

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут економіки

Факультет менеджменту

Кафедра менеджменту

ПОЯСНОВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня бакалавра

студентки Азарової Владислави Ігорівни

академічної групи 073-18-3

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Формування системи мотивації праці працівників підприємства
(за матеріалами ТОВ «РУШ»)

Керівник кваліфікаційної роботи	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
	Швець В.Я.	90	відмінно	
Рецензент				
Нормоконтролер	Черняк В.І.	90	відмінно	

Дніпро
2022

ЗАТВЕРДЖЕНО:
завідувач кафедри менеджменту

_____ Швець В.Я.
(підпис)
« 02 » травня 2022 року

ЗАВДАННЯ
на кваліфікаційну роботу
ступеня бакалавра

студентці Азаровій В.І. академічної групи 073-18-3

спеціальності 073 Менеджмент

на тему Формування кадрової стратегії виробничого підприємства
(за матеріалами ТОВ «РУШ»)

затверджену наказом ректора НТУ «Дніпровська політехніка» від 25 травня 2022 р.
№ 284-с

Розділ	Зміст	Термін виконання
Теоретичний	Теоретичні засади формування кадрової стратегії підприємства	02.05.2022 р. – 12.05.2022 р.
Аналітичний	Аналіз використання персоналу та фінансово-господарської діяльності ТОВ «РУШ»	13.05.2022 р. – 29.05.2022 р.
Рекомендаційний	Формування системи мотивації праці персоналу ТОВ «РУШ» та оцінювання напрямів подальшого удосконалення	30.05.2022 р.– 09.06.2022 р.

Завдання видано _____ Швець В.Я.
(підпис керівника)

Дата видачі « 02 » травня 2022 року

Дата подання до екзаменаційної комісії « 13 » червня 2022 року

Прийнято до виконання _____ Азарова В.І.
(підпис студента)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи бакалавра
студентки групи 073-18-3
НТУ «Дніпровська політехніка»
Азарової Владислави Ігорівни

на тему: Формування системи мотивації праці працівників підприємства (за матеріалами ТОВ «РУШ»)

КЛЮЧОВІ СЛОВА: КАДРИ, КАДРОВА СТРАТЕГІЯ, МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ, АНКЕТУВАННЯ, ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА

Структура роботи: 89 сторінок комп'ютерного тексту; 26 рисунків; 29 таблиць; 43 джерела посилання.

Об'єкт розроблення – процес формування системи мотивації праці працівників підприємства.

Мета роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування системи мотивації праці працівників підприємства.

Основні результати кваліфікаційної роботи бакалавра полягають у такому: розглянуто базові аспекти формування системи мотивації персоналу; досліджено особливості мотивації та стимулювання персоналу підприємств України; розглянуто менеджмент персоналу як складової управління бізнесом: креативні механізми реалізації; досліджено загальну характеристику ТОВ «РУШ»; проаналізовано економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «РУШ»; проаналізовано показники формування та ефективності використання персоналу ТОВ «РУШ»; сформовано систему мотивації праці персоналу ТОВ «РУШ» та оцінено напрями подальшого удосконалення.

Методи дослідження – метод групування; методи аналізу фінансової звітності, класифікації, систематизації, узагальнення та формалізація, метод коефіцієнтів, а також табличний та графічний методи.

Результати кваліфікаційної роботи бакалавра рекомендовано для використання на підприємствах, які спеціалізуються на торговельній діяльності.

Сфера застосування – при обґрунтуванні ефективності рішень у сфері формування системи мотивації праці працівників підприємства.

Економічна ефективність запропонованих заходів – впроваджено модель мотиваційного механізму у ТОВ «РУШ», яка передбачає врахування потреб і результатів праці кожного окремого працівника, здійснення на цій основі оплати праці та стимулювання згідно з індивідуальними результатами кожного працівника.

