

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ КИЇВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЛІНГВІСТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту і маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра з менеджменту

**на тему: «ЗАСОБИ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ НА ПЕРСОНАЛ
ОРГАНІЗАЦІЇ»**

на прикладі Київського Національного Лінгвістичного Університету)

*Допущено до захисту
« » _____ року*

Студентки групи М03-19
факультету туризму, бізнесу і психології
освітньої програми
Менеджмент комерційної діяльності
за спеціальністю 073 Менеджмент
Шундик Анастасії Аркадіївни

*Завідувач кафедри
менеджменту і маркетингу
Тарасюк М. В.
(підпис)*

Науковий керівник:
кандидат економічних наук, доцент
Гуріна Н.В

Оцінка ЄКТС _____

Національна шкала _____
Кількість балів _____

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ	Ошибка! Закладка не определена.
1.1. Сутність та функції мотиваційного впливу організації	Ошибка! Закладка не определена.
1.2. Формування мотиваційного впливу в організації	Ошибка! Закладка не определена.
1.3. Вплив мотивації на розвиток організації	Ошибка! Закладка не определена.
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЛІНГВІСТИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ	20
2.1. Загальна характеристика діяльності Київського Національного Лінгвістичного Університету	20
2.2. Дослідження мотиваційного впливу на персонал в організації	27
2.3. Визначення ефективності мотиваційного впливу на персонал Київського Національного Лінгвістичного Університету	31
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЛІНГВІСТИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ	34
3.1. Заходи щодо удосконалення мотивації у Київському Національному Лінгвістичному Університеті	34
3.2. Соціально-економічна ефективність запропонованих заходів	36
ВИСНОВКИ	39
РЕЗЮМЕ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	43
ДОДАТКИ	46

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження засобів мотиваційного впливу на персонал організації є дуже актуальним і важливим, оскільки в сучасних умовах бізнесу ключовим фактором успіху є ефективність і продуктивність працівників.

Мотивація персоналу є однією з найважливіших складових його продуктивності. Коли працівники мають високий рівень мотивації, вони працюють більш ефективно, демонструють більші результати і більш задоволені своєю роботою. На відміну від цього, низький рівень мотивації може призвести до недосягнення поставлених цілей, недостатньої продуктивності, втрати персоналу та зниження якості продукту або послуги.

Отже, дослідження засобів мотиваційного впливу на персонал організації може допомогти організаціям збільшити ефективність своєї діяльності, зберегти своїх талановитих працівників та покращити їх задоволеність роботою. Крім того, дослідження може виявити нові, більш ефективні способи мотивації персоналу, що допоможуть організаціям збільшити свою конкурентоспроможність на ринку.

Метою роботи є дослідження питання щодо формування мотиваційного впливу на персонал організації та його вдосконалення.

В процесі досягнення мети вирішувались наступні **завдання**:

- визначити сутність та функції мотиваційного впливу;
- розглянути процес формування мотиваційного впливу на персонал в організації;
- виявити вплив мотивації на розвиток організації;

– надати загальну характеристику діяльності Київського Національного Лінгвістичного університету;

– провести дослідження мотиваційного впливу на персонал в організації;

– визначити ефективність мотиваційного впливу на персонал Київського Національного Лінгвістичного університету

– розробити заходи щодо удосконалення мотиваційного впливу у Київському Національному Лінгвістичному університеті

– визначити соціально-економічну ефективність запропонованих заходів.

Об’єктом дослідження є мотиваційний вплив організації.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти формування мотиваційного впливу організації.

Під час написання дипломної роботи використовувались такі методи як узагальнення, пізнання, аналітика, фінансовий аналіз, порівняння, статистика, анкетування.

В написанні роботи використовувались наукові статті, періодичні видання, наукові посібники, фінансова та статистична звітність організації.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Сутність та функції мотиваційного впливу

Сутність мотиваційного впливу в організації полягає в тому, що керівництво створює сприятливу атмосферу для працівників, щоб ті були зацікавлені в досягненні цілей організації. Це можна зробити шляхом використання різних мотиваційних методів, таких як матеріальна стимуляція, надання можливості кар'єрного розвитку, навчання та розвиток, визнання та подяка за досягнення, створення командного духу та багато іншого. [12]

Мотиваційний вплив - це поняття, яке використовується в наукових дослідженнях, що стосуються вивчення людської мотивації. Різні автори розуміють його по-різному, але в цілому можна виділити декілька загальних аспектів.

Абрахам Маслоу, один з провідних представників психології, визначає мотиваційний вплив як сукупність сил, які приводять до певної поведінки, задоволення потреб, досягнення мети. Ці сили можуть бути зовнішніми (наприклад, матеріальна винагорода) або внутрішніми (наприклад, бажання відчувати задоволення від виконаної роботи).

Фредерік Герцберг вважає, що мотиваційний вплив полягає в тому, що зовнішні фактори стимулюють людину до виконання певної дії, а внутрішні - до самореалізації. Це означає, що мотиваційний вплив може бути спричинений зовнішніми факторами, такими як заробітна плата або винагорода, але внутрішні мотивації, такі як бажання самовдосконалення, також можуть бути важливими.

Віктор Врум визначає мотиваційний вплив як процес, який визначає напрямок, інтенсивність та тривалість поведінки людини, яка прагне досягти певної мети. Це означає, що мотиваційний вплив може бути позитивним, якщо він підштовхує людину до досягнення мети, або негативним, якщо він заважає цьому.

Девід Макклеланд стверджує, що мотиваційний вплив - це комплекс факторів, що стимулюють людину до дії, або збуджують потребу в досягненні мети. Це може бути зовнішній стимул (наприклад, грошова винагорода) або внутрішній стимул (наприклад, бажання підвищити самооцінку). Макклеланд також розрізняє три основні типи мотиваційного впливу: потреба в досягненні (досягнення успіху), потреба відносин (створення позитивних взаємин з іншими) та потреба властивості (бажання контролювати власну ситуацію).

Отже, мотиваційний вплив - це складний процес, який включає в себе різні фактори, що стимулюють людину до певної дії або досягнення мети. Ці фактори можуть бути зовнішніми або внутрішніми, позитивними або негативними, і вони можуть відігравати важливу роль у визначенні того, як людина поводиться та досягає своїх цілей. [9]

Результати дослідження поняття «мотиваційний вплив» наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Сутність та поняття «мотиваційного впливу»

Автор	Визначення
Абрахам Маслоу	Мотиваційний вплив — це сукупність сил, які приводять до певної поведінки, задоволення потреб, досягнення мети
Фредерік Герцберг	Мотиваційний вплив полягає в тому, що зовнішні фактори стимулюють людину до виконання певної дії, а внутрішні — до самореалізації
Віктор Врум	Мотиваційний вплив — це процес, який визначає напрямок, інтенсивність та тривалість поведінки людини, яка прагне досягти певної мети

Девід Макклеланд	Мотиваційний вплив — це сили, що підштовхують людину до вчинення певної дії та задоволення своїх потреб
Едвард Деці	Мотиваційний вплив — це сила, що підтримує людину в процесі досягнення цілей, допомагає зберегти інтерес до досягнення мети
Клейтон Олдерсон	Мотиваційний вплив — це процес, який включає у себе зовнішні та внутрішні фактори, що стимулюють людину до досягнення мети

Кожен із авторів у трактуванні визначення даного поняття виділяє власні складові елементи мотиваційного впливу.

З метою ефективного впливу на мотивацію працівників, організація повинна мати чітке розуміння сутності мотивації та різноманітних факторів, що впливають на неї. [13]

На основі проведеного аналізу літературних джерел мною виділено 5 основних факторів мотивації працівників, які представлені на рис.1.1.



Рис.1.1. Основні фактори мотивації працівників

Матеріальна стимуляція: зарплата, премії, бонуси, підвищення посадового окладу та інші матеріальні переваги, які можуть бути надані працівникам за досягнення певних цілей або результатів роботи.

Некомерційні мотиватори: це фактори, які не пов'язані з матеріальними стимулами, такі як визнання, подяка, можливість кар'єрного розвитку, комунікація з колегами та керівництвом, задоволення від виконання роботи та ін.

Соціальна підтримка: підтримка соціальної мережі в колективі, розвиток дружніх відносин між працівниками та керівництвом, підтримка балансу між роботою та приватним життям та інші.

Умови праці: належне обладнання та інфраструктура, зручний графік роботи, можливість відпочинку та ін.

Можливість впливу на прийняття рішень: участь працівників у прийнятті рішень щодо роботи та розвитку організації може відчутно збільшити їхню мотивацію.

Отже, мотиваційний вплив в організації має на меті створення сприятливих умов для розвитку працівників, задоволення їхніх потреб та підвищення їхньої ефективності та результативності.

Для цього необхідно використовувати різноманітні інструменти мотивації, які враховують індивідуальні потреби та цілі кожного працівника.

Основними функціями мотиваційного впливу в організації є:

1. Збільшення продуктивності працівників: мотиваційний вплив допомагає збільшити ефективність працівників, збільшити їхню продуктивність та якість виконуваної роботи.

2. Зменшення кількості помилок та відмов: працівники, які мають високу мотивацію, більш уважні та обережні, що дозволяє уникнути помилок та відмов.

3. Підвищення якості виконуваної роботи: мотивовані працівники зазвичай докладають більше зусиль для досягнення кращих результатів, що сприяє підвищенню якості виконуваної роботи.

4. Зменшення текучості кадрів: мотивація допомагає зменшити кількість звільнень та зниження рівня текучості кадрів, оскільки задоволені працівники зазвичай менше схильні до зміни роботи.

5. Покращення міжособистісних відносин: мотивація допомагає створити командний дух та покращити міжособистісні відно

6. Зниження витрат на підготовку та перепідготовку персоналу: мотивовані працівники зазвичай менше схильні до навчання та перепідготовки, оскільки вони більш задоволені своєю роботою та розвитком.

