

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»
(назва освітньої програми)

на тему: «Вдосконалення системи мотивації персоналу «Сільпо-Фуд»
(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу факультету ФЕУП

Афанасьєва Вероніка Дмитрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Орленко Ольга Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Персонал – це один з найважливіших ресурсів компанії, який визначає ефективність використання усіх інших та здатний постійно самовдосконалюватись. Однак війна в Україні суттєво погіршила не лише економічний, але й соціальний та моральний стан працівників: до великої кількості проблем на роботі, які трапляються через зміни в робочому середовищі, графіку та протоколах безпеки, додалася напружена ситуація вдома. Мотивувати співробітників було досить важко і до воєнного стану, проте сьогодні керівництву компаній потрібно зосередити увагу та докласти ще більше зусиль для того, щоб допомогти своїм працівникам зменшити симптоми тривоги та невизначеності, які виникли через повномасштабне російське вторгнення. Це зумовлює важливість та актуальність вдосконалення системи мотивації персоналу тими методами, які б повернули впевненість та ентузіазм працівникам компаній.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження основних сучасних методів мотивації персоналу, аналіз системи мотивації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд», а також розробка відповідних рекомендацій щодо її вдосконалення.

Завдання дослідження:

- дослідити теоретико-методичні аспекти мотивації персоналу;
- виявити особливості мотивування персоналу торговельних підприємств;
- визначити пріоритети заохочення працівників в кризових ситуаціях, зокрема під час пандемії та війни в Україні;
- надати загальну характеристику ТОВ «Сільпо-Фуд»;
- проаналізувати основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Сільпо-Фуд» за 2019-2021 рр.;
- дослідити ефективність наявної системи мотивації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд»;
- запропонувати шляхи вдосконалення системи мотивації ТОВ «Сільпо-Фуд» на підставі проведеного аналізу;
- оцінити економічну ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження виступає система мотивації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд».

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні та практичні засади вдосконалення системи мотивації персоналу.

Методи наукового дослідження включають: використання абстрактно-логічного методу (для узагальнення теоретичних та науково-методичних положень, визначення сутності економічних понять, формування висновків); системний аналіз (для аналізу систем мотивації на торговельних підприємствах), графічний (для наочного уявлення статистичних даних);

табличний (при здійсненні розрахунків та SWOT-аналізу), метод експертних оцінок (в процесі визначення найбільш вагомих факторів підвищення рівня мотивації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд»).

Інформаційною базою дослідження стала наукова українська і зарубіжна література з досліджуваної проблеми, фінансова звітність ТОВ «Сільпо-Фуд» за 2019-2022 рр.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів та висновків, які викладені на 64 сторінках машинописного тексту. Загальний обсяг роботи становить 76 сторінок. Робота ілюстрована 12 таблицями та 17 рисунками, має 5 додатків. При написанні роботи було використано 40 літературних джерел.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретико-методичні аспекти мотивації персоналу підприємства»** розглянуто теоретичні аспекти мотивації персоналу підприємства, особливості мотивування працівників торговельної сфери, проблеми та пріоритети заохочення співробітників у кризових ситуаціях.

У другому розділі **«Аналіз економічних показників діяльності ТОВ «Сільпо-Фуд»** надається характеристика діяльності підприємства, проведений аналіз основних техніко-економічних показників ТОВ «Сільпо-Фуд», досліджено ефективність наявної системи мотивації.

У третьому розділі **«Напрями вдосконалення системи мотивації персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд»** запропоновано шляхи вдосконалення існуючої системи мотивації персоналу підприємства, наведена ефективність комплексу запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. У сучасному світі мотивація є одним з найголовніших факторів, від якого залежить стійкість та ефективність діяльності будь-якого підприємства. Вона виявляється у бажанні співробітника задовольнити свої потреби; загалом – це всі внутрішні та зовнішні фактори, що зумовлюють людину до праці, спрямовуючи її на досягнення конкретних цілей. Ефективна система мотивації на підприємстві обов'язково призведе до зниження плинності кадрів, покращення психологічного клімату у колективі, швидшого досягнення цілей організації та підвищення трудової активності.

