

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:
**«СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА
ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»)»**
(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу

Малобенська Злата Максимівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к. е. н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Орленко Ольга Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Утримання та продуктивність співробітників - дві найбільші проблеми, з якими стикаються підприємства з наближенням до 2025 року, і обидві можуть бути вирішені шляхом покращення однієї характеристики: мотивації.

Успішна робота будь-якої організації неможлива без ефективного управління людськими ресурсами, і одним із ключових аспектів управління справді є мотивація співробітників. Мотивовані команди більше сприяють досягненню цілей, створюють якісне співробітництво та підвищують загальну продуктивність.

Пробуджуючи цілеспрямованість, це значно впливає на продуктивність співробітників, спонукаючи їх працювати якнайкраще, зрештою щоб досягти поставленої мети.

Крім того, мотивація глибоко впливає на те, наскільки людина задоволено себе почуває на робочому місці. Коли працівники відчують натхнення, вони, як правило, демонструють вищий рівень задоволеності роботою, що призводить до підвищення морального духу та позитивної робочої атмосфери.

Мотивація сама по собі, дуже тісно пов'язана з рівнем утримання в організації. Мотивовані співробітники, швидше за все, будуть залучені до своєї роботи, що призводить до зниження плинності кадрів і підвищення лояльності до компанії.

На мотивацію співробітників впливає багато факторів. Основними з них є визнання та винагороди. Оскільки вони служать потужними інструментами для утримання співробітника у компанії на довгостроковий період. Не менш важливим є надання можливостей для підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання співробітника, тому що це дозволяє

людині реалізувати свій потенціал та відчувати задоволення від своєї роботи. До того ж, робоче середовище та організаційна культура ще значно впливають на самопочуття людей. Позитивна, доброзичлива та сприятлива атмосфера зміцнює мотивацію та відданість людей.

Застосування стратегій для підвищення мотивації співробітників має вирішальне значення. Чіткі очікування та чітко визначені цілі дають працівникам відчуття напрямку, мети та досягнень, стимулюючи постійну мотивацію.

Надання конструктивного зворотного зв'язку та підтримка допомагає співробітникам зрозуміти свої сфери вдосконалення та сильні сторони.

Розширення можливостей співробітників через прийняття рішень прищеплює почуття власності та відповідальності, сприяючи підвищенню мотивації та залучення до роботи. Вимірювання та підтримка мотивації працівників є обов'язковою умовою довгострокового успіху організації. Використання частих опитувань співробітників і механізмів зворотного зв'язку допомагає оцінити рівень мотивації та визначити сфери, які потрібно вдосконалити. Розробка довгострокових мотиваційних програм, адаптованих до конкретних потреб співробітників, забезпечує постійну мотивацію та залученість на різних рівнях організації.

Включення гнучкості в порядок роботи, як-от варіанти віддаленої роботи або гнучкий графік, може значно сприяти підтримці морального та фізичного духу співробітників, враховуючи різноманітні потреби. Особливо, якщо розглядати такий варіант на сучасний час, коли кожен день лунає тривога та літають ракети.

Існує безліч підходів до мотивації персоналу, які часто варіюються залежно від характеру діяльності організації, її корпоративної культури та особливостей співробітників. Наприклад, в одній компанії ефективними можуть бути фінансові бонуси і винагороди, а в другій важливіше створити стимулюючу обстановку і надати можливості для професійного розвитку та побудування кар'єри.

Роль керівників у процесі мотивації персоналу особливо важлива. Керівники повинні бути ефективними комунікаторами, мотиваторами та насамперед відкритими до діалогу з молодими співробітниками. Вони також повинні вміти розпізнавати особисті потреби своїх підлеглих і надавати їм підтримку та заохочення, необхідні досягнення високих результатів. Враховуючи важливість мотивації персоналу для успіху організації, вони повинні постійно аналізувати ефективність своїх стратегій і своєчасно вносити корективи, щоб забезпечити оптимальний рівень мотивації та задоволеності персоналу. Систему мотивації персоналу підприємства та розробку рекомендацій ми будемо розглядати на основі підприємства ТОВ «СІЛЬПО-ФУД».

Мета дослідження аналіз особливості підвищення мотивації персоналу в підприємствах та виявити прояв мотиваційного фактору на прикладі ТОВ «СІЛЬПО-ФУД».

Завдання дослідження:

- дослідити теоретичні основи системи мотивації персоналу на підприємстві,
- проаналізувати роль мотивації в підприємницькій діяльності,
- провести аналіз фінансово-економічного стану ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»,
- оцінити ефективність системи мотивації персоналу,
- розробити рекомендації щодо удосконалення системи управління персоналом на обраному підприємстві та економічно обґрунтувати.