7. Покращення іміджу організації: мотивовані працівники зазвичай розповідають про свою роботу та організацію більш позитивно, що допомагає покращити імідж компанії в очах клієнтів та громадськості.

8. Збільшення задоволеності клієнтів: якщо працівники організації є мотивованими, вони зазвичай надають більш якісний та ефективний сервіс клієнтам, що допомагає задовольняти їхні потреби та очікування

Отже, мотиваційний вплив є важливою складовою успішної діяльності організації. Його роль полягає в тому, щоб створити сприятливі умови для розвитку та задоволення потреб працівників, що в свою чергу сприяє досягненню загальних цілей організації та підвищенню її результативності.

Для досягнення мотиваційної ефективності необхідно застосовувати різноманітні методи та інструменти мотивації, враховуючи індивідуальні особливості та потреби кожного працівника. [15]

Зокрема, можна виділити такі інструменти мотивації, як:

1. Фінансова мотивація: виплата премій, бонусів, збільшення зарплати, пропорційна досягненням працівника результативність.

2. Нематеріальна мотивація: можливості для професійного розвитку, підвищення статусу в організації, участь в проектах та програмах, що стосуються розвитку бізнесу.

3. Мотивація через визнання: відзнаки, подяки, повага, визнання працівника, її внеску та результатів, які він досяг.

4. Мотивація через забезпечення комфортних умов праці: створення дружнього та сприятливого робочого середовища, забезпечення необхідним обладнанням та матеріалами.

Мотивація через соціальні заходи: організація корпоративних заходів, тимблдингових тренінгів, спільних подорожей та ін.

У кожній організації повинен бути свій власний підхід до застосування інструментів мотивації, що відповідає її потребам та особливостям. Важливо, щоб інструменти мотивації були чітко визначені та зрозумілі для працівників, що забезпечить їхню ефективність та досягнення мети - підвищення продуктивності та результативності роботи організації.

Таким чином, мотивація є важливим елементом в управлінні організацією, що впливає на продуктивність та результативність роботи працівників. Врахування індивідуальних потреб та особливостей кожного працівника, застосування ефективних інструментів мотивації та регулярне визнання за досягнення допоможуть підвищити мотивацію працівників та забезпечити стабільний розвиток організації. [16]

Крім того, ефективна мотивація працівників включає в себе не тільки матеріальні стимули, але й не матеріальні, такі як визнання досягнень, можливість професійного зростання, комунікацію з керівництвом та колегами, створення командної робочої атмосфери тощо.

Врахування функцій мотивації та застосування відповідних інструментів мотивації дозволяє організації збільшувати продуктивність, покращувати якість роботи, зменшувати кількість втрат працівників, забезпечувати їхнє професійне зростання та зберігання в компанії. Крім того, ефективна мотивація працівників сприяє розвитку позитивної корпоративної культури та створенню команди, що має значення для подальшого успіху організації.

Отже, вивчення сутності та функцій мотиваційного впливу в організації є важливим етапом для керівництва, яке прагне досягти високої

продуктивності та ефективності діяльності компанії. Застосування ефективних інструментів мотивації та врахування індивідуальних потреб та особливостей кожного працівника допоможуть створити мотивуючу робочу атмосферу та забезпечити успіх організації на ринку.

Для підсумовування, мотивація працівників є ключовим фактором, який впливає на успішність діяльності організації. Вона полягає у забезпеченні потреб та бажань працівників, що дозволяє їм бути більш продуктивними та ефективними в роботі. [16]

Функції мотивації включають у себе стимулювання працівників до досягнення більш високих результатів, збільшення задоволеності від роботи та забезпечення стабільного розвитку організації.

Щоб досягти успіху в мотивації працівників, необхідно враховувати їхні індивідуальні потреби та особливості, використовувати різноманітні інструменти мотивації та створювати сприятливу робочу атмосферу. Збільшення мотивації працівників допоможе організації досягти успіху та забезпечити її стабільний розвиток на ринку.

1.2. Формування мотиваційного впливу в організації

Формування мотиваційного впливу в організації є складним та відповідальним процесом, який потребує знань з психології, управління та економіки. Щоб забезпечити ефективний мотиваційний вплив на працівників, необхідно враховувати різні аспекти, які впливають на їхню мотивацію та задоволеність від роботи. [12]

Етапи формування мотиваційного впливу в організації можуть бути наступними:

1. Аналіз потреб працівників: для початку необхідно проаналізувати потреби працівників, що включає їхні цілі, інтереси та потреби. Це допоможе зрозуміти, які фактори мотивації важливі для кожного працівника окремо.

2. Вибір мотиваційних інструментів: на основі результатів аналізу потреб працівників, необхідно вибрати відповідні мотиваційні інструменти. Це можуть бути бонуси, премії, підвищення зарплати, навчальні курси або інші форми заохочення.

3. Розробка плану впровадження: після вибору мотиваційних інструментів необхідно розробити план їх впровадження, враховуючи бюджет, терміни та інші важливі аспекти.

4. Впровадження мотиваційних інструментів: після розробки плану необхідно впровадити мотиваційні інструменти в організації. Це може включати проведення навчань та тренінгів для працівників, щоб допомогти їм зрозуміти, які мотиваційні інструменти доступні і як їх використовувати.

5. Оцінка ефективності: останнім етапом є оцінка ефективності використання мотиваційних інструментів. Це може бути зроблено через аналіз показників продуктивності, збереження працівників та інших факторів, які впливають на результативність роботи.

6. Коригування мотиваційного плану: якщо результати оцінки ефективності не задовільні, необхідно внести коригування в мотиваційний план. Можливо, потрібно змінити мотиваційні інструменти, відкоригувати бюджет або навчати працівників, як правильно використовувати мотиваційні інструменти.

7. Постійне вдосконалення: мотиваційний план не є статичним документом і повинен постійно вдосконалюватися. Потрібно постійно аналізувати потреби та очікування працівників, вивчати нові тенденції в галузі мотивації та вдосконалювати використовувані мотиваційні інструменти.

Ці етапи можуть бути корисними для формування мотиваційного впливу в організації, але необхідно пам'ятати, що кожна організація має свої особливості та потреби, і необхідно підходити до формування мотиваційного впливу індивідуально в кожному конкретному випадку.

На основі проведеного аналізу літературних джерел мною було визначено компоненти мотиваційного механізму, які представлені в таблиці

Таблиця 1.2

Компоненти мотиваційного механізму

Компонент мотиваційного механізму	Опис
Потреби	Основа мотивації, яка драйвить працівника до досягнення певних цілей. Потреби можуть бути різного характеру: фізіологічні, безпеки, соціальні, почуття досягнення та самореалізації.
Цілі	Визначення того, що працівник прагне досягти, і чого він намагається досягнути. Цілі можуть бути особистими або професійними.
Рецептивність	Готовність працівника прийняти мотиваційний вплив. Якщо працівник не зацікавлений у досягненні певної цілі, то жоден мотиваційний інструмент не зможе його привести до відповідних результатів.
Результативність	Інструменти, що заохочують до досягнення цілей. Результативність може включати матеріальну та нематеріальну мотивацію, таку як похвала, нагорода, можливість професійного зростання та розвитку.
Зворотний зв'язок	Механізм, який дозволяє працівникам отримувати повідомлення про їхні досягнення та можливості для покращення. Зворотний зв'язок може бути у формі регулярних оглядів, обговорень професійних цілей та відгуків колег.
Емоції	Емоції та почуття можуть бути сильним мотиваційним чинником, які збуджують або уповільнюють певні дії. Управління емоціями та почуттями працівників може бути ефективним інструментом для формування мотивації
Комунікація	Забезпечення відкритого та ефективного обміну інформацією між працівниками та керівництвом є важливим компонентом мотиваційного механізму. Якщо комунікація недостатня, працівники можуть відчувати недооцінку своїх досягнень, а також невизначеність щодо своїх професійних цілей та завдань.
Автономія	Дозвіл на самостійність та відповідальність у вирішенні задач та досягненні цілей. Автономія дозволяє працівникам використовувати свої навички та здібності для досягнення результатів, що може бути мотивуючим фактором.

Соціальні фактори	Взаємодія між працівниками та відносини з колегами можуть бути важливими компонентами мотиваційного механізму. Соціальна підтримка та співпраця можуть стимулювати працівників до досягнення цілей та розвитку професійних навичок.
Контроль та оцінка	Моніторинг результатів та дотримання професійних стандартів може бути мотивуючим чинником для працівників. Знання того, що їхні досягнення оцінюються, може стимулювати працівників до більш ефективної праці та покращення якості виконаної роботи.

Ця таблиця відображає основні компоненти мотиваційного механізму та їх опис. Ці компоненти можуть використовуватися керівництвом організації для розвитку програм мотивації, які стимулюють працівників до досягнення поставлених цілей та покращення якості роботи.

Використання даних компонентів може також допомогти керівництву збільшити задоволеність працівників та знизити шкідливу конкуренцію в організації. Крім того, їх використання може допомогти забезпечити ефективність командної роботи, яка може бути мотивуючим фактором для працівників.

Одним з найважливіших аспектів формування мотиваційного впливу є визначення потреб та бажань працівників. Це можна зробити шляхом проведення опитування або інших методів дослідження. Знання про індивідуальні потреби та бажання працівників допоможе визначити ефективні інструменти мотивації, які будуть спрямовані на задоволення цих потреб. [19]

Іншим важливим аспектом є створення сприятливої робочої атмосфери. Привітна атмосфера, доброзичливість та підтримка можуть значно збільшити мотивацію працівників. Крім того, організація повинна забезпечити своїх працівників можливістю розвиватися та отримувати нові знання. Розвиток та підвищення кваліфікації працівників може бути стимулом для досягнення нових результатів та збільшення мотивації.

