

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 076 « Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

за освітньою програмою
Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності

на тему: «Мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-
економічної діяльності підприємства»

Виконавець:

студентка ФЕУП

Богаченко О. І. _____

Науковий керівник:

д.е.н., доцент

Бабій О. М. _____

ОДЕСА – 2023

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Забезпечення гідного, справедливого та стимулюючого рівня оплати праці залишається однією з найбільш досліджуваних тем більшості економістів, які вивчають питання мотивації та продуктивності праці. Питання оптимізації витрат на персонал підприємства при збереженні високого рівня продуктивності є актуальним у будь-який період розвитку, оскільки рівень оплати праці працівників та її структура мають важливе соціальне значення, впливаючи не лише на поточні, а й на майбутні показники діяльності підприємства. діяльність компанії. Враховуючи таку орієнтацію, питання визначення характеру виплат працівникам, їх структури та їх впливу на рівень продуктивності праці є важливою частиною менеджменту, яка потребує з'ясування та вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти дослідження взаємозв'язку системи мотивації працівників знайшли висвітлення у багатьох наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених: Д. Богиня, Н. Глевацька, О. Грішнова, В. Данюк, О. Дороніна, В. Коломієць, В. Мурашко, В. Мец, А. Мазаракі, М. Семикіна, І. Єпіфанова та інші.

Проте, незважаючи на ґрунтовність та актуальність наявної теоретичної, методологічної та практичної бази досліджень взаємозв'язку систем стимулювання та підвищення рівня продуктивності праці працівників у сучасних умовах, ці результати ще потребують удосконалення.

Метою дослідження є удосконалення теоретичних та методичних положень і формування практичних рекомендацій щодо посилення взаємозв'язку системи мотивації та підвищення рівня продуктивності працівників.

Відповідно до поставленої мети у роботі визначено та виконано такі завдання:

- вивчити сутність і зміст механізму, системи мотивації та методів мотивації праці персоналу підприємства;

- розглянути сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу;
- дослідити основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці;
- вивчити організаційно-правову характеристику ТОВ «Сільпо»;
- проаналізувати фінансово-економічну діяльність ТОВ «Сільпо»;
- проаналізувати мотиваційний механізм управління на підприємстві ТОВ «Сільпо»;
- виявити напрями вдосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації мотивації праці на ТОВ «Сільпо»;
- визначити економічний ефект у запропонованих заході удосконалення системи мотивації праці на підприємстві ТОВ «Сільпо».

Об'єктом дослідження є мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства.

Предметом дослідження є сукупність організаційних та теоретико-методичних засад системи мотивації та її взаємозв'язку з підвищенням рівня продуктивності працівників.

Методи дослідження. У процесі дослідження використано такі загальнонаукові методи дослідження, як спостереження та порівняння, метод індукції та дедукції, комбінація аналітичного та логічного підходів (для дослідження теоретичної сутності мотивації та оплати праці, пов'язаних з нею понять, основних структурних елементів оплати праці), узагальнення (для формулювання висновків), а також спеціальні методи – статистичний та графічний, методи економічного аналізу (для проведення макроекономічної оцінки рівня виплат та винагород, проведення соціально-економічної характеристики підприємства).

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ» розглядаються теоретичні основи формування мотиваційного механізму праці персоналу; розкрито сутність і зміст механізму, системи мотивації та методів мотивації праці персоналу підприємства; розглянуто сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу; досліджено основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці.

У другому розділі «АНАЛІЗ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ У ТОВ «СІЛЬПО» вивчено організаційно-правову характеристику ТОВ «Сільпо»; проаналізовано фінансово-економічну діяльність ТОВ «Сільпо»; проаналізовано мотиваційний механізм управління на підприємстві ТОВ «Сільпо».

У третьому розділі «ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТОВ «СІЛЬПО» виявлено напрямки вдосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації мотивації праці на ТОВ «Сільпо». Визначено економічний ефект у запропонованих заході удосконалення системи мотивації праці на підприємстві ТОВ «Сільпо».

ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі було розглянуто тему «Мотивація персоналу та її вплив на ефективність фінансово-економічної діяльності підприємства» та зроблено наступні висновки:

1. Мотивація є системою внутрішнього контролю для впливу на індивідуальні дії, яка побудована на інформаційній свідомості, яка змушує індивідів діяти.

Мотивація є рушійною силою людської поведінки, і мотивація персоналу є важливою умовою ефективної роботи співробітників в інтереси організації. Ефективний менеджер повинен розуміти зміст мотивація, забезпечення здорового морального духу в колективі та заохочення працівників до праці твердий.

2. Удосконалення систем і методів оцінювання організаційного персоналу та результатів його роботи вимагає: нагляду та законодавчих положень щодо заходів оцінювання; впровадження інструментів підзвітності для прийняття кадрових рішень; розвитку систем найму та відбору; та покращення якості професійної підготовки працівників. Необхідно виключити всі надто складні способи і прийоми, прагнути встановити максимально об'єктивні показники оцінки, які не викликатимуть опору та негативного ставлення працівників.

3. На українському ринку супермаркетів роздрібної торгівлі існує гостра конкуренція за багатьма напрямками. Наприклад, найефективнішим лідером супермаркету є «АТБ», який обслуговує малозабезпечених людей, що є великою перевагою для ринкової ніші. Крім того, не можна не згадати компанію «Новус», яка є прямим конкурентом «Сільпо», адже вона пропонує своїм клієнтам такий же рівень обслуговування та якості товарів, як і ТОВ «СІЛЬПО-ФУД».

4. Сильною стороною ТОВ є постійне розширення послуг і масштабів діяльності по всій країні. Модернізація існуючих технологій і якісне

впровадження нових ідей. Підвищений рівень автономності та власне виробництво дозволяють гнучкіше контролювати постачання та рентабельність операцій.

5. 2021 рік був надзвичайно складним для компанії. Протягом звітного періоду знизилася рентабельність продажів, збільшилася фінансова залежність від інших джерел, що призвело до вразливості компанії та значного зниження конкурентоспроможності на ринку.

Керівництво ТОВ «Сільпо-ФУД» сприяє ефективній діяльності співробітників, вносить у роботу різноманітність, надає можливість співробітникам отримати новий досвід, підтримує їх інтерес і мотивацію до роботи, розвиває у них розуміння відповідної сфери діяльності.

6. За результатами оцінки приймається рішення про роботу в попередніх або існуючих місцях або про переведення персоналу в резерв це місце розташування.

Тому запропоновані заходи допоможуть у розвитку персоналу та підвищать його задоволеність роботою. Соціально-економічну ефективність розрахуємо в наступному пункті.

7. Отже, провівши розрахунок економічної ефективності, можна зробити висновок, що запропоновані заходи позитивно вплинуть на розвиток торгово-касової системи ТОВ «Сільпо-Фуд».

