

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ ТА 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: **«МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА
ЕФЕКТИВНІСТЬ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА»**

Виконавець:
студент факультету ФЕУП
Гуменюк Володимир Андрійович

/підпис/

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Бабій Олег Миколайович

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Важливість теми дослідження пов'язана із важливістю мотивації працівників у сучасних українських організаціях. Результативність роботи організації визначається її персоналом. Поведінка співробітників залежить від внутрішнього та зовнішнього середовища, проте найбільший вплив на їх мотивацію та прагнення до досягнення цілей надає саме внутрішнє середовище. Трудова поведінка співробітників є основою для успішного функціонування підприємства та досягнення необхідних економічних показників. Однак поведінка співробітників може відрізнятися: деякі відрізняються старанністю та відповідальністю, тоді як інші прагнуть виконати мінімальний обсяг обов'язків незалежно від якості та досягнення оптимального результату. Ефективність поведінки визначається точністю та якістю виконання співробітником своїх трудових обов'язків відповідно до посадової інструкції, а також її прагненням задовольнити інтереси колективу та досягти цілей організації. Мотивацію визначають мотиви, включаючи внутрішні прагнення, які зрештою визначають активність і спрямованість діяльності працівника.

Значення мотивації в сучасних системах управління, безумовно, велике, оскільки саме мотивація спонукає співробітника працювати на максимальній віддачі, що забезпечує ефективність роботи організації. Мотивація сприяє розвитку економіки країни та забезпечує рівень добробуту громадян, оскільки кожна людина працює, щоб заробити гроші та задовольнити свої потреби та бажання, і саме цей фактор істотно впливає на активність трудової діяльності людини.

Будь-яка справа вимагає наявності мотиву, тому мотивацію можна як інструмент, здатний стимулювати трудову діяльність співробітника. Мотивація ґрунтується на включенні до процесу зацікавленості та бажань, і тому її можна розглядати з двох сторін. З одного боку, є особисті потреби, які спонукають нас шукати джерела їхнього задоволення. Ці джерела забезпечують дохід, і тому люди працевлаштовуються, щоб мати можливість задовольнити свої матеріальні бажання та потреби. З іншого боку, мотивацію можна як благо, яке організація може запропонувати своїм співробітникам, причому важливими чинниками є розмір цього блага та її відповідність бажанням і потребам працівника.

Метою дослідження є проведення оцінки системи нематеріальної мотивації персоналу організації.

Завдання дослідження:

- розглянути поняття мотивації персоналу;
- визначити етапи розробки провести огляд основних напрямів щодо вдосконалення системи нематеріальної мотивації персоналу;
- дослідити мотиваційний профіль працівника та методики вивчення мотиваційної сфери;
- надати загальну характеристику підприємства ФОП «Канжа Костянтин Вадимович»;

- проаналізувати склад і структуру персоналу;
- розробити заходи щодо вдосконалення системи стимулювання праці персоналу;
- на основі виявлених проблем розробити проект заходу щодо вдосконалення системи нематеріальної мотивації у досліджуваній організації та економічно обґрунтувати його.

Об’єкт дослідження – система матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу ФОП «Канжа Костянтин Вадимович» та її вплив на ефективність фінансово–економічної діяльності підприємства

Предмет дослідження – теоретичні та практичні аспекти підвищення мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства.

Методи дослідження. Теоретичними й методичними засадами є спостереження, порівняльний метод, метод статичного аналізу та метод відображення наукових досліджень у графічній та табличній формах.

Інформаційна база дослідження – ФОП «Канжа Контантін Вадимович».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (30 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 83 сторінки. Основний зміст викладено на 51–64 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 7 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні та методичні засади управління персоналом на підприємстві*» розглянуто поняття мотивації персоналу, Етапи розробки та система нематеріальної мотивації персоналу, мотиваційний профіль працівника та методики вивчення мотиваційної сфери, які визначають вибір відповідної стратегії розвитку мотивації персоналу на підприємстві.

У другому розділі «*Практичні аспекти мотивації персоналу на підприємстві*» проаналізовано загальну характеристику підприємства, структуру персоналу, ефективності його використання та проаналізували аналіз мотиваційних заходів на підприємстві.

У третьому розділі «*Напрями вдосконалення системи стимулювання праці персоналу ФОП «Канжа Костянтин Вадимович»*» запропоновано створити заходи щодо вдосконалення системи стимулювання праці персоналу, створити комунікаційне поле та розробити системи конкурсів, розробити положення про стимулювання персоналу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація поєднує комплекс факторів, які сприяють досягненню конкретного завдання шляхом стимулювання психологічних аспектів у працівників. Вона активізує внутрішні сили, що спонукають до досягнення цілей та вирішення завдань. В основі мотивації лежать мотиви, які можна розглядати як спонукальні сили, що спонукають людину до певних дій. Мотиви виникають у результаті потреб та бажань, які відчуває людина. Існує безліч теорій, що пояснюють мотиви та системи мотивації. Виникаючі потреби змушують людину шукати способи задоволення, і цим формують мотивацію.

