

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 та організація торгівлі»
(назва освітньої програми)

на тему: **«Шляхи підвищення мотивації та стимулювання діяльності персоналу (на прикладі ТОВ «Зарс»»**
(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу факультету ФЕУП
Грабова Ганна Сергіївна _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Бабій Олег Миколайович _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку економіки, одним з основних завдань конкурентоспроможності компаній, підприємств – це завдання керівників щодо мотивування своїх підлеглих до ефективної праці, з метою організації якісної та результативної роботи, що спрямована на досягнення цілей діяльності компанії. Працівники повинні розуміти, що досягнувши цілей компанії, вони досягнуть і своїх особистих цілей за допомогою тих благ, які їм запропонує компанія, в якій вони працюють.

Питанням мотивації персоналу в даний час приділяється дедалі більше уваги як теоретиками менеджменту, так і практиками. І це зрозуміло, адже шлях до ефективного управління персоналом заснований на розумінні потреб і мотивів конкретних людей - працівників організації. Від того, якими мотивами керується людина в своїй трудовій діяльності, залежить його ставлення до роботи.

Наразі на підприємствах усе більш гостро постає проблема мотивації праці. Переважна більшість підприємств не приділяє належної уваги даному питанню. Вважаючи розробку системи мотивації достатньо дорогою процедурою, багато хто з керівників воліє діяти за допомогою стандартних схем матеріального стимулювання, які зводяться до розробки положень про оплату та преміювання, а також систему штрафів і утримань. Однак без урахування специфіки підприємства, а також індивідуальних, у тому числі психологічних особливостей працівників такі процедури не можуть повною мірою замотивувати персонал на ефективну діяльність і знизити плинність кадрів.

Мета дослідження. Розгляд наукових засад мотивації персоналу, теорій мотивацій та їх вплив на формування концепції стимулювання праці, а також

надання практичних рекомендацій щодо удосконалення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- 1) дослідити місце мотивації в системі сучасного управління персоналом;
- 2) розглянути теорії мотивації та їх вплив на формування концепції стимулювання праці;
- 3) проаналізувати діяльність підприємства та систему мотивації персоналу ТОВ «Зарс»;
- 4) розглянути перспективи розвитку ефективного мотивування персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є персонал підприємства ТОВ «Зарс».

Предметом нашого дослідження стали теоретичні та практичні аспекти мотивації персоналу на підприємстві та оцінка її ефективності.

Методи дослідження. Методологічною основою написання кваліфікаційної роботи є використання в процесі проведених досліджень сукупності різних методів аналізу і синтезу: групування і порівняння, методу абсолютних різниць і ланцюгових підстановок і ін. Застосування кожного з цих методів визначається характером розв'язуваних в процесі дослідження задач.

Інформаційна база дослідження. Огляд та обробка економічної та методичної літератури, підручників, навчальних посібників, монографій, періодичних видань та статей за обраною темою роботи.

Структура та обсяг роботи. Бакалаврська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (45 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг бакалаврської роботи становить 85 сторінки комп'ютерного тексту, містить 33 таблиці та 6 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи стимулювання трудової діяльності персоналу на підприємстві (в умовах конкурентного середовища)»* розглянуто сутність та роль стимулювання праці в управлінні персоналом на сучасному підприємстві; теорії мотивації та їх вплив на формування концепції стимулювання праці; нематеріальні методи стимулювання праці на підприємстві.

У другому розділі *«Дослідження впливу мотивації трудової діяльності персоналу на ТОВ «Зарс»»* надана характеристика самого підприємства та проаналізовано динаміку важливіших показників господарської діяльності підприємства ТОВ «Зарс». Проведено аналіз мотивації персоналу на ТОВ «Зарс» та проведено оцінку мотиваційного потенціалу досліджуваного підприємства в конкурентному середовищі.

Власникам та керівникам будівельних підприємств різної величини і принципів управління необхідно розробляти мотиваційні програми, які б дали змогу залучити найбільш кваліфікованих, перспективних та ефективних працівників.

Недостатня мотивація в сучасних умовах не дає змоги підприємствам реалізувати свої потенційні можливості. Спонування людей до праці, це об'єктивно необхідна умова розвитку будь - якого підприємства, тому мотивація праці вважається вирішальним чинником забезпечення досягнення відповідних цілей як на макро -, так і на мікрорівні.

Вищезазначене дає змогу зробити висновок: нині для будівельного сектору треба розробити таку систему мотивації, яка б, з одного боку, підвищила продуктивності праці, а з другого – стимулювала творчі ініціативи в колективі.

У третьому розділі *«Напрями вдосконалення мотивації трудової діяльності на ТОВ «Зарс»* запропоновані два заходи: покращення системи управління кар'єрного зростання; розробка системи конкурсів.

Проведені розрахунки дають змогу прийти до висновків, що запропоновані заходи є ефективними. У результаті запропонованих заходів підвищується рівень мотивації як торгового персоналу, так і персоналу в цілому по підприємству.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Мотивація персоналу — одна з найбільш актуальних тем вже багато років. Кожний роботодавець хотів би знати, де в його працівника кнопка, натиснувши на яку можна отримати вискоефективного, ініціативного та лояльного професіонала. Оскільки інструкції з використання та місця знаходження такої кнопки в компанії немає, вона створює свої інструменти з мотивації у вигляді положень, стандартів, регламентів, часто підміняючи поняття мотивації й стимулювання або об'єднуючи їх в єдине ціле.
2. Знання мотивації - це ключ до розуміння поведінки людини і можливостей впливу на нього. Проблема мотивації є комплексною. Не може бути якогось рішення, прийнятного для всіх, так як при мотивуванні слід перш за все враховувати індивідуальну складову.
3. У дослідженні розкрито роль мотивації в управлінні персоналом. При цьому підкреслюється, що результати поведінки працівника на робочому місці залежать від мотивації, навичок і здібностей. При високих здібностях і навичках, але низьку мотивацію необхідно підбирати певні стимули з урахуванням індивідуальності кожного працівника. Змінити мотивацію поведінки персоналу можливо лише через відповідно підібрані стимули.