Об'єкт дослідження управління мотивацією праці для удосконалення системи підприємства.

Предмет дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних підходів до формування ефективної організації мотивації праці на підприємстві.

Методи дослідження : спостереження, порівняльний метод, метод статичного аналізу та метод відображення наукових досліджень у графічній та табличній формах.

Інформаційна база Дані підприємства ТОВ «СІЛЬПО-ФУД», наукові статті, аналітичні звіти, внутрішні документи компанії.

Структура та обсяг роботи. дослідження складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Основний текст становить 65 сторінок, містить 24 таблиць, 5 рисунків.

ВИСНОВКИ

У сучасному бізнес-середовищі питання мотивації персоналу відіграє ключову роль у забезпеченні успіху підприємства. Мотивація визначається як внутрішня сила, яка стимулює людину до досягнення цілей та задоволення своїх потреб. У контексті підприємницької діяльності, мотивація персоналу є одним з ключових факторів, що визначають успішність будь-якого підприємства. Вона впливає на продуктивність праці, лояльність співробітників, їхню залученість до роботи та загалом на атмосферу в колективі. Утримання талановитих співробітників і забезпечення їхньої високої продуктивності стають дедалі більшими викликами для компаній у сучасному світі. На щастя, ці проблеми можна вирішити, зосередившись на мотивації персоналу. Ефективне управління людськими ресурсами, а саме мотивація співробітників, відіграє вирішальну роль у досягненні цілей компанії. Мотивовані команди з більшою ймовірністю будуть продуктивними, співпрацюватимуть та створювати якісну роботу.

Теорії мотивації персоналу можуть допомогти підприємствам зрозуміти, які різні мотиваційні підходи впливають на поведінку персоналу і які з них є найбільш ефективними для досягнення високої продуктивності праці та підтримки конкурентоспроможності підприємства. Однією з найбільш відомих теорій мотивацій є ієрархія потреб Маслоу. Ця теорія є однією з найбільш відомих і широко застосовуваних теорій мотивації. Вона базується на тому, що потреби людини розташовані в певній ієрархії, і що людина буде прагнути задовольнити потреби більш високого рівня тільки після того, як будуть задоволені потреби нижчого рівня. Ієрархія Маслоу є

корисним інструментом для підприємств у розробці стратегій мотивації працівників. Вона допомагає зрозуміти, що мотивує працівників на різних рівнях, і як забезпечити їхні потреби для підвищення продуктивності та задоволеності роботою.

Теорія Хта Y Дугласа МакГрегора є теорією, яка відображає різні погляди на природу людей і їхню мотивацію до праці. Теорія Х є песимістичним представленням природи працівників, які не люблять працювати, потребують контроль, уникають відповідальності і мотивуються лише матеріальними винагородами. Напроти теорія Y, яка представляє оптимістичний погляд на природу персоналу і базується на тому, що праця для людей є певним чином відпочинком, вони не уникають роботи, а з задоволенням її виконують. Також представники даної теорії здатні до самоконтролю та самоуправління, вони активно залучаються до прийняття рішень і беруть відповідальність за виконання своїх обов'язків, тому використання цієї теорії може сприяти більш тривалому успіху через більшу залученість і задоволення працівників, що веде до підвищення продуктивності та інновацій на підприємстві.

У торгівельній сфері мотивація персоналу відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності та успішності бізнесу. Оскільки це галузь, де спілкування з клієнтами та здатність до продажів є важливими, підходи до мотивації персоналу часто спрямовані на стимулювання продажів, підвищення рівня обслуговування та розвиток особистісних навичок персоналу. Дані підходи об'єднують в собі принципи системності, комплексності, регламентації, стабільності, керованості, гнучкості, простоти та орієнтуються на кінцевий результат, а саме до підвищення продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та збільшенню рівня конкурентоспроможності підприємства.

Для того, щоб закріпити теоретичну частину питання мотивації персоналу, було проаналізовано діяльність підприємства ТОВ «Сільпо-Фуд». ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» - це одна з найбільших мереж продовольчих

супермаркетів в Україні. Ця мережа відома своїм широким асортиментом товарів, високою якістю обслуговування та інноваційним підходом до розвитку. Основним видом діяльності у компанії ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» є роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами. Також компанія має власне виробництво здібних виробів, тортів, тістечок, вироблення готової їжі та страв. Місією компанії є приносити задоволення клієнтам від якості продукції та обслуговування працівників. Цінності, які дотримується компанія є наступними: мотивація, постійний розвиток, інновації у роботі, нульові відходи, орієнтованість на гостей, чесність і довіра, згуртована команда.