Значимість роботи – практичне вирішення завдання створення в корпоративному менеджменті ТОВ «РУШ» ефективного мотиваційного механізму припускає активне використання для цих цілей творчих і прикладних розробок закордонних і вітчизняних учених, а також досвіду передових підприємств, де досягнуті значні успіхи в цій сфері діяльності.

ABSTRACT

of qualification paper for the Bachelor's degree
by the student of the academic group 073-18-3

Dnipro University of Technology

Azarova Vladyslava

Title: Formation of the system of motivation of employees at the enterprise (based on the materials of LLC "RUSH")

KEYWORDS: HUMAN RESOURCES, HUMAN RESOURCES STRATEGY, PERSONNEL MOTIVATION, QUESTIONNAIRE, EXPERT ASSESSMENT

Structure: 89 printed pages; 26 figures; 29 tables; 43 references.

Object of development is the process of forming a system of motivation of employees.

The aim of the paper theoretical justification and development of practical recommendations for the formation of a system of motivation of employees.

The main findings of the qualification paper for the Bachelor's degree are as follows: the basic aspects of forming a system of staff motivation are considered; features of motivation and stimulation of the personnel of the enterprises of Ukraine are investigated; personnel management as a component of business management is considered: creative implementation mechanisms; the general characteristic of LLC "RUSH" is investigated; economic and financial indicators of LLC "RUSH" activity are analyzed; indicators of formation and efficiency of staff use of LLC "RUSH" are analyzed; the system of motivation of work of the staff of LLC "RUSH" is formed and the directions of further improvement are estimated.

Research methods - grouping method; methods of analysis of financial statements, classification, systematization, generalization and formalization, the method of coefficients, as well as tabular and graphical methods.

The findings of the qualification paper for the Bachelor's degree are recommended for use in enterprises that specialize in trade.

Application – in substantiating the effectiveness of decisions in the field of forming a system of motivation of employees of the enterprise.

Financial viability of the proposed measures – a model of motivational mechanism has been introduced in LLC "RUSH", which provides for taking into account the needs and results of each individual employee, on this basis pay and incentives according to individual results of each employee.

The value of the research – a practical solution to the problem of creating an effective motivational mechanism in the corporate management of LLC "RUSH" involves the active use for these purposes of creative and applied developments of foreign and domestic scientists, as well as the experience of leading companies.

ЗМІСТ

Вступ	4
1 Теоретичні засади формування кадрової стратегії підприємства	7
1.1 Базові аспекти формування системи мотивації персоналу	7
1.2 Особливості мотивації та стимулювання персоналу підприємств України	14
1.3 Менеджмент персоналу як складова управління бізнесом: креативні механізми реалізації	18
2 Аналіз використання персоналу та фінансово-господарської діяльності ТОВ «РУШ»	30
2.1 Загальна характеристика ТОВ «РУШ»	30
2.2 Аналіз економічних та фінансових показників діяльності ТОВ «РУШ»	39
2.3 Аналіз показників формування та ефективності використання персоналу ТОВ «РУШ»	48
3 Формування системи мотивації праці персоналу ТОВ «РУШ» та оцінювання напрямів подальшого удосконалення	68
Висновки	80
Перелік джерел посилання	86

ВСТУП

Актуальність теми. Новий етап розвитку суспільних відносин у будь-якій країні вимагає підвищення активності та відповідальності працівників усіх систем і рівнів виробництва, створення умов для сталої їх прояви. Проблеми мотивації працівників управлінської праці, як і інших категорій працівників підприємств будь-яких форм власності, є найбільш актуальними незалежно від суспільно-політичного ладу в окремо взятій країні світового співтовариства, оскільки від чітко розроблених систем мотивації залежить не тільки соціальна і творча активність працівників управлінської праці, але і кінцеві результати підприємств у їх багатогранній соціально-економічній діяльності, особливо в галузі впровадження у виробництво інноваційних процесів та заходів науково-технічного прогресу.