4. В дипломній роботі було проаналізовано діяльність ТОВ «Зарс». Будівельний холдинг "Зарс" заснував і очолив Гіві Сілівановіч Каркашадзе в жовтні 1996 року. Вже понад 25 років компанія будує в Одесі будинку зі стилем, який гармонує з архітектурою міста. Компанія здійснює повний інвестиційно-будівельний цикл, починаючи з проектування до введення об'єкта в експлуатацію. Колектив компанії - це професіонали з багаторічним досвідом роботи. У процесі зведення будинків, "Зарс" реалізують ідеї і неординарні рішення, застосовують технології, які поєднуються з традиціями і стандартами якості. В арсеналі "Зарс" - десять реалізованих проектів. Житлові будинки зведені виключно в ареалі Французького бульвару, в безпосередній близькості до моря і культурних об'єктів. Наступні об'єкти будуть проектуватися і зводитися за такими ж принципами.
5. Зарс – це злагоджена команда однодумців і професіоналів, яка для кожного проекту знаходить нові рішення, розуміючи сучасні тенденції і потреби своїх клієнтів.
6. Відмовившись від масового будівництва, компанія Зарс створює унікальні проекти в яких естетика, якість і комфорт є основними постулатами.
7. За результатами аналізу фінансових показників СП ТОВ «Зарс» можна стверджувати про позитивні тенденції стосовно рівня ділової активності підприємства та незадовільний рівень платоспроможності.
8. Для визначення рівня мотивації персоналу підприємства нами було проведено анонімне тест-опитування «Задоволеність роботою» серед працівників ТОВ «Зарс».
9. Відповідно до результатів опитування, сильними сторонами системи мотивації є: вимоги роботи до інтелекту людини, злагодженість дій працівників, можливість використання власного досвіду та здібностей, а також тривалість робочого дня.

10. До слабких сторін відносяться: стиль керівництва, рівень заробітної плати у порівнянні з тим, скільки за таку ж роботу платять на інших підприємствах та в сенсі відповідності зі своїми трудовитратами, можливість використання досвіду та здібностей працівників та можливість службового (професійного) просування.
11. Нами було запропоновано два комплексних заходи для покращення рівня мотивації персоналу підприємства. Першим заходом на підприємстві щодо покращення рівня мотивації пропонуємо покращення системи управління кар'єрного зростання.
12. Даний захід включав в себе розроблення кар'єрної карти та розробку і впровадження ефективного контракту. Початкові інвестиції за даним комплексом заходів складатимуть 29 700 грн. Термін окупності – 4,1 місяці.
13. Другим заходом є розробка системи конкурсів. Система конкурсів дозволить працівникам отримувати визнання з боку організації і керівництва, відчувати себе потрібними і цінними, що буде підтверджуватися отриманням бонусів в різному вигляді - грамот, похвал, нагороджень і т.п. Забезпечення моральної турботи і забезпечення механізму самоствердження і отримання поваги для працівника з боку організації дозволить забезпечити зворотний зв'язок, тобто буде отриманий необхідний мотиваційний ефект.
14. Початкові інвестиції за даних заходом складають 35 000 грн, термін окупності даних інвестицій складатиме 9,6 місяці.

АНОТАЦІЯ

Грабова Г.С. «Шляхи підвищення мотивації та стимулювання діяльності персоналу (на прикладі ТОВ «Зарс»»).

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності
«076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»»

(шифр та назва спеціальності)

за освітньою програмою «Економіка та організація торгівлі». –

(назва освітньої програми)

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2021.

У роботі розглядаються теоретичні основи стимулювання трудової діяльності персоналу на підприємстві (в умовах конкурентного середовища): сутність та роль стимулювання праці в управлінні персоналом на сучасному підприємстві, теорії мотивації та їх вплив на формування концепцій стимулювання праці, нематеріальні методи стимулювання праці на підприємстві.

Проаналізовано динаміку, техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Зарс», структуру витрат, показники ефективності використання оборотних фондів, показники ефективності основних засобів, показники платоспроможності, ділової активності, проведено аналіз мотивації трудової діяльності на ТОВ «Зарс».

Запропоновано дві пропозиції щодо покращення системи мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Зарс».

Ключові слова: ефективність, стимулювання, мотивації, матеріальна та нематеріальна мотивація.

ANNOTATION

Hrabova H.S. "Ways to increase motivation and stimulate staff (on the example of LLC "Zars ")."

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty
076 «Entrepreneurship, trade and exchange activities»»

(code and name of the specialty)

for the educational program «Economics and organization of trade». –

(title of the educational program)

Odessa National Economics University. – Odessa, 2021.

The theoretical bases of stimulation of labor activity of personnel at the enterprise (in the conditions of competitive environment) are considered: essence and role of stimulation of work in personnel management at the modern enterprise, theories of motivation and their influence on formation of concepts of stimulation of work, intangible methods of stimulation of work at the enterprise.

The dynamics, technical and economic indicators of Zars LLC, cost structure, working capital efficiency indicators, fixed assets efficiency indicators, solvency indicators, business activity are analyzed, the analysis of work motivation at Zars LLC is analyzed.

Two proposals were proposed to improve the system of staff motivation at the enterprise LLC "Zars".

Key words: efficiency, stimulation, motivation, material and intangible motivation.