Також важливим аспектом є встановлення прозорих та справедливих систем винагород та визнання працівників за їхні досягнення. Це може включати в себе бонуси, премії, підвищення зарплати або інші форми

винагород. Важливо, щоб кожен працівник знаходився на одному рівні та отримував винагороду відповідно до своїх зусиль та результатів роботи.

Крім того, ефективним інструментом формування мотиваційного впливу можуть бути програми корпоративної соціальної відповідальності. Це може бути співпраця з громадськими організаціями, благодійність, екологічні та соціальні ініціативи тощо. Участь у таких програмах може збільшити мотивацію працівників, покращити їхні взаємини з колегами та сприяти формуванню позитивного іміджу організації.

Для ефективного формування мотиваційного впливу важливо також використовувати різноманітні інструменти мотивації, такі як мотивуючі зустрічі, тренінги, відкриті двері, пряма комунікація з керівництвом та інші. Ці інструменти можуть допомогти створити сприятливу атмосферу та взаємодію в колективі, що є важливим фактором успішної мотивації працівників.

Проведені мною результати дослідження аспектів мотиваційного впливу наведені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Аспекти формування мотиваційного впливу

Аспекти формування мотиваційного впливу	Опис
Розуміння потреб працівників	Необхідно проводити аналіз факторів, які впливають на мотивацію працівників, враховуючи їх потреби та очікування
Використання відповідних методів	Потрібно вибрати методи стимулювання, які найбільше відповідають потребам та характеристикам конкретної організації та її працівників
Надання можливостей розвитку та навчання	Стимулювання працівників до саморозвитку та навчання може позитивно впливати на їхню мотивацію та продуктивність
Створення сприятливих умов праці	Умови роботи повинні бути комфортними для працівників, забезпечувати можливість ефективної праці та підтримувати здоров'я та благополуччя

Визнання винагорода	та	Необхідно надавати визнання та винагороду за досягнення та високі результати роботи, що може бути ефективним засобом стимулювання мотивації працівників
---------------------	----	---

Отже, враховуючи всі ці аспекти, можна сформувати ефективний мотиваційний вплив в організації, що сприятиме підвищенню продуктивності працівників, збільшенню їхньої мотивації та задоволеності від роботи. Крім того, ефективний мотиваційний вплив може допомогти збільшити конкурентоспроможність організації та підвищити рівень задоволеності клієнтів.

При формуванні мотиваційного впливу повинні дотримуватися певні правила та вимоги, відповідно до яких вона повинна вибудовуватися (табл.1.4.).

Таблиця 1.4

Основні вимоги щодо формування мотиваційного впливу

Вимоги	Характеристика
Цілеспрямованість	Мотиваційний вплив повинен бути спрямований на досягнення певної мети, що відповідає стратегії та цілям організації
Індивідуалізація	Повинні враховуватися індивідуальні потреби, інтереси та характеристики працівників
Прозорість	Процес мотиваційного впливу повинен бути прозорим та зрозумілим для працівників, щоб вони могли розуміти, що потрібно зробити для досягнення певної мети
Доступність	Мотиваційні методи повинні бути доступні для всіх працівників організації, без будь-яких форм дискримінації
Постійність	Мотиваційний вплив повинен бути сталим та постійним, щоб стимулювати працівників до продуктивної роботи на протязі довгого періоду часу
Орієнтація на результат	Мотиваційний вплив повинен бути орієнтований на результати роботи та досягнення певних результатів, щоб бути ефективним та стимулюючим для працівників

Отже, формування мотиваційного впливу в організації є важливим елементом успішного управління. Ефективний мотиваційний вплив може підвищити продуктивність працівників, збільшити їхню мотивацію.

1.3. Вплив мотивації на розвиток організації

Мотивація є однією з найважливіших складових успіху будь-якої організації. Вона впливає на розвиток компанії в багатьох аспектах і може бути ключовим фактором, що допомагає досягти успіху.

Один з головних впливів мотивації на розвиток організації полягає в тому, що мотивовані працівники зазвичай працюють більш продуктивно та ефективно. Це означає, що вони здатні досягати поставлених перед ними цілей швидше та з меншими зусиллями. З іншого боку, немотивовані працівники можуть працювати повільніше та з меншою увагою до деталей, що може сповільнювати розвиток організації. [19]

Крім того, мотивація може впливати на збереження працівників та зменшення показників текучості кадрів. Якщо працівники відчують, що їхній труд оцінюється та що вони мають можливість розвиватися, вони можуть бути більш віддані організації та залишатися в ній на довший термін. Це дозволяє організації зберігати внутрішні знання та досвід, що може бути корисним для подальшого розвитку.

Мотивація може впливати на інноваційність та творчість в організації. Мотивовані працівники зазвичай більш відкриті до нових ідей та можуть бути більш експериментальними. Це може приводити до розробки нових продуктів, покращення процесів та впровадження інших інновацій, що сприяє розвитку організації.

Вона може впливати на створення позитивної робочої атмосфери в організації. Якщо працівники відчують підтримку та мотивацію від своїх керівників та колег, вони можуть бути більш задоволені своєю роботою та більш готові співпрацювати з іншими. Це може покращити комунікацію в організації та сприяти побудові ефективних робочих відносин.

Отже, мотивація може мати значний вплив на розвиток організації. Якщо організація забезпечує своїх працівників належним рівнем мотивації та підтримки, вони можуть бути більш продуктивними, ефективними та креативними, що допоможе організації досягти своїх цілей та підвищити конкурентоспроможність.

Провівши аналіз літературних джерел, мною було виявлено зв'язок між мотивацією співробітників та розвитком організації, представлений в таблиці

Таблиця 1.5

Зв'язок між мотивацією співробітників та розвитком організації

Показник	Опис	Вплив мотивації
Прибуток	Сума грошей, отриманих від реалізації товарів/послуг	Підвищення рівня мотивації сприяє збільшенню продуктивності та покращенню якості виробів/послуг, що може позитивно позначитися на прибутку організації
Обсяг продажів	Кількість продуктів/послуг, реалізованих організацією	Високий рівень мотивації може стимулювати співробітників до більш ефективної роботи з клієнтами та збільшення обсягів продажів
Задоволеність клієнтів	Рівень задоволеності клієнтів від виконаної організацією роботи	Мотивовані співробітники можуть надавати кращий сервіс та підвищувати рівень задоволеності клієнтів
Інновації	Впровадження нових ідей, технологій та продуктів	Мотивовані співробітники можуть бути більш зацікавлені в розвитку організації та пропонувати нові ідеї для покращення продукту/послуги
Розвиток співробітників	Процес підвищення кваліфікації та набуття	Високий рівень мотивації може стимулювати

	нових навичок співробітниками	співробітників до саморозвитку та бажання навчатися, що може позитивно позначитися на розвитку організації
--	-------------------------------	--

Ця таблиця показує, що мотивація співробітників може мати множину позитивних впливів на розвиток організації, таких як збільшення прибутку, зростання обсягів продажів, підвищення рівня задоволеності клієнтів, впровадження інновацій та розвиток співробітників. Організації, які вміють створювати сприятливі умови для мотивації своїх співробітників, можуть бути більш успішними та конкурентоздатними на ринку.

Отже, мотивація може впливати на розвиток організації в різних аспектах, і важливо розглядати її як ключовий елемент успішного функціонування та розвитку організації. Крім того, мотивація не є постійним станом, її потрібно постійно підтримувати та зміцнювати, використовуючи різноманітні методи та інструменти. До таких методів можна віднести винагородження, створення цікавих та викликів робочих завдань, забезпечення можливості саморозвитку, підтримка позитивної організаційної культури, та інші.

Нарешті, важливо зазначити, що мотивація є більше, ніж просто стимул для працівників. Вона є ключовим фактором, який впливає на розвиток організації та її успішність у довгостроковій перспективі. Тому організації повинні приділяти достатню увагу мотивації своїх працівників, як одному з основних елементів стратегії розвитку та досягнення успіху.

Крім того, мотивовані працівники відчують більшу задоволеність від своєї роботи, що може призвести до зменшення відтоку кадрів та збільшення продуктивності. Також, мотивовані працівники більш активно долучаються до вирішення проблем та досягнення цілей організації, що допомагає підвищити ефективність її роботи.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ НА ПЕРСОНАЛ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЛІНГВІСТИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

2.1. Загальна характеристика діяльності Київського Національного Лінгвістичного університету

Київський національний лінгвістичний університет (КНЛУ) – це заклад вищої освіти України, що був заснований 30 березня 1948 року як Київський державний педагогічний інститут іноземних мов. Університет розташований у Києві, в Печерському районі та має статус автономного навчального закладу.

Основні характеристики діяльності КНЛУ:

Навчання університету зосереджено на розвитку мовної компетенції, міжкультурної комунікації та перекладу. Університет пропонує широкий спектр програм на рівнях бакалаврату, магістратури та докторантури.

Викладачі та науковці університету є висококваліфікованими спеціалістами у своїх галузях, багато з них мають міжнародний досвід та вчені ступені.

Університет здійснює наукову діяльність у галузі мовознавства та перекладу, зокрема, проводить дослідження у сфері лінгвістики, інформаційних технологій та міжкультурної комунікації.

Має розвинуту міжнародну співпрацю з університетами та науковими установами з інших країн. Студенти та викладачі мають можливість брати участь у міжнародних програмах обміну та співпраці.

Активно сприяє розвитку мовної освіти в Україні та забезпечує високий рівень професійної підготовки фахівців у галузі мовознавства та перекладу.

КНЛУ працює зі студентами та випускниками, щоб допомогти їм знайти роботу в галузі мовознавства та перекладу. Університет має розвинуту систему кар'єрної підтримки, що включає в себе різноманітні заходи та програми.

Підтримує розвиток студентського життя та активної громадської діяльності. Університетське життя налічує багато студентських організацій та клубів, які допомагають студентам розвиватись у різних напрямках.

