС-Авто».

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури.

Висновки

Сьогодні для ефективної діяльності організації потрібні відповідальні і ініціативні працівники, високо організовані і прагнуть до трудової самореалізації особистості. Забезпечити ці якості працівника неможливо за допомогою лише традиційних форм матеріального стимулювання і суворого зовнішнього контролю, зарплати і покарань. Тільки ті люди, які усвідомлюють сенс своєї діяльності і прагнуть до досягнення цілей організації, можуть розраховувати на отримання високих результатів. Формування таких працівників - завдання мотиваційного менеджменту.

Шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи те, що рухає людиною, спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Для цього необхідно знати, як виникають або викликаються ті або інші мотиви, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Управління персоналом включає багато складових. Серед них: кадрова політика, взаємовідносини в колективі, соціально-психологічні аспекти управління. Ключове ж місце займає визначення способів підвищення продуктивності, шляхів росту творчої ініціативи, а так само стимулювання і мотивація працівників. І саме мотиваційні характеристики на ринку праці визначають ціну на робочу силу, яка є найдорожчим фактором розвитку підприємства. Добре знання мотивації працівників - запорука створення більш досконалої системи стимулювання працівників.

Періодична мотивація персоналу лежить в основі роботи будь-якого підприємства, принаймні поки на неші робочі місця не прийшли роботи.

В основі мотивації лежить нерозривний зв'язок з біологічними і соціальними потребами людини. Мотивація робить поведінку людини цілеспрямованим і його метою буде те, що зможе привести до ліквідації випробовується стану потреби в чому-небудь. Висока віддача від працівників

можлива лише в тому випадку, якщо вони будуть зацікавлені в кінцевому результаті і будуть позитивно ставитися до виконуваної роботи. Це можливо лише тоді, коли процес роботи і кінцеві її результати дозволяють людині задовольнити найважливіші з його потреб.

Мотивування - це процес впливу на людину для спонукання його до конкретних дій за допомогою спонукання в ньому певних мотивів. Мотивування підрозділяється на зовнішнє і внутрішнє.

До методів мотивування ефективного трудового поведінки відносяться: матеріальне заохочення; організаційні методи; морально-психологічні. Зазвичай в практиці управління, одночасно застосовують різні методи і їх комбінації. Щоб більш ефективно управляти мотивацією персоналу, потрібно використовувати в управлінні підприємством всі три групи методів.

В результаті проведеного дослідження було розкрито поняття «мотивація», визначена її роль в системі управління персоналом підприємства в сучасних економічних умовах розвитку нашого суспільства.

На підставі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

Мотивація - це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації. Мотивація до праці, таким чином, розуміється як причини, доводи, підстави на користь трудової діяльності. Можна сказати, що мотивація - це позиція, що призводять людину діяти специфічним цілеспрямованим чином. Це внутрішній стан, що визначає поведінку людини.

Мотивація складає основу трудового потенціалу працівника, який в свою чергу складається з психофізіологічного потенціалу, тобто здібності і схильності людини, стану його здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи, і особистісного потенціалу, тобто мотиваційного.

Не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи і при будь-яких обставинах. Однак, будь-який метод, застосовуваний керівником, заснований на обраній фірмою стратегії управління людськими ресурсами. Вибір конкретного методу мотивації повинна, у першу чергу, визначати загальна стратегія управління персоналом, якої впливала або бажає впливати фірма.

На прикладі підприємства «АДІС-Авто» було розібрано те, як за допомогою різних заходів та методів мотивації можна досягти покращення продуктивності праці персоналу та підвищення доходу підприємства.

На підприємстві були пропонувані обидві форми мотивації, як матеріальна, так і нематеріальна, а також запропоновано впровадити систему КРІ, яка використовується на багатьох великих підприємствах по всьому світу.

Серед методів нематеріальної мотивації були запропоновані візди до Львову, а також облаштування дозвілля працівників підприємства. Серед методів матеріальної мотивації була запропонована система штрафів та бонусів серед персоналу підприємства. Менеджери «АДІС-Авто» згодні на тому, що дані методи мотивації, позичені з великих та успішних компаній, будуть мати позитивний вплив на продуктивність праці персоналу підприємства, що у свою чергу зможе повисити його дохід, а як відомо, зростання доходу підприємств у країні позитивно впливає на її економіку в цілому.

Метод експертних оцінок показав, що до можливого введення на підприємстві заходів та методів мотивації на одного працівника підприємства припадало 1476,17 тис. грн. чистого доходу при обсязі чистого доходу у приблизно 94475 тис. грн. та 64 працівниках. На даний момент кількість працівників підприємства складає 79 людей. При введенні даних методів мотивації очікуваний чистий дохід збільшиться приблизно до 120521 тис. грн, отже, на кожного працівника припадатиме 1525.58 тис. грн. чистого доходу. Виходячи з цього, можна вважати дані методи мотивації корисними та виправдованими кошти, які можуть бути витрачені на їх впровадження.