Виходячи зі SWOT-аналізу, який був проведений стосовно ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» варто зазначити, що компанія має свої сильні сторони, які допомагають їй стабільно розвиватися кожен рік, навіть у важкі періоди економічних та військових криз. Однак вона також стикається з певними слабкими сторонами. Рішення щодо цих проблем залежить від того, як компанія побудує свої стратегічні плани та інвестує в свої ресурси, щоб зменшити негативний вплив зовнішнього середовища на свою діяльність.

Щодо можливостей, важливо зазначити, що компанія може розглядати вихід на світовий ринок, що значно підвищить конкурентоспроможність бренду та розширить ринок збуту. Проте, торгова мережа ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» також стикається з загрозами, такими як сильна конкуренція від інших підприємств, які пропонують схожі послуги, а також вплив економічних коливань, політичної нестабільності та інших факторів.

Щодо системи мотивації персоналу ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» варто сказати, що керівництво ставить перед собою комплекс завдань для досягнення стратегічних цілей та ефективного управління персоналом. По-перше, вони прагнуть забезпечити відкриту та добросовісну взаємодію між співробітниками та керівництвом на основі соціального партнерства. По-друге, встановлюються чіткі та реалістичні цілі для організації та

працівників, які контролюються та винагороджуються відповідно до досягнень. По-третє, формується корпоративна культура, ґрунтована на цінностях співробітників та керівництва, включаючи принципи співпраці, ефективності, якості, відповідальності та довіри. По-четверте, впроваджуються передові методи управління персоналом, базуючись на кращому вітчизняному та міжнародному досвіді, включаючи організаційне керування, оцінку працівників, навчання та розвиток персоналу та управління корпоративною культурою. Нарешті, система управління персоналом постійно вдосконалюється через планування роботи, організацію та контроль виконання завдань.

У ході дослідження було також виявлено і проблеми в даній системі мотивації, а саме однією з проблем у мотивації персоналу ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» може бути недостатня різноманітність у винагородах під час навчання та роботи. Зазвичай співробітники отримують грошові премії або винагороди за свою працю, проте система може не враховувати інші форми мотивації, такі як позитивний зворотний зв'язок. Також, можливо, не вистачає уваги до індивідуальних потреб співробітників. Деяким працівникам може бути важливо мати гнучкий графік, а інші можуть бажати більшої участі у тренінгах або заходах. Вирішення цих проблем може значно підвищити мотивацію персоналу та їх залученість до роботи, тому було розроблено ряд заходів, які ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» потенційно може впровадити всередині колективу.

Тому у ході дослідження було розроблено ряд програм для впровадження в систему мотивації підприємства, а саме «Робочий баланс», «Ідеї для зростання» та «Колективні нагороди». Перша програма заключалася у тому, що програма дозволяє працівникам обирати гнучкі графіки роботи; друга програма орієнтована на отриманні можливості працівникам пропонувати нові ідеї щодо покращення роботи підприємства; третя програма є певним командним змаганням щодо, наприклад, який магазин

досягне найвищого показника продажів за місяць, то команда переможців отримає винагород (як матеріальну, так і мотиваційна).

За результатами підрахунку ефективності впровадження даних програм було визначено, що найефективнішою програмою для системи мотивації персоналу буде «Ідеї для зростання». Це можна пояснити не тільки тими показниками, які було розраховано на період 2024 року, а саме дохід від реалізації продукції потенційно може становити 12 666 834,2 тис. грн, продуктивність праці – 3132,78 тис. грн, а й тим, що персоналу компанії важливо приймати участь у прийнятті рішень, які будуть стосуватися не тільки їх мотивації, а й результату діяльності всього підприємства, його конкурентоспроможності. Крім того, в контексті війни в Україні, впровадження цієї програми може надати можливість працівникам активно брати участь у покращенні роботи компанії, що підвищить їхню мотивацію та залученість.

Для впровадження цієї програми компанії «Сільпо-Фуд» залишається лише забезпечити відкритість цієї програми, методи її проведення, чітке пояснення цілей та результатів. Окрім того, необхідно буде залучити засоби ІТ-комунікації для розробки спеціальних платформ, де будуть збиратися побажання та ідеї персоналу щодо покращення діяльності компанії, системи мотивації та ін. питань, які будуть актуальні в певні моменти економічної діяльності підприємства.

Вже після впровадження цієї програми компанія може очікувати позитивні економічні результат, такі як підвищення продуктивності роботи, збільшення доходу від реалізації продукції, оптимізація робочих процесів та покращення якості обслуговування клієнтів.