Університет також сприяє розвитку культурного життя в Україні, організовуючи культурні заходи та фестивалі, які привертають увагу як студентів, так і громадськості.

Працює на засадах демократії та рівності, підтримуючи різноманітність та відкритість до інших культур. КНЛУ приймає студентів з різних країн, забезпечуючи їм можливість навчатися та досліджувати мову та культуру України.

Окрім освітніх програм, КНЛУ пропонує також різноманітні послуги та програми для громади, такі як курси іноземних мов та перекладу, дистанційна освіта та інші.

Загалом, Київський Національний Лінгвістичний Університет є визнаним лідером у галузі мовознавства, перекладу та міжнародних відносин. Університет пропонує високоякісну освіту, сприяє розвитку науки та культури, а також підтримує студентське життя та громадську діяльність.

Основні напрямки діяльності університету представлені на рис.2.1.

Забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти; підготовка згідно з державним замовленням і договірними зобов'язаннями фахівців відповідного ступеня вищої освіти, проведення освітнього процесу з використанням прекурсорів

Спеціалізація, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів, підготовка кадрів робітничих професій; культурно-освітня, методична, видавнича, фінансовогосподарська діяльність

Здійснення зовнішніх зв'язків у напрямках підготовки фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, наукових, науково-педагогічних кадрів, наукових досліджень, експортних та імпорتنих операцій

Побутове обслуговування учасників освітнього процесу, здійснення заходів щодо їх оздоровлення

Рис.2.1. Основні напрямки діяльності КНЛУ

На рис.2.2. розглянемо організаційну структуру управління КНЛУ

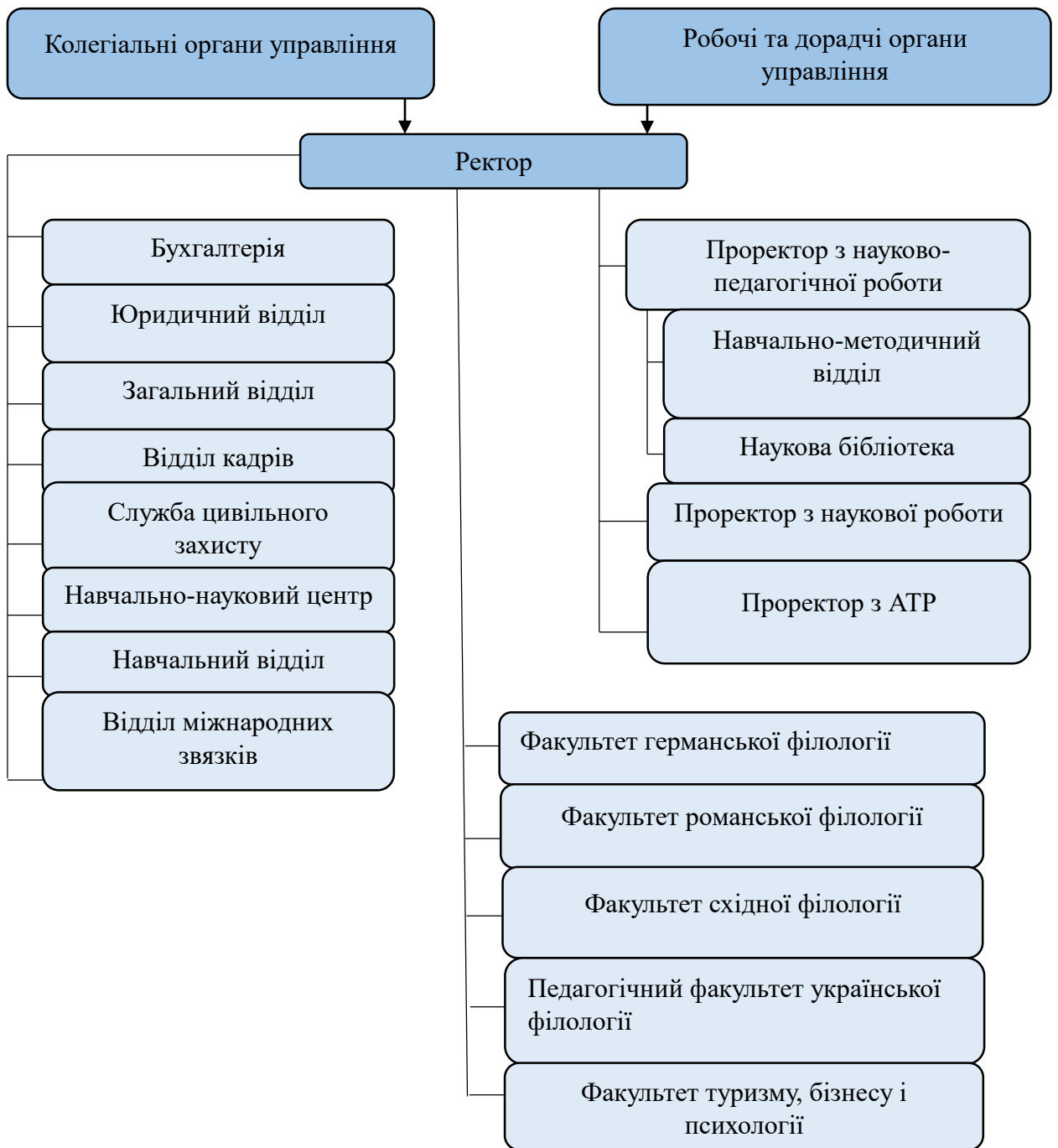


Рис.2.2. Організаційна структура управління КНЛУ

Установа має лінійно-функціональну структуру. Повноваження керівників структурних підрозділів визначаються положеннями про структурні підрозділи, які затверджується вченою радою Університету. Структурними підрозділами Університету є: факультети, кафедри, навчально-консультаційні центри, курси, підрозділи, що забезпечують освітній процес та наукову діяльність, адміністративні та господарські підрозділи, що забезпечують здійснення господарської діяльності Університету та задоволення соціально-побутових потреб тощо.

Керівництво факультетом здійснює декан, керівництво навчально-науковим інститутом - директор. Ректор Університету за згодою більшості від повного складу Конференції трудового колективу факультету Університету призначає декана факультету на строк до п'яти років та укладає з ним контракт.

Безпосереднє управління діяльністю Університету здійснює його керівник – ректор. Ректор Університету відповідає за провадження освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності в Університеті, за результати фінансово-господарської діяльності, стан і збереження нерухомого та іншого майна закладу.

В процесі здійснення своєї діяльності заклад керується спеціальними та локальними нормативно-правовими актами. До спеціальних нормативних актів належать наступні: Закон України «Про вищу освіту», Довідник користувача Європейської кредитно-трансферної системи (ЄКТС), Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти" (2019 р.); Закон України "Про запобігання корупції" (2014 р.); Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти" (2019 р.).

До локальних нормативних актів належать: Правила внутрішнього розпорядку; Положення про Вчену раду; Положення про преміювання

працівників; Положення про матеріальне стимулювання керівників структурних підрозділів та розвиток матеріально-технічної бази кафедр тощо.

Таким чином, організація навчального процесу регламентується чинними нормативно-правовими документами України, стандартами вищої освіти з урахуванням принципів формування Європейського простору вищої освіти та внутрішньо-університетськими документами.

Операційна діяльність підприємства забезпечується наявними фінансовими та нефінансовими активами. Розглянемо в табл.2.1 динаміку та склад фінансових та нефінансових активів КНЛУ

Таблиця 2.1

Динаміка та склад фінансових та нефінансових активів КНЛУ

Показники	2020	2021	2022	Відхилення 2021/2020	Відхилення 2022/2021
Основні засоби	457178,6	465023,5	472538,4		
Нематеріальні активи	68,1	68,1	117,1		
Запаси	12114,8	23628,6	24596,5		
Усього нефінансові активи	469376,6	488735,3	497267,1		
Довгострокова дебіторська заборгованість	337,7	321,1	292,8		
Поточна дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	7,2	9,8	219,2		
За розрахунками за товари, роботи, послуги	67,8	67,7	58,8		
З розрахунками із страхування	126,4	27,3	85,1		
Інша поточна дебіторська заборгованість	575,7	690,6	470,3		
Грошові кошти	24634,6	30825,8	32979,4		

Усього фінансові активи	25749,5	31942,4	3916,83		
Всього	495223,9	520878,3	536595,1		

Дані табл.2.1 показують, що в установі загальна вартість активів мала тенденцію до зростання. В 2021 році вони зросли на 25654,4 тис.грн., а в 2022 році - ще на 15716,8 тис.грн. Нефінансові активи зросли на 19358,7 тис.грн. у 2021 році, а у 2022 році - ще на 8531,8 тис.грн. Фінансові активи зросли на 6192,9 тис.грн. у 2021 році, а у 2022 році, навпаки, зменшились на 28025,6 тис.грн. Активи підприємства фінансуються за рахунок власних та позикових фінансових ресурсів, які розглянемо в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка та склад власного капіталу та фінансових зобов'язань КНЛУ

Показники	2020	2021	2022	Відхилення 2021/2020	Відхилення 2022/2021
Внесений капітал					
Капітал у дооцінках					
Фінансовий результат					
Цільове фінансування					
Усього власний капітал та фінрезультати					
Довгострокові зобов'язання по кредиту					
Поточні зобов'язання за платежами до бюджету					
Поточні зобов'язання за товари, роботи, послуги					
Поточні зобов'язання з оплати праці					
Інші поточні зобов'язання					
Усього поточних зобов'язань					

Доходи майбутніх періодів					
Всього	495223,9	520878,3	536595,1		

Дані табл.2.2. свідчать, що власний капітал мав тенденцію до зростання. В 2021 році власний капітал збільшився на 24617,9 тис.грн., а у 2022 році - ще на 16599,9 тис.грн. Довгострокові зобов'язання зменшились на 16,6 тис.грн. у 2021 році, а у 2022 році - ще на 28,2 тис.грн. Поточні зобов'язання за платежами до бюджету зменшились на 43,8 тис.грн., а у 2022 році - ще на 48,9 тис.грн.