Список використаних джерел

1. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие – М.: Кнорус, 2007.- 549с.
2. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс. Шапиро С.А., Шатаева О.В., М.: 2008. - 400 с.
3. Основы Менеджмента.М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури, Изд.: Вильямс, 2009. - 692с.
4. Экономика и статистика фирм. / Под редакцией Адамова В.Е., Ильинкова С.Д., Сироткина Т.П. и др. - М.: Финансы и статистика, 1997.
5. Сербинский Б.Ю. Управление персоналом: учебник – М.: «Дашков и К», 2008. – 623с.
6. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.
7. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент, Учебник для ср. спец. учеб. заведений. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011. - 288 с.
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Под ред. Кибанова А.Я., М.: 2010. - 524 с.
9. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. — Эксмо, 2010. — 160 с
10. Сопенюк О. М. Концептуальні проблеми вимірювання продуктивності праці управлінського персоналу Сопенюк О. М. // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. / голов. ред. М. І. Зверяков; Одеський держ. екон. ун-т. — Одеса, 2008. — Вип.30. — С. 372-376.
11. Кузнєцова Е. А. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика: [Монографія] // Кузнєцова Е. А. // за ред. д.е.н., проф., книга п'ята. — Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2017. — 364 с., С. 56-94.
12. Кошельок Г.В. Діагностика фінансово-економічної стійкості підприємства на основі грошових потоків / Янковий О.Г., Кошельок Г.В. // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверькова

- (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2017. – № 2 (63). – С 69-78.
13. Кошельок Г.В. Контролінг грошових потоків підприємства / Кошельок Г.В. // Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики: матеріали п'ятої Міжнар. наук.-практ. конф. 22-23 вересня 2017 р. – Одеса, Атлант, 2017. – С. 175-176.
14. Літвінов О.С. Проблеми визначення сутності економічної ефективності / О.С. Літвінов, А. Журенко // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2017. – №6 (248). – с. 67-81.
15. Літвінов О.С. Проблеми класифікації видів ефективності та її показників / О.С. Літвінов, К.С. Ненюк // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2015. – № 7 (227). – с. 45-54.
16. Грінченко Р.В. Класифікація змін у діяльності підприємств □ Електронний ресурс □ / Р.В. Грінченко. // Економіка та суспільство. – Мукачеве. – 2017. - №12.
17. Грінченко Р.В. Аналіз компонент середовища функціонування підприємства // Науковий вісник МГУ. Серія: Економіка і менеджмент. – Одеса. – 2017. – Випуск 27. – Частина 2. – С. 9-12.
18. Єгупов Ю. А. Обґрунтування методу порівняльної оцінки варіантів одноцільової оптимізації виробничої програми підприємства // Ю. А. Єгупов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Вип. 4. Том 1. Хмельницький, 2008. – С. 131-134.
19. Орленко О. М. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці / О. М. Танасюк, О. М. Орленко // Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: Монографія // За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. О.Г. Янкового. – Одеса, Атлант, 2017. -514с., С.199-215.

20. Орленко О. М. Корпоративні системи управління як умова зростання продуктивності праці сучасного підприємства / Орленко О. М. // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2015. – Вип. 3. – № 58. – С. 170-178.
21. Семенова В. Г. Аналіз ефективності управління інтелектуальною власністю підприємств [Електронний ресурс] / В. Г. Семенова // Економіка : реалії часу : наук. журн. – 2015. – № 2 (18).
22. Семенова В. Г. Економіка та організація інноваційно-інвестиційного розвитку підприємства: навчальний посібник / В. Г. Семенова // Навчальний посібник. - Обухів: Друкарня ФОП Гуляєва. – 2017. – 185 с.
23. Літвінова В. О., Літвінов О. С. Визначення рівня економічної безпеки підприємства аналітико-графічним методом // Науковий вісник. – №10(218). – 2014. – С. 94–102.
24. Літвінова В.О. Методичні та методологічні особливості дослідження рівня конкурентоспроможності продукції // Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: монографія / за ред. Проф.. О.Г. Якногого. – Одеса: ПАЛЬМІРА, 2017. – С. 277-284.
25. Літвінова В.О., Грінченко Р.В. Підвищення ефективності використання товарних запасів торговельного підприємства// Проблеми системного підходу в економіці: зб. наук. праць. – Київ: Національний авіаційний університет. – 2017. – Вип. 2. – № 58. – С. 78–83.
26. Методологія статистичного забезпечення розвитку регіону: [Монографія] за заг. ред. А.З. Підгорного.– Одеса: Атлант, 2012. – 303 с.
27. Орленко О. М. Диверсифікація діяльності підприємства як умова зростання продуктивності праці на олійно-жирових підприємствах / Орленко О. М. // Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету: збірник наукових праць. Серія: Економіка і менеджмент. – 2017. – Вип. 23. – Ч. 1. – С. 116-120.