2. Мотив можна розглядати як систему цілей, вкладених у певні дії. Кожен мотив включає різну кількість цінностей, які впливають на здійснення конкретних дій. В рамках робочої діяльності застосовуються різні види стимулів та винагород, як внутрішні, так і зовнішні. Мотивація відіграє важливу роль у роботі організації, оскільки вона дозволяє значно впливати на співробітників з метою досягнення необхідних і запланованих результатів. Формами стимулювання є матеріальне та нематеріальне стимулювання. В свою чергу матеріальне поділяється на: грошові та негрошові, а нематеріальні поділяються на – соціально–психологічні.

3. Нематеріальні стимули спрямовані на задоволення психологічних потреб людини та мають на меті впливати на її моральний стан шляхом створення соціально–гармонійної атмосфери. До таких стимулів належать медичне обслуговування, страхування, надання відпустки, пенсії та інші аналогічні фактори. Межі матеріального та нематеріального стимулювання визначаються через статусні відмінності, які включають привілеї та особливі умови, що надаються співробітнику, який займає певне соціальне становище в організації, наприклад, окремий робочий кабінет або інші привілеї.

4. Для дослідження мотивації персоналу для збільшення прибутку підприємства, було здійснено аналіз діяльності основних показників, аналіз складових мотивації персоналу та проведена оцінка комплексного рівня заходів щодо рівня мотивації персоналу ФОП «Канжа Костянтин Вадимович». Це виробниче підприємство відкрито в 2020 році, оснащене передовими технологіями, прагне до лідерства у галузі та пропонує унікальні рішення для виконання різноманітних проектів. Компанія постійно стежить за останніми тенденціями у будівництві та інтегрує інноваційні підходи до всіх аспектів нашої діяльності. Аналіз основних показників діяльності дозволив зробити висновок, що підприємство є прибутковим, так як протягом 2020–2022 року чистий прибуток збільшився на 246.14%

5. Аналіз мотиваційних заходів ФОП «Канжа Костянтин Вадимович» дозволив встановити, що кожна складова мотивації має свої сильні та слабкі місця. Підприємництво має певні заходи для підвищення мотивації персоналу на підприємстві, але цих заходів недостатньо для досягнення оптимального рівня мотивації. Було виявлено такі проблеми: застаріла програма преміювання персоналу; обмеженість форм нематеріального

стимулювання. Необхідно провести детальніший аналіз та розробити додаткові заходи для підвищення мотивації співробітників.

6. Для вирішення конфліктів та довгих психологічних пауз, викликаних негативним ставленням працівників один до одного в деяких випадках, рекомендується запровадити регулярні збори колективу, які нині відсутні. Такі збори можуть бути планерками або «п'ятихвилинками», але з виділенням достатнього часу, щоб розв'язувати серйозні питання і проблеми. На цих зборах працівники зможуть обговорювати проблеми, розв'язувати основні питання та отримувати інформацію з перших рук від керівників, що допоможе уникнути непорозумінь та проблем. Для ефективного створення такого місця слід залучити психолога, чийм основним завданням буде покращення морально-психологічної атмосфери. Це практика, поширена у багатьох організаціях, що розвивають кадрову політику відповідно до нових технологій роботи з персоналом.

Пропонується залучити психолога на часткову зайнятість у розмірі 0,1 ставки, що становить 4 години на тиждень. Таке тимчасове залучення дозволить оцінити реальний результат роботи та одночасно скоротити початкові витрати, пов'язані з утриманням нового штатного співробітника.

Сума річних витрат на цей захід визначається на основі середньої заробітної плати одного працівника в організації – 12000 грн. / рік.

7. Створення системи конкурсів дозволяє співробітникам отримувати визнання з боку організації та керівництва, відчувати свою значущість та цінність, що підтверджується різними видами бонусів, такими як грамоти, похвали, нагороди та інші форми заохочення. Забезпечення психологічної турботи та встановлення механізму самоствердження та отримання поваги з боку організації для працівника дозволяє встановити зворотний зв'язок та досягти необхідного мотиваційного ефекту.

Розглянувши заходи стимулювання, було розраховано вартість та призначено відповідні дані за дані заходи. Сумарні витрати на реалізацію запропонованих заходів у рамках системи нематеріальної мотивації становитимуть – 25000 грн. на рік.

8. Після пропозиції наших рекомендацій та підрахунку витрат на них, ми порахували наскільки впровадження заходів дозволить збільшити чистий прибуток та зробили розрахунок економічної ефективності. Відповідно впровадження заходів дозволить збільшити чистий прибуток на 1062,3 тис. грн., а економічна ефективність запровадження заходів становитиме 42,3%.