Загальна вартість поточних зобов'язань зросла у 2021 році на 902,4 тис.грн., а у 2022 році, навпаки, зменшилась на 951,7 тис.грн. Доходи майбутніх періодів зросли у 2021 році на 134 тис.грн., а у 2022 році - ще на 68,6 тис.грн. Як і будь-яке комерційне підприємство, освітня установа має на меті отримувати дохід. Розглянемо в табл.2.3 фінансові результати діяльності установи за 2020-2022 роки.

Таблиця 2.3

Динаміка фінансових результатів КНЛУ

Показники	2020	2021	2022	Відхилення 2021/2020	Відхилення 2022/2021
Бюджетні асигнування					
Доходи від надання послуг					
Доходи від продажу активів					
Фінансові доходи					
Інші доходи від обмінних операцій					
Усього доходів від обмінних операцій					
Інші доходи від необмінних операцій					
Усього доходів					
Витрати на виконання бюджетних програм					
Витрати на виготовлення					

продукції					
Інші витрати за обмінними операціями					
Усього витрат за обмінними операціями					
Інші витрати за необмінними операціями					
Усього витрат					
Профіцит					

Дані табл.2.3 свідчать, що бюджетні асигнування в організації мали тенденцію до зростання. В 2021 році вони зросли на 7497,2 тис.грн., а у 2022 році - ще на 17249,7 тис.грн. Доходи від надання послуг у 2021 році зменшились на 1208 тис.грн., а у 2022 році - ще на 10565,0 тис.грн.

Фінансові доходи зросли на 1034,6 тис.грн. у 2021 році, а у 2022 році, навпаки, зменшився на 671 тис.грн. Загальна сума доходів у 2021 році зросла на 10105,7 тис.грн., а у 2022 році - ще на 28963,5 тис.грн. Витрати на виконання бюджетних програм зросли на 1800,6 тис.грн., а у 2021 році - ще на 43266,2 тис.грн. Загальна вартість витрат зросла у 2021 році 766,4 тис.грн., а у 2022 році - ще на 37702,6 тис.грн. Профіцит збільшився на 9339,2 тис.грн., а у 2022 році, навпаки, зменшився на 8739 тис.грн.

2.2. Дослідження мотиваційного впливу на персонал в організації

Дослідження мотиваційного впливу працівників є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації, включаючи Київський Національний Лінгвістичний Університет. Від того, наскільки задоволені своєю роботою працівники університету, залежить їхня продуктивність та здатність досягати поставлених цілей.

Дослідження мотиваційного впливу працівників Київського Національного Лінгвістичного Університету зазвичай проводяться з метою визначення основних чинників, які впливають на мотивацію працівників. До таких чинників можна віднести:

Оплата праці: Зарплата залишається одним з найбільш важливих чинників мотивації працівників. Висока зарплата та можливість отримати бонуси та інші матеріальні стимули зазвичай мотивують працівників працювати більш ефективно.

Розвиток кар'єри: Професійний розвиток та можливість просуватися по кар'єрній драбині також впливають на мотивацію працівників. Пропонування навчання та тренінгів, можливість брати участь у проектах та отримувати більше відповідальних завдань можуть стати мотиваційним фактором для працівників.

Культура організації: Взаємодія між працівниками, культура комунікації та підтримка від керівництва впливають на ступінь задоволення працівників від їхньої роботи. Якщо співробітники відчуваю

Дослідження мотиваційного впливу на працівників Київського Національного Лінгвістичного Університету може допомогти керівництву університету вдосконалити систему мотивації та збільшити продуктивність роботи працівників.

Дослідження можуть включати аналіз мотиваційних чинників, що впливають на працівників, таких як заробітна плата, соціальні пакети, можливості професійного зростання, задоволеність роботою, взаємини з керівництвом та колегами, мотиваційну політику та інші аспекти.

Також можуть допомогти виявити проблеми, які заважають працівникам працювати на повну потужність, такі як низький рівень мотивації, конфлікти в колективі, невідповідність професійних навичок та інші фактори.

На основі результатів досліджень можна розробити нову мотиваційну політику, яка б відповідала потребам працівників та забезпечувала їх високу продуктивність. Також можуть бути запроваджені тренінги та семінари, які сприятимуть підвищенню мотивації працівників та розвитку їх професійних навичок.

Основним активом підприємства є людський капітал. Представимо на рис.2.3 середньооблікову чисельність персоналу установи за 2020-2022 роки.

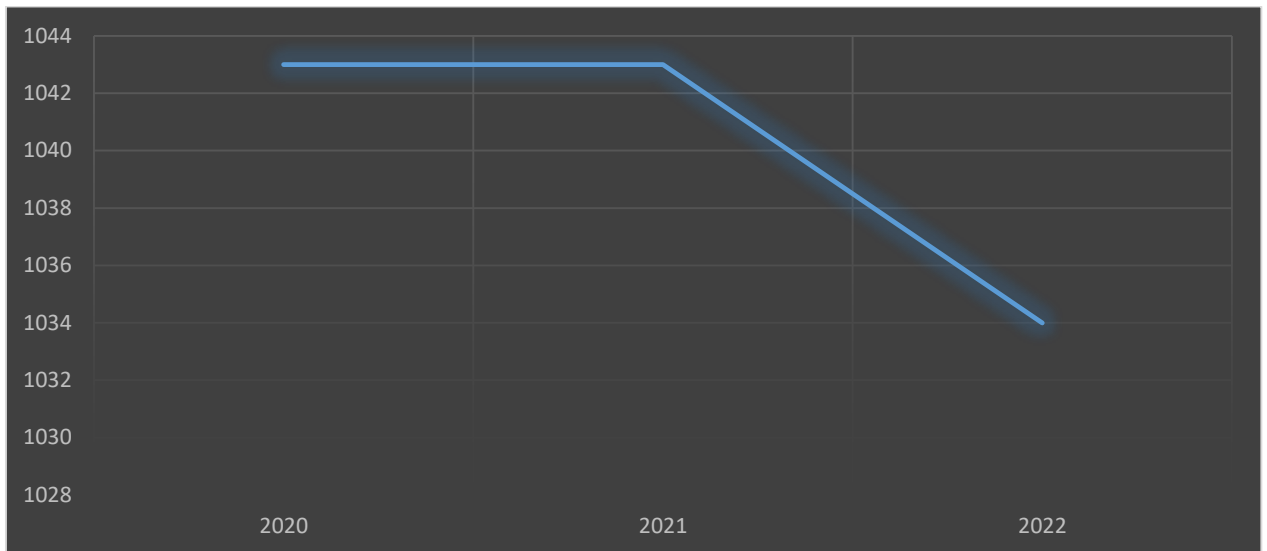


Рис.2.3. Середньооблікова чисельність персоналу установи за 2020-2022 роки

Дані рис.2.3 свідчать, що середньооблікова чисельність персоналу установи мала тенденцію до зменшення. Представимо в табл.2.4 динаміку складу персоналу установи за 2017-2021 роки.

Таблиця 2.4

Динаміку складу персоналу КНЛУ за 2020-2022 роки

Показники	2020	2021	2022	Відхилення 2021/2020	Відхилення 2022/2021
Адміністративно-керівний персонал					
Професійно-викладацький склад					
Інші науково-педагогічні працівники					
Адміністративно-управлінський і обслуговуючий персонал					
Навчальний відділ					
Відділ підготовки науково-педагогічних кадрів					
Відділ методичної роботи, акредитації та ліцензування					
Відділ кадрів					
Військово-мобілізований підрозділ					

Навчально-допоміжний персонал кафедри					
Відділ з питань працевлаштування, практики					
Наукова бібліотека					
Бухгалтерія					
Загальний відділ					
Редакційно-видавнича справа					
Навчально-науковий інформаційно обчислюваний центр					
Навчально-науковий відділ з оздоровлення					
Експлуатаційний-технічний відділ					
Бригада електриків					
Відділ матеріально-технічного забезпечення					
Відділ з охорони праці					
Служба цивільного захисту					
Господарський відділ					
Бригада сторожів					
Всього					

Дані табл.2.4 свідчать, що середньооблікова чисельність робітників у 2021 році не змінилася, а у 2022 році на 9 осіб зменшилася. Найбільшу питому вагу займають професійно-викладацький склад, що є типовою структурою персоналу для закладів освіти.

Дослідження мотиваційного впливу можуть допомогти університету привернути та зберегти талановитих працівників, які є ключовими для досягнення стратегічних цілей. Шляхом виявлення та задоволення мотиваційних потреб працівників, університет може створити для них сприятливе середовище для розвитку та реалізації їхнього потенціалу.

На основі отриманих результатів, були запропоновані рекомендації щодо покращення мотивації працівників, такі як:

Забезпечення чіткості та прозорості критеріїв оцінювання результатів роботи;

Здійснення систематичного моніторингу задоволеності працівників своєю роботою;

Забезпечення можливості розвитку та професійного зростання для працівників;

Застосування системи заохочень та винагород за досягнення високих результатів;

Підвищення рівня комунікації між керівництвом та працівниками.

Ці рекомендації мали на меті створення сприятливого робочого середовища, яке мотивувало б працівників до досягнення високих результатів та сприяло б підвищенню ефективності діяльності Київського Національного Лінгвістичного Університету в цілому.

З метою забезпечення стійкої мотивації працівників, в університеті вживаються різноманітні заходи, такі як проведення тренінгів та семінарів з питань мотивації, створення сприятливих умов для розвитку та професійного зростання працівників, застосування системи заохочень та винагород за досягнення високих результатів тощо.