28. Орленко О. М. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці /І. М. Танасюк, О. М. Орленко // Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: Монографія// За заг. ред. д-ра екон. наук, проф.. О.Г. Янкового. – Одеса, Атлант, 2017. -514с., С.199-215.
29. Орленко О. М. Зменшення впливу сезонності виробництва на продуктивність праці за допомогою стратегії диверсифікації /І. М. Танасюк, О. М. Орленко / Сучасні тенденції міжнародних економічних відносин. Економічна Інтеграція України у світове господарство: кол. монографія / за ред. І.М. Посохова, П. Г. Перерви, О. Д. Матросова, В. Г. Дюжева, В. О. Матросової. - Харків: НТУ «ХПІ», 2016. - С. 299-313.
30. Орленко О. М. Зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств на засадах організаційно-управлінських інновацій [Електронний ресурс] / Орленко О. М. // Інфраструктура ринку. – 2017. – №9. – С. 66-70. – Режим доступу: <http://www.market-infr.od.ua/uk/9-2017>.
31. Орленко О. М. Інноваційна діяльність підприємств України та Одеської області як засіб збільшення продуктивності праці / Орленко О. М. // Бізнес Інформ. – 2016. – №2. – С. 95-102.
32. Орленко О. М. Корпоративні системи управління як умова зростання продуктивності праці сучасного підприємства / Орленко О. М. // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2015. – Вип. 3. – № 58. – С. 170-178.
33. Орленко О. М. Найвпливовіші фактори зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств / Орленко О. М. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – №4, Т.2. – С. 203-207.
34. Орленко О. М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / Орленко О. М. // Вісник Хмельницького університету. – 2011. – №2, Т.2. – С. 91-95.

- 35.Пудичева Г.О. До питання співвідношення понять «логістика» та «управління ланцюгами постачань» / Пудичева Г.О., Малишко В.С.// Економіка підприємства: проблеми теорії та практики : Матеріали шостої міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 вересня 2017 р. – Одеса, Атлант, 2017. – С. 208-209.
- 36.Янковий О.Г. Багатовимірний статистичний аналіз виробничої складової ділової активності підприємств газової промисловості // Глобальні та національні проблеми економіки. – Вип. № 20. – Миколаївський нац. університет ім. В.О. Сухомлинського. Лютий 2018 р. [Електронний ресурс]– Режим доступу до журналу : <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/89.pdf>
- 37.Янковий О.Г. Діагностика фінансово-економічної стійкості підприємства на основі грошових потоків // Вісник соціально-економічних досліджень. – ОНЕУ. – 2017. – № 2-3 (63-64). – С. 70-78.
- 38.Янковий О.Г. До проблеми визначення пріоритетності інвестиційних проектів промислового підприємства // Економіка харчової промисловості. – 2015. – № 1(25). – С. 71-76.
- 39.Янковий О.Г. Економетрична модель обсягу інноваційної продукції регіону, побудована на основі виробничої функції знань //Глобальні та національні проблеми економіки. – Вип. № 20. – Миколаївський нац. університет ім. В.О. Сухомлинського. Грудень 2017 р. [Електронний ресурс]– Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/20-2017/218.pdf>
- 40.Янковий О.Г. Латентні ознаки в економіці [Монографія]. – Одеса, Атлант, 2015. -168 с.
- 41.Янковий О.Г. Маркетингове дослідження ринків збуту автомобілебудівних підприємств України //Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 5 (15). – С. 70-75. [Електронний ресурс]– Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files /archive/2014/n5.html>
- 42.Янковий О.Г. Маркетинговий інструментарій статистичної оцінки конкурентоспроможності підприємств //Економіка: реалії часу. Науковий

- журнал. – 2014. – № 4 (14). – С. 63-72. [Електронний ресурс]– Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files /archive/2014/n1.html>
- 43.Янковий О.Г. Основні концепції грошових потоків підприємства // Вісник соціально-економічних досліджень. – ОНЕУ, 2016. – № 2 (61). – С.146-153.
- 44.Янковий О.Г. Оцінка інвестиційних проектів на підприємствах харчової промисловості України // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 2(18). – С. 49-53.
- 45.Янковий О.Г. Оцінка пріоритетності інвестиційних проектів // Зовнішня торгівля : економіка, фінанси, право. – 2013. – № 1. – С. 19-31.