

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

РЕФЕРАТ

**кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр**

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
за освітньою програмою
«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»

**на тему: «Вплив мотивації персоналу на фінансово-економічні
показники діяльності підприємства (на прикладі ТОВ «Телекарт-
Приклад»)»**

Виконавець:

студент 46 групи ФЕУП

Сілін М.С. _____

Науковий керівник:

д.е.н, доцент

Грінченко Р. В. _____

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. Сфера приладобудування в Україні в сучасних умовах військової агресії знаходиться у вкрай складних умовах функціонування. З одного боку, існує величезна кількість загроз та стримуючих розвиток чинників. З іншого боку, існує величезний попит на продукцію приладобудування, як з боку потреб військових, так і з боку потреб цивільних підприємств та населення для забезпечення потреб подальшого відновлення та розвитку економіки України.

Питання, пов'язані із персоналом підприємств набувають все більшої актуальності. В першу чергу, це пов'язане із значним відтоком трудових ресурсів з території країни внаслідок військової агресії. Ускладнюються процеси пошуку та найму висококваліфікованої робочої сили.

Проте підвищення рівня мотивації персоналу виступає одним із головних напрямків підвищення ефективності діяльності підприємств, зростання основних фінансово-економічних показників діяльності.

Актуальність теми кваліфікаційної роботи полягає у пошуку джерел та напрямків підвищення мотивації персоналу підприємств, розробці заходів мотивації персоналу, що будуть стимулювати підвищення основних показників ефективності діяльності. Ефективно сформовані заходи мотивації персоналу можуть виступати локомотивом подальшого відновлення та розвитку діяльності підприємств.

Основною метою дослідження виступає теоретичне обґрунтування впливу мотивації на основні техніко-економічні показники діяльності сучасних промислових підприємств та практична їх апробація в складних умовах функціонування підприємств в Україні.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформовані та розв'язані наступні завдання:

- 1) дослідити сутність, значення та зміст мотивації персоналу;
- 2) виявити та проаналізувати існуючі класифікації мотивів та методів мотивації персоналу підприємств;
- 3) дослідити засоби та інструменти мотивації персоналу підприємств;
- 4) проаналізувати загальну характеристику діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 5) проаналізувати та оцінити основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 6) проаналізувати та оцінити передумови мотивації та її ефективність на ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- 7) обґрунтувати шляхи підвищення ефективності ТОВ «Телекарт-Прилад» за рахунок мотивації персоналу;
- 8) розрахувати показники ефективності заходів мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єктом дослідження виступають процеси мотивації персоналу з метою підвищення основних показників діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти підвищення ефективності діяльності підприємств за рахунок впровадження мотивації персоналу.

Методи дослідження. Вирішення поставленої мети та завдань дослідження було досягнуто завдяки використанню загальних та спеціальних методів дослідження. При дослідженні теоретичних аспектів мотивації персоналу та її впливу на фінансово-економічні показники діяльності було використано аналіз, синтез, дедукцію, індукцію, групування та інші загальнонаукові методи дослідження. Для проведення аналізу та оцінки основних показників діяльності підприємства використовувались також табличні, графічні методи, індексні методи, методи порівняння та статистичного аналізу. Формування напрямків підвищення ефективності мотивації персоналу підприємства було досягнуто завдяки використанню методів узагальнення, прогнозування. За допомогою засобів Microsoft Excel були виконані розрахунки та представлені графічні, табличні результати дослідження.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правова база України, публікації науковців за обраною темою, статистична звітність Державного комітету статистики та Головного управління статистики в Одеській області, ресурси Internet, та дані фінансової звітності, положення про роботу персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра складається із вступу, трьох розділів, восьми підрозділів, висновків, списку використаної літератури, що налічує 54 джерела. Загальний обсяг роботи становить 70 сторінок, що містять 16 таблиць та 11 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні засади мотивації праці персоналу підприємств*» розглянуто сутність, значення та зміст мотивації персоналу підприємств; простежено класифікацію мотивів підвищення мотивації персоналу підприємств; розглянуто засоби та інструменти підвищення мотивації персоналу підприємств.

У другому розділі «*Аналіз та оцінка діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»*» проаналізовано загальну характеристику підприємства; оцінено основні техніко-економічні показники діяльності ; досліджено аналіз мотивації праці на підприємстві та показники її ефективності.

У третьому розділі «*Шляхи підвищення мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад»*» обґрунтовано шляхи підвищення мотивації праці персоналу підприємства; розраховано показники економічної ефективності запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Мотивація – це рушійна сила, яка спонукає персонал рухатись, здійснювати дії необхідні підприємству. Вона спонукає персонал ставити цілі,

приймати рішення, слідувати за цілями, виконувати рішення та досягати запланованого.

Мотивація персоналу є необхідним напрямком управління на підприємствах, вона виступає також обов'язковою функцією менеджменту. Розуміння важливості мотивації персоналу на підприємстві є запорукою його подальшого розвитку та підвищення показників ефективності діяльності.

Існують певні відмінності між зовнішньою та внутрішньою мотивацією, які можуть бути використані для мотивації персоналу підприємства. Використання внутрішніх та зовнішніх методів мотивації персоналу дозволяє підійти підприємству до цього питання комплексно та використати всі наявні можливості та ресурси.