Крім того, Київський Національний Лінгвістичний Університет зосереджує увагу на забезпеченні комунікації між керівництвом та працівниками, що дозволяє уникнути конфліктів та неузгодженостей, а також сприяє підвищенню ефективності діяльності університету в цілому.

2.3. Визначення ефективності мотиваційного впливу на персонал Київського Національного Лінгвістичного університету

Для визначення ефективності мотиваційного впливу на працівників Київського Національного Лінгвістичного Університету можуть використовуватися різні методики та інструменти. Деякі з них наведені нижче:

Опитування працівників. Можна провести опитування, щоб з'ясувати, які мотиваційні фактори є найбільш важливими для працівників, як вони оцінюють ефективність наявних мотиваційних заходів та які ще мотиваційні заходи вони хотіли б бачити в майбутньому.

Аналіз показників продуктивності. Можна проаналізувати показники продуктивності роботи працівників перед та після впровадження мотиваційних заходів, щоб оцінити їхню ефективність.

Спостереження за поведінкою працівників. Можна спостерігати за поведінкою та настроєм працівників перед та після впровадження мотиваційних заходів, щоб оцінити їхню реакцію на такі заходи та їхню ефективність.

Експертна оцінка. Можна запросити експертів, які мають досвід у сфері управління персоналом та мотивації, для оцінки ефективності наявних мотиваційних заходів та розробки рекомендацій щодо їхнього поліпшення.

Після зібрання та аналізу даних можна зробити висновки щодо ефективності наявних мотиваційних заходів та розробити рекомендації щодо їхнього поліпшення. Також важливо регулярно відслідковувати ефективність мотиваційного впливу на працівників КНЛУ та вносити необхідні корективи, щоб забезпечити постійне підвищення мотивації та продуктивності працівників.

В процесі дослідження мотиваційного впливу на персонал КНЛУ був проведений аналіз, результати якого подані в табл 2.5.

Таблиця 2.5

Задоволеність персоналу працею

Критерії задоволеності	Кількість відповідей, %		
	Задоволеність	Задоволений наполовину	Не задоволений
Зміст роботи, яку виконують			
Розмір заробітної плати			
Соціальні пільги			
Моральне стимулювання			
Можливість професійного зростання			
Можливість підвищення кваліфікації			
Психологічний клімат			
Відносини між керівництвом та підлеглими			
Режим роботи			

Можливість приймати участь в управлінні підприємством			
---	--	--	--

Розрахований загальний рівень задоволеності працею організації становить 45,3%. Я вважаю, це досить мало, тому, якщо організація прагне довгого функціонування, варто приділити більше уваги соціальним аспектам ефективності організаційної культури.

Важливо також зазначити, що мотиваційний вплив на працівників КНЛУ повинен бути комплексним та забезпечувати задоволення потреб та очікувань різних груп працівників. Наприклад, для однієї групи працівників може бути важливим матеріальне стимулювання, тоді як для іншої - можливості професійного зростання та розвитку. Тому важливо диференціювати мотиваційні заходи та підбирати їх з урахуванням потреб та очікувань різних груп працівників.

Мотивація - це індивідуальна справа, тому краще, щоб кожен працівник мав можливість висловити свої потреби та бажання щодо мотиваційних заходів, які є для нього найбільш важливими. Такий підхід до мотивації допоможе забезпечити, що кожен працівник має індивідуальні мотиваційні чинники, які допоможуть йому бути більш продуктивним та задоволеним у своїй роботі.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО ВПЛИВУ У КИЇВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ЛІНГВІСТИЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

3.1. Заходи щодо удосконалення мотивації у Київському Національному Лінгвістичному університеті

Задача збільшення мотивації персоналу в Київському Національному Лінгвістичному університеті може бути виконана шляхом застосування різноманітних заходів.

Нижче я пропоную декілька можливих шляхів для досягнення цієї мети:

Підвищення заробітної плати. Одним із найбільш ефективних способів підвищення мотивації персоналу є збільшення їхньої заробітної плати. Це може бути зроблено шляхом визначення чітких критеріїв для заробітної плати та встановлення прозорих правил для її змін.

Надання можливості для професійного розвитку. Інший спосіб підвищення мотивації персоналу полягає в тому, щоб надавати їм можливості для професійного розвитку. Наприклад, це може включати проведення навчальних семінарів та тренінгів або надання можливості для участі у конференціях.

Покращення умов роботи. Іноді найпростіший спосіб підвищення мотивації персоналу полягає в покращенні умов роботи. Це може включати забезпечення комфортних робочих місць, обладнанням необхідною технікою та іншими засобами, що полегшують їх роботу.

Розвиток корпоративної культури. Важливою частиною мотивації персоналу є розвиток корпоративної культури. Це може включати спільні заходи з командою, такі як корпоративні вечірки, спортивні змагання або різні культурні заходи.

Визнання досягнень персоналу. Нарешті, важливим аспектом підвищення мотивації персоналу є визнання їхніх досягнень та успіхів. Це може бути здійснено шляхом проведення регулярних оглядів роботи, надання похвал за хорошу роботу та встановлення премій за досягнення цілей.

Встановлення системи мотиваційних бонусів: Створити систему мотиваційних бонусів, що допоможе збільшити мотивацію працівників до виконання своїх обов'язків. Наприклад, можна запровадити програму знижок на навчання для працівників, які показують високі результати в своїй роботі.

Економічна ефективність заходів може бути оцінена за допомогою таких показників:

Зменшення витрат на пошук та підготовку нових працівників: Збереження талановитих та досвідчених працівників може знизити витрати на пошук та підготовку нових працівників. Це може зменшити загальні витрати університету та позитивно вплинути на його економічну ефективність.

Збільшення продуктивності та якості роботи працівників: Збільшення мотивації працівників може призвести до збільшення продуктивності та якості роботи. Це може позитивно вплинути на якість освіти та наукові дослідницьких робіт, що в свою чергу може збільшити репутацію університету та його конкурентоспроможність.

Збільшення задоволеності працівників та зменшення текучості: Збільшення мотивації працівників може збільшити їх задоволеність роботою та зменшити текучість. Це може знизити витрати на пошук та підготовку нових працівників та забезпечити стабільність університету.

Збільшення конкурентоспроможності університету: Збереження талановитих та досвідчених працівників та збільшення якості освіти та наукових досліджень може позитивно вплинути на конкурентоспроможність університету. Це може збільшити кількість студентів та забезпечити стабільний фінансовий стан університету.

В цілому, заходи, спрямовані на підвищення мотивації працівників Київського Національного Лінгвістичного Університету можуть привести до позитивних результатів не тільки в галузі кадрового управління, але й у соціально-економічній сфері. Збереження талановитих та досвідчених працівників, збільшення їх продуктивності та якості роботи може позитивно вплинути на якість освіти та наукових досліджень, що в свою чергу може забезпечити стабільність та конкурентоспроможність університету.

3.2. Соціально-економічна ефективність запропонованих заходів

В рамках удосконалення мотиваційного впливу на персонал пропоную сформувати соціальний пакет.

Особливості структури проектування соціального пакета можуть варіюватися в залежності від конкретних потреб та характеристик організації. Однак, табл 3.1. може бути корисною для орієнтування у структурі проектування соціального пакета:

Таблиця 3.1

Структура проектування соціального пакета

Етап проектування	Опис
Аналіз потреб	Оцінка потреб персоналу у соціальному захисті
	Визначення соціальних пакетів конкурентів
	Вивчення законодавства щодо соціального захисту
	Оцінка бюджету на виконання соціального пакету
	Консультації зі співробітниками щодо їхніх потреб
Планування	Вибір компонентів соціального пакету

	Встановлення обсягу та умов надання компонентів
	Визначення відповідальності за надання пакету
	Встановлення термінів виконання проєкту
Розробка	Розробка детального опису кожного компонента
	Розробка політики відповідальності за компоненти
	Розробка процедур надання компонентів
	Встановлення механізму контролю надання пакету
Впровадження	Впровадження пакету у практику
	Оголошення про впровадження соціального пакету
	Надання інструкцій щодо отримання компонентів
	Проведення навчання щодо використання пакету
	Забезпечення надання компонентів за графіком
Моніторинг	Оцінка ефективності пакету
	Збір фідбеку від співробітників щодо пакету
	Проведення оцінки ефективності
	Оцінка ефективності пакету на основі зібраного фідбеку
	Перегляд соціального пакету на відповідність потребам співробітників та змінам законодавства
	Внесення необхідних коригувань до пакету

Під час проєктування соціального пакета необхідно розуміти, що набір соціальних виплат не може бути таким самим для всіх працівників. Важливо, щоб зі створенням соціального пакету працівники Київського Національного Лінгвістичного Університету відчували, що про них турбуються.

Проектуючи соціальний пакет рекомендую звернутися до зарубіжного досвіду.

З метою посилення мотивації співробітників міжнародні компанії практикують різні соціальні заохочення та винагороди:

- оплата роботодавцем медичного страхування;
- оплачувані додаткові вихідні дні, святкові дні, канікули й сімейні свята;
- оплата днів тимчасової непрацездатності від 2-3 днів до 6 місяців на рік;
- внески на пенсійне страхування;
- внески на страхування життя;
- безкоштовні обіди, чай, кава.

Отже, запровадження розроблених мною заходів та пропозицій з удосконалення проектування соціального пакета в Київському Національному Лінгвістичному Університеті сприятимуть: підвищенню мотивації співробітників і заохоченню їх до покращення результатів діяльності; посиленню лояльності працівників і їх закріпленню в закладі; підвищенню працездатності працівників.

ВИСНОВКИ

Вивчаючи матеріали цієї роботи, можна зробити ряд певних висновків.

Мотиваційний вплив - це складний процес, який включає в себе різні фактори, що стимулюють людину до певної дії або досягнення мети. Ці фактори можуть бути зовнішніми або внутрішніми, позитивними або негативними, і вони можуть відігравати важливу роль у визначенні того, як людина поводить себе та досягає своїх цілей.