Пандемія COVID 19 формує непересічні виклики для менеджменту будь-якого підприємства. Це проявляється насамперед в кількісній зміні чинників зовнішнього бізнесового середовища, в зміні характеру впливу чинників на підприємство як соціо-технічну систему загалом та на людину в цій системі зокрема. Науково-методологічна проблематика вказує з одного боку на чималу кількість досліджень мотивації та стимулювання персоналу проте з іншого боку практика господарювання 2020–2022 рр. свідчить про обмеженість, неефективність, а подекуди й цілковиту неможливість до застосування за умов пандемії відомих та апробованих раніше підходів до мотивування.

Зазначена проблема пов'язана з актуальними науково-практичними завданнями менеджменту як області спеціальних знань щодо мінімізації деструктивного впливу пандемії на ефективність роботи персоналу, враховуючи специфіку ведення господарської діяльності в Україні.

В умовах постіндустріальної економіки, в якій домінуючими ресурсами стала інформація і знання, актуалізуються процеси формування нового типу

робітників, основним видом діяльності яких виступає творчість. Зростає потреба сфер матеріального і нематеріального виробництва у висококваліфікованих працівниках, здатних до нестандартних рішень. Збільшуються витрати на розвиток людського капіталу: інвестиції у трудовий потенціал за обсягом переважають інвестиції у матеріальне виробництво. В зазначених умовах одним з пріоритетних завдань менеджменту виступає підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Специфіка кадрового менеджменту зумовлена унікальними властивостями трудового потенціалу, що проявляються в ряді факторів: по-перше, це системний характер трудового потенціалу, неможливість простого зведення знань, умінь і компетенцій для його адекватної оцінки; по-друге, наявність прихованих властивостей, що проявляються лише за наявності певних умов; по-третє, зовнішня обумовленість. Аналіз практики господарювання дозволяє стверджувати, що ефективність взаємодії персоналу лежить в площині впливу зовнішніх факторів, а саме: соціально-економічних умов праці, які у свою чергу детермінуються механізмами управління трудовим потенціалом як елементом загального менеджменту підприємства.

Мета даної роботи – теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо формування системи мотивації праці працівників підприємства.

Для досягнення поставленої мети були поставлені такі завдання:

- розглянути базові аспекти формування системи мотивації персоналу;
- дослідити особливості мотивації та стимулювання персоналу підприємств України;
- розглянути менеджмент персоналу як складової управління бізнесом: креативні механізми реалізації;
- дослідити загальну характеристику ТОВ «РУШ»;
- проаналізувати економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «РУШ»;

– проаналізувати показники формування та ефективності використання персоналу ТОВ «РУШ»;

– сформувати систему мотивації праці персоналу ТОВ «РУШ» та оцінити напрями подальшого удосконалення.

Об'єктом розроблення кваліфікаційної роботи є процес формування системи мотивації праці працівників підприємства.

Предметом розроблення є теоретичні, методичні та практичні підходи до формування системи мотивації праці працівників ТОВ «РУШ».

Методи дослідження. метод групування; методи аналізу фінансової звітності, класифікації, систематизації, узагальнення та формалізація, метод коефіцієнтів, а також табличний та графічний методи.

Практична значущість результатів дослідження полягає у тому, що у ТОВ «РУШ» впроваджено модель мотиваційного механізму у ТОВ «РУШ», яка передбачає врахування потреб і результатів праці кожного окремого працівника, здійснення на цій основі оплати праці та стимулювання згідно з індивідуальними результатами кожного працівника. Практичне вирішення завдання створення в корпоративному менеджменті ТОВ «РУШ» ефективного мотиваційного механізму припускає активне використання для цих цілей творчих і прикладних розробок закордонних і вітчизняних учених, а також досвіду передових підприємств, де досягнуті значні успіхи в цій сфері діяльності. Актуальним способом зниження плинності, підвищення конкурентоспроможності персоналу та розвитку підприємства в цілому є перехід від відчуття мотиваційного середовища до її систематичного вимірювання, вивчення та вдосконалення на цій основі системи стимулювання.