2. Ефективність роботи підприємств сфери торгівлі, їхній товарообіг і величина прибутку здебільшого залежать від якості роботи персоналу. Ефективні методи мотивації, такі як фінансові винагороди, визнання досягнень, комфортні умови праці та можливості кар'єрного зростання, а також ті, що спрямовані на зниження рівня стресу на робочому місці, допоможуть підтримувати високий рівень ентузіазму та відданості співробітників, сприяючи при цьому стійкому успіху торговельного підприємства.

3. Кризові ситуації, зокрема пандемія COVID-19 та війна в Україні, негативно впливають на психологічне здоров'я людей, тому основними напрямками мотивування співробітників за таких умов повинні бути: підтримка та співчуття, матеріальне стимулювання, навчання та розвиток, співпраця та комунікація. Компаніям для досягнення успіху під час будь-якої кризи надзвичайно важливо звертати увагу саме на добробут працівників та їхній загальний моральний стан.

4. Товариство з обмеженою відповідальністю «Сільпо-Фуд» – це провідний торговельний напрямок «Фоззі Груп», однієї з найбільших українських торгово-промислових груп. «Сільпо» – це орієнтований на роздрібну торгівлю магазин, де представлений широкий асортимент продовольчих і непродовольчих товарів. У мережі приділяють велику увагу враженням гостя, тому кожен новий магазин має власну концепцію та дизайн.

5. На основі аналізу основних техніко-економічних показників ТОВ «Сільпо-Фуд» можна зробити висновок, що за 2019-2021 рр. на підприємстві прослідковується неоднозначна динаміка, що призводить до погіршення основних показників. Незважаючи на те, що чистий дохід від реалізації зростає, повна собівартість реалізованої продукції має тенденцію до збільшення, а витрати на 1 грн. реалізованої продукції більше 1. За аналізований період також досить суттєво зросла середньооблікова чисельність працівників разом із їхньою заробітною платою, проте це свідчить про неефективне використання фонду оплати праці, оскільки темпи зростання заробітної плати перевищують темпи зростання продуктивності праці, а повинно бути навпаки. Внаслідок такої динаміки підприємство є збитковим, тому потребує більшого аналізу. Фінансовий стан товариства можна віднести до критичного, тому що ТОВ «Сільпо-Фуд» не є грошово платоспроможним, а також повністю залежить від позикових коштів, тому рівень фінансових ризиків є дуже значним.

6. Задля визначення основних факторів, що впливають на мотивацію персоналу ТОВ «Сільпо-Фуд» нами були проведені опитування у період пандемії та війни. У першому випадку співробітники надавали перевагу методам нематеріальної мотивації, тому що для них було більш важливим відчуття безпеки та впевненості в майбутньому. В умовах воєнного стану працівники більш-менш рівномірно розподілили матеріальну та нематеріальну мотивацію, адже методи першої можуть заспокоювати та відволікати від новин, а другої – дозволять відчувати бодай мінімальну впевненість у майбутньому. Додатковим інструментом став SWOT-аналіз. Відповідно до його результатів можна впевнено стверджувати, що компанія використовує досить ефективну систему мотивації, проте вона не є повністю адаптованою під умови сьогодення.

7. На основі проведеного аналізу нами було запропоновано розробити застосунок для співробітників компанії як інструмент гейміфікації робочого процесу. Даний підхід допоможе підвищити цінність щоденних завдань для кожного працівника, лояльність персоналу, його продуктивність та

залученість, а також збільшить рівень мотивації. Захід можна назвати економічно доцільним та ефективним, тому що його впровадження на ТОВ «Сільпо-Фуд» збільшить середньорічний виробіток одного працівника на 203,43 тис. грн., а зарплатовіддачу – на 1,09 грн.

8. Другим заходом, який сприятиме підвищенню рівня мотивації, буде запровадження програми преміювання на основі системи рейтингів. Вона є дієвим інструментом для стимулювання персоналу в організації, оскільки не тільки визнає та оцінює досягнення співробітників, а й створює позитивну робочу атмосферу, підвищує рівень задоволеності працівників та їхню залученість до діяльності компанії. Після впровадження даної програми ТОВ «Сільпо-Фуд» збільшить середньорічний виробіток одного працівника на 169,52 тис. грн., а зарплатовіддачу – на 0,83 грн., що свідчить про ефективність даного заходу.