Мотивація може мати значний вплив на розвиток організації. Якщо організація забезпечує своїх працівників належним рівнем мотивації та підтримки, вони можуть бути більш продуктивними, ефективними та креативними, що допоможе організації досягти своїх цілей та підвищити конкурентоспроможність.

Крім того, мотивація не є постійним станом, її потрібно постійно підтримувати та зміцнювати, використовуючи різноманітні методи та інструменти. До таких методів можна віднести винагородження, створення цікавих та викликів робочих завдань, забезпечення можливості саморозвитку, підтримка позитивної організаційної культури, та інші.

Щоб досягти успіху в мотивації працівників, необхідно враховувати їхні індивідуальні потреби та особливості, використовувати різноманітні інструменти мотивації та створювати сприятливу робочу атмосферу.

Дослідження мотиваційного впливу працівників є важливою складовою успішної діяльності будь-якої організації, включаючи Київський Національний Лінгвістичний Університет. Від того, наскільки задоволені своєю роботою працівники університету, залежить їхня продуктивність та здатність досягати поставлених цілей.

В процесі дослідження мотиваційного впливу на персонал Київського Національного Лінгвістичного Університету був проведений певний аналіз, в

результаті якого було визначено, що загальний рівень задоволеності працею організації становить 45,3%.

Тож, якщо організація прагне довгого функціонування, варто приділити більше уваги соціальним аспектам ефективності організаційної культури.

Для підвищення мотивації на персонал КНЛУ я пропоную вжити ряд певних заходів, а саме: підвищення заробітної плати, надання можливості для професійного розвитку, покращення умов роботи, розвиток корпоративної культури, визнання досягнень персоналу та встановлення системи мотиваційних бонусів.

Вони можуть привести до позитивних результатів не тільки в галузі кадрового управління, але й у соціально-економічній сфері.

Мотиваційний вплив на працівників КНЛУ повинен бути комплексним і забезпечувати задоволення потреб та очікувань різних груп працівників. Наприклад, для однієї групи працівників може бути важливим матеріальне стимулювання, тоді як для іншої - можливості професійного зростання та розвитку. Тому важливо диференціювати мотиваційні заходи та підбирати їх з урахуванням потреб та очікувань різних груп працівників.

Можна зробити висновок, що завдання роботи виконані повністю: визначено сутність та поняття «мотиваційного впливу»; розглянуто функції мотиваційного впливу організації та його формування; проаналізовано вплив мотивації на розвиток організації; розкрито загальну характеристику Київського Національного Лінгвістичного Університету і досліджено мотиваційний вплив в організації та його ефективність; запропоновано заходи щодо удосконалення мотивації в Київському Національному Лінгвістичному Університеті і розглянуто соціально-економічну активність запропонованих заходів.

РЕЗЮМЕ

Тема кваліфікаційної роботи – «Засоби мотиваційного впливу на персонал організації». Мета роботи – визначити напрямки удосконалення мотиваційного впливу на персонал організації на прикладі Київського Національного Лінгвістичного Університету.

У теоретичній частині роботи було досліджено сутність та функції мотиваційного впливу організації.

У другому розділі надана загальна характеристика діяльності КНЛУ. Було здійснено аналіз діяльності підприємства та досліджено його фінансовий стан. Було здійснено аналіз мотиваційного впливу організації та визначення його ефективності.

У третьому розділі було розкрито напрямки щодо удосконалення мотиваційного впливу на персонал КНЛУ.

За підсумками дослідження встановлено, що мотиваційний вплив є важливою складовою успішної діяльності організації. Мотивація може впливати на розвиток організації в різних аспектах, і важливо розглядати її як ключовий елемент успішного функціонування та розвитку організації.

RESUME

The topic of the qualifying work is "Means of Motivational Influence on Organizational Personnel." The aim of the work is to identify the directions for improving the motivational influence on the personnel of the organization using the example of the Kyiv National Linguistic University.

The theoretical part of the work explores the essence and functions of motivational influence in an organization.

The second chapter provides a general overview of the activities of KNLU. An analysis of the enterprise's activities and its financial condition was conducted. An analysis of the motivational influence of the organization and the determination of its effectiveness were also carried out.

The third chapter reveals the directions for improving the motivational influence on the personnel of KNLU.

Based on the research findings, it has been established that motivational influence is an important component of successful organizational performance. Motivation can impact the development of an organization in various aspects, and it is crucial to consider it as a key element of successful functioning and development of the organization.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шматько Н. М. Закономірності здійснення організаційних трансформацій структури управління підприємством. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки.* - 2017. - Вип. 25(2). - С. 37-40.
URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_25\(2\)__9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2017_25(2)__9)
2. Щебликіна І. О. Основи менеджменту : навч. посіб. з дисципліни. Мелітополь : Вид. буд. Мелітоп. міськ. друк., 2015. - 479 с
3. Різун Р.Л. Методи управління персоналом підприємства, Вісник СІТ ННІ бізнесу і менеджменту ХНТУСГ. 2019. № 1, С. 60-62.
4. Офіційний сайт Київського національного лінгвістичного університету <https://knlu.edu.ua/universytet/struktura-universytetu.html>
5. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: підручн. Вид 2- ге, виправ, доп. Київ: Академвидав, 2007. 464 с.
6. Захарчин Г.М., Струтинська Л.Р., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О. Управління персоналом: навч пос, Львів: Видавництво Львівської політехніки. 2013. с.51
7. Голей Ю. Сучасні засади hr-менеджменту (hrm) та мотивування персоналу. *Наука і техніка сьогодні.* 2022. № 4(4).
URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-4\(4\)-196-206](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2022-4(4)-196-206)
8. Джерелюк Ю. О., Зінов'єва І. С. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. *Вісник Херсонського національного технічного університету.* 2020. № 2. С. 31–37.
URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2020.1.2.4>
9. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство.* 2022. № 45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>

10. Меленчук І., Яремко І. Підвищення мотивації персоналу як чинника ефективності діяльності організації. *Grail of Science*. 2022. № 17. С. 94–98. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.22.07.2022.013>
11. Обиденнова Т., Васильєва М. Методи організації роботи персоналу підприємств в сучасних умовах. *Adaptive Management Theory and Practice Economics*. 2021. Т. 10, № 20. URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-10\(20\)-05](https://doi.org/10.33296/2707-0654-10(20)-05)
12. Оксенюк К. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>
13. Chernysh I., Kozyk M. Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг. *ЕКОНОМІКА І РЕГІОН Науковий вісник*. 2021. № 1(80). С. 87–91. URL: [https://doi.org/10.26906/eir.2021.1\(80\).2242](https://doi.org/10.26906/eir.2021.1(80).2242)
14. Абрамова І. Теоретико-методичні засади мотивації персоналу. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. № 12(14). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12\(14\)-108-117](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2022-12(14)-108-117)
15. Атанасов М. Особливості сучасних методів оцінювання персоналу: переваги та недоліки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-38>
16. Компетентнісний розвиток персоналу як складова забезпечення якості проекту / L. S. Verbovska та ін. *The actual problems of regional economy development*. 2022. Т. 1, № 18. С. 79–88. URL: <https://doi.org/10.15330/apred.1.18.79-88>
17. Седікова І. О., Козак К. Б., Курганова А. В. Концептуальні аспекти навчання персоналу в умовах невизначеності. *Food Industry Economics*. 2022. Т. 14, № 4. URL: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i4.2427>
18. Ситник Й., Юрченко Г. Сучасні методи оцінювання персоналу на соціальних підприємствах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-44>

19. Abramova I.O. теоретико-методичні засади організаційної поведінки персоналу. *Economic forum*. 2022. Т. 1, № 1. С. 42–48.
URL: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2022-1-5>

ДОДАТКИ

Звіт про фінансовий стан

Форма №1-к

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби</i>	<i>1000</i>	446878519	457178663
<i>нерівномірно амортизовані</i>	<i>1001</i>	343734838	361694985
<i>лише</i>	<i>1002</i>	98806319	104516322
<i>Інвестиційні нерухомісткості:</i>	<i>1010</i>	-	-
<i>нерівномірно амортизовані</i>	<i>1011</i>	-	-
<i>лише</i>	<i>1012</i>	-	-
<i>Нематеріальні активи:</i>	<i>1020</i>	68147	68147
<i>нерівномірно амортизовані</i>	<i>1021</i>	68992	68992
<i>виключено амортизацією</i>	<i>1022</i>	845	845
Незавершені капітальні інвестиції	1030	14990	14990
<i>Довгострокові фінансові активи:</i>	<i>1040</i>	-	-
<i>нерівномірно амортизовані</i>	<i>1041</i>	-	-
<i>виключено амортизацією</i>	<i>1042</i>	-	-
Залишки	1050	5483170	12114863
Паробудівство	1060	-	-
Початкові безкоштовні акції	1090	-	-
<i>Усього за рядками I</i>	<i>1000</i>	452444826	469376663
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокова дебіторська заборгованість	1100	382893	337677
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	<i>1110</i>	-	-
<i>цінні папери, крім акцій</i>	<i>1111</i>	-	-
<i>акції та інші форми участі в капіталі</i>	<i>1112</i>	-	-
<i>Поворотна дебіторська заборгованість:</i>			
<i>за розрахунками з бюджетом</i>	<i>1120</i>	80	7206
<i>за розрахунками за товари, роботи, послуги</i>	<i>1125</i>	98888	67870
<i>за наданими кредитами</i>	<i>1130</i>	-	-
<i>за наданими авансами</i>	<i>1135</i>	-	-



за розрахунками із соціального страхування	1140	71078	126408
за внутрішніми розрахунками	1145	-	-
інші поточні дебіторські зобов'язання	1150	680872	575753
Поточні фінансові активи	1155	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти, розподілені бюджетними коштами та державними цільовими фондами у:</i>			
<i>національній валюті, у тому числі в:</i>	<i>1160</i>	<i>23917540</i>	<i>24634575</i>
<i>ночі</i>	<i>1161</i>	<i>1808</i>	<i>20197</i>
<i>іноземній валюті</i>	<i>1162</i>	<i>23915732</i>	<i>24614378</i>
<i>у валютних банках</i>	<i>1163</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>державі</i>	<i>1164</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>іншим банкам</i>	<i>1165</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Кошти бюджетних та інших установ на:</i>			
<i>своєму підприємському розвитку</i>	<i>1170</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>розуміння в устаткованні банків, у тому числі в:</i>	<i>1175</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>національній валюті</i>	<i>1176</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>іноземній валюті</i>	<i>1177</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1195	25121351	25749489
НЕ ВИТРАЧЕНІ МАЛЮВАНІ ПІСЬМОВІ ДРУК	1200	137104	97807
БАЛАНС	1300	477733281	495225959

ПАСИВ	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Власний капітал	1400	538431291	554391438
Капітал у дооцінках	1410	1879560	1879560
Фінансовий результат	1420	-72170202	-70432656
Капітал у підприємстві	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільове фінансування	1450	14990	14990
Усього за розділом I	1495	468155439	483833132
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
за цінними паперами	1500	-	-
за кредитами	1510	382693	337677
інші довгострокові зобов'язання	1520	-	-
Поточна зборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
за платежами до бюджету	1540	109125	113614
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1545	40317	-
за кредитами	1550	-	-
за одержаними авансами	1555	-	-
за розрахунками з оплати праці	1560	61499	118060
за розрахунками із соціального страхування	1565	-	-
за внутрішніми розрахунками	1570	-	-
інші поточні зобов'язання, з них:	1575	6128174	6310317
за цінними паперами	1576	-	-
Усього за розділом II	1595	6722008	6879608
НЕ ЗАБЕЗПЕЧЕНІ	1600	-	-

Звіт про фінансовий стан за 2020 рік

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
<i>ДОХОДИ</i>			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>			
Бюджетні асигнування	2010	117715209	100674403
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	43959131	41177668
Доходи від продажу активів	2030	15981	87273
Фінансові доходи	2040	813205	-
Інші доходи від обмінних операцій	2050	865830	757027
Усього доходів від обмінних операцій	2080	163369356	142696371
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	1079248	2015800
Усього доходів від необмінних операцій	2170	1079248	2015800
Усього доходів	2200	164448604	144712171
<i>ВИТРАТИ</i>			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	94992923	81684674
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	48678220	35574857
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	4881036	3263482
Усього витрат за обмінними операціями	2290	148552179	120523013



Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	4881036	3263482
Усього витрат за обмінними операціями	2290	148552179	120523013



Звіт за період 01.01.2019 - 31.12.2019

№ 1/2019/01/01

стор. 2 з 2

<i>Витрати за необмінними операціями</i>			
Трансфери	2300	-	-
Інші витрати за необмінними операціями	2310	14178879	17439807
Усього витрат за необмінними операціями	2340	14178879	17439807
Усього витрат	2380	162731058	137962820
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	1717546	6749351

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЄЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Зігальнодержавні функції	2420	15000	10000
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	162716058	137952820
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	162731058	137962820

Звіт про фінансовий стан за 2022 рік

Форма №2-дс

I. ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
<i>ДОХОДИ</i>			
<i>Доходи від обмінних операцій</i>			
Бюджетні асигнування	2010	142462086	125212371
Доходи від надання послуг (виконання робіт)	2020	53317048	42751111
Доходи від продажу активів	2030	33830	44216
Фінансові доходи	2040	1176386	1847833
Інші доходи від обмінних операцій	2050	1081067	933526
Усього доходів від обмінних операцій	2080	198070417	170789057
<i>Доходи від необмінних операцій</i>			
Податкові надходження	2090	-	-
Неподаткові надходження	2100	-	-
Трансферти	2110	-	-
Надходження до державних цільових фондів	2120	-	-
Інші доходи від необмінних операцій	2130	5447440	3765231
Усього доходів від необмінних операцій	2170	5447440	3765231
Усього доходів	2200	203517857	174554288
<i>ВИТРАТИ</i>			
<i>Витрати за обмінними операціями</i>			
Витрати на виконання бюджетних програм	2210	140059699	96793529
Витрати на виготовлення продукції (надання послуг, виконання робіт)	2220	40281083	46477434
Витрати з продажу активів	2230	-	-
Фінансові витрати	2240	-	-
Інші витрати за обмінними операціями	2250	3760075	3970755
Усього витрат за обмінними операціями	2290	184100857	147241718

<i>Витрати за необхідними операціями</i>			
Трансферти	2300	-	-
Інші витрати за необхідними операціями	2310	17099228	16255853
Усього витрат за необхідними операціями	2340	17099228	16255853
Усього витрат	2580	201200085	163497571
Профіцит/дефіцит за звітний період	2390	2317772	11056717

II. ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ) ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ КЛАСИФІКАЦІЮ ВИДАТКІВ ТА КРЕДИТУВАННЯ БЮДЖЕТУ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Загальнодержавні функції	2420	-	-
Оборона	2430	-	-
Громадський порядок, безпека та судова влада	2440	-	-
Економічна діяльність	2450	-	-
Охорона навколишнього природного середовища	2460	-	-
Житлово-комунальне господарство	2470	-	-
Охорона здоров'я	2480	-	-
Духовний та фізичний розвиток	2490	-	-
Освіта	2500	201200085	163497571
Соціальний захист та соціальне забезпечення	2510	-	-
УСЬОГО:	2520	201200085	163497571

III. ВИКОНАННЯ БЮДЖЕТУ (КОШТОРИСУ)

Статті	Код рядка	Загальний фонд			Спеціальний фонд		
		план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графо 4 мінус графо 3)	план на звітний рік із урахуванням змін	фактична сума виконання за звітний період	різниця (графо 7 мінус графо 6)
1	2	3	4	5	6	7	8
<i>ДРОГОДИ</i>							
Податкові надходження	2510	-	-	-	-	-	-
Неподаткові надходження	2540	-	-	-	-	-	-
Доходи від власності та підприємницької діяльності	2541	-	-	-	-	-	-
Адміністративні збори та платежі, доходи від некомерційної господарської діяльності	2542	-	-	-	-	-	-

Звіт про фінансовий стан станом на 2023 рік

Форма №1-дс

АКТИВ	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. НЕФІНАНСОВІ АКТИВИ			
<i>Основні засоби:</i>	1000	465023586	472538444
періодичні періоди	1001	612451703	700705181
знос	1002	147428117	228166737
<i>Інвестиційні нерухомістю:</i>	1010	-	-
періодичні періоди	1011	-	-
знос	1012	-	-
<i>Матеріальні активи:</i>	1020	68147	117147
періодичні періоди	1021	68092	117992
знос	1022	845	845
Незавершені капітальні інвестиції	1030	14000	14000
<i>Довгострокові фінансові активи:</i>	1040	-	-
періодичні періоди	1041	-	-
знос	1042	-	-
Залиш	1050	23628572	24596537
Виробництво	1060	-	-
Початкі біологічні активи	1090	-	-
<i>Усього за розділом I</i>	1095	488715295	497267118
II. ФІНАНСОВІ АКТИВИ			
Довгострокові дебіторська заборгованість	1100	321062	292889
<i>Довгострокові фінансові інвестиції, у тому числі:</i>	1110	-	-
цінні папери, крім акцій	1111	-	-
акції та інші форми участі в капіталі	1112	-	-
<i>Початки дебіторська заборгованість:</i>			
за розрахунками з бюджетом	1120	9806	219200
за розрахунками за товари, роботи, послуги	1125	67711	58844
за наданими кредитами	1130	-	-
за наданими авансами	1135	-	-



за розрахунками із соціального страхування	1140	27285	85118
за внутрішніми розрахунками	1143	-	-
інші поточні зобов'язання	1150	690606	470293
Поточні фінансові зобов'язання	1153	-	-
<i>Грошові кошти та їх еквіваленти розподілені бюджетним коштам та державним фінансовим фондам у:</i>			
<i>національній валюті, у тому числі в:</i>	<i>1160</i>	<i>30825897</i>	<i>32979449</i>
<i>кеш</i>	<i>1161</i>	<i>1995</i>	<i>1721</i>
<i>вимоги до банків</i>	<i>1162</i>	<i>30823226</i>	<i>32975322</i>
<i>установи банків</i>	<i>1163</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>держ.</i>	<i>1164</i>	<i>676</i>	<i>2406</i>
<i>іншим банкам</i>	<i>1165</i>	<i>-</i>	<i>3082562</i>
<i>Кошти бюджетів та інших органів влади:</i>			
<i>своєму консолідованому результату</i>	<i>1170</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>вимоги в резидентних банках, у тому числі в:</i>	<i>1175</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>національній валюті</i>	<i>1176</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>іншим банкам</i>	<i>1177</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Інші фінансові активи	1180	-	-
Усього за розділом II	1193	31942367	39168357
III. ВИТРАТИ МАЙБУТНЬОГО ПЕРІОДУ	1200	200594	159613
БАЛАНС	1300	321878256	336593088

НАСНІВ	Код розрах.	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. ВЛАСНИЙ КАПІТАЛ ТА ФІНАНСОВИЙ РЕЗУЛЬТАТ			
Власний капітал	1400	564232785	571738991
Капітал у дооцінках	1410	5369194	12375135
Фінансовий результат	1420	-39365939	-57078167
Капітал у підприємстві	1430	-	-
Резерви	1440	-	-
Цільово фінансування	1450	14990	14990
Усього за розділом I	1493	510451030	527190949
II. ЗОБОВ'