Використання системи мотивації на підприємстві дозволяє: забезпечити навчання та розвиток співробітників; сприяє командній роботі; покращує задоволеність роботою.

Існує значний перелік методів матеріальної та нематеріальної мотивації. Методи матеріальної мотивації доцільно використовувати підприємств для забезпечення базових потреб працівників. Методи та інструменти нематеріальної мотивації доцільно використовувати для забезпечення потреб вищого рівня працівників. Методи нематеріальної мотивації можуть бути використані із значно меншими витратами для підприємства, ніж методи матеріальної мотивації, що знижує загальні витрати підприємства па підвищує його ефективність. Проте система мотивації повинна будуватись на комплексному поєднанні методів матеріальної та нематеріальної мотивації.

ТОВ «Телекарт-Прилад» є провідним національним виробником сучасних цифрових засобів зв'язку, телекомунікаційного обладнання, приладів обліку електроенергії, систем авто парковок та інших продуктів. Крім виготовлення продукції, підприємство займається науковою діяльністю, розробкою програмного забезпечення та нових продуктів. ТОВ «Телекарт-Прилад» має сучасне обладнання, що дозволяє покращувати якість та розширювати асортимент продукції.

Проаналізувавши основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства, слід відмітити негативні тенденції наявні в господарській діяльності. Підприємство слід негайно підійти до комплексного опрацювання вирішення основних негативних чинників, що впливають на фінансово-економічні показники діяльності.

Підсумовуючи результати наявної системи мотивації на ТОВ «Телекарт-Прилад» слід зробити наступні висновки:

- майже повна відсутність сформованої системи мотивації персоналу на підприємстві;
- переважання засобів матеріальної мотивації на підприємстві;
- низький рівень заробітних плат у порівнянні із загальноринковими тенденціями;
- відсутність сформованої системи KPI, що здатна ефективно враховувати та мотивувати персонал на досягнення результатів; відсутність

системного підходу до підвищення кваліфікації працівників; відсутність інституту менторства;

- погіршення психологічних настроїв персоналу внаслідок результатів військової агресії.

Зазначені проблеми у переважній більшості можуть бути вирішені при впровадженні ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві.

Запропоновано систему здійснити формування системи мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» за наступним алгоритмом:

1. Формування мети та завдань мотивації персоналу на підприємстві.
2. Визначення суб'єктів та об'єктів мотивації персоналу на підприємстві.
3. Аналіз та оцінка основних показників діяльності підприємства.
4. Виявлення домінуючих мотивів персоналу підприємства за групами робітників та аналіз задоволеності первинних та вторинних потреб персоналу підприємства.
5. Формування переліку методів впливу на мотивацію персоналу за групами.
6. Формування моделі впровадження системи мотивації персоналу на підприємстві.
7. Оцінювання ефективності моделі мотивації персоналу на підприємстві.
8. Впровадження системи мотивації персоналу на підприємстві.
9. Контроль та корегування елементів системи мотивації персоналу на підприємстві.

Для ТОВ «Телекарт-Прилад» були розроблені заходи підвищення мотивації розрахована сума витрат за кожним заходом та сформовані відповідальні підрозділи за реалізацію.

Загальна вартість впровадження комплексного підходу до мотивації персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» на рік складає 2864,5 тис. грн., яка включає:

- Вартість послуг консалтингової фірми на формування KPI на підприємстві за підрозділами – 150 тис. грн.
- Додаткове преміювання персоналу $1\% \cdot 6645 = 664,5$ тис. грн.
- Безкоштовне харчування на місяць $150 \cdot 40 \cdot 20 \cdot 12 = 1440$ тис. грн.
- Дооблаштування двох укриттів на території підприємства (завод та адміністративне приміщення) – 50000 грн.
- Проведення тренінгів та майстер-класів 1 на квартал $20 \cdot 4 = 80$ тис. грн.
- Забезпечення комфортних умов праці - 20 тис. грн.
- Організація психологічних тренінгів – $15 \cdot 4 = 60$ тис. грн.
- Організація корпоративних заходів – 400 тис. грн.

Прогнозовані наступні зміни основних показників діяльності підприємства внаслідок впровадження системи мотивації персоналу на ТОВ «Телекарт-Прилад»:

- Зростання чистого доходу від реалізації в обсязі до 1,5% або 7437,4 тис. грн.;

- Зростання собівартості реалізованої продукції в обсязі 2864,5 тис. грн.: за рахунок скорочення непродуктивних витрат праці повна собівартість може впасти на 1%, проте зростуть інвестиційні витрати, пов'язані із реалізацією запропонованих заходів;

- Зростання фонду оплати праці на 664,5 тис. грн.

- Зростання чистого прибутку підприємства в обсязі 1720 тис. грн.

Запропоновані заходи мають:

Термін окупності інвестицій $2864,5/7680,0=1,67$ року або 20 місяців.

Коефіцієнт ефективності витрат $1720/2864,5=0,60$.

Зазначені результати показують ефективність запропонованих заходів впровадження впровадження комплексного комплексного підходу до формування системи мотивації на ТОВ «Телекарт-Прилад» та можуть бути рекомендованими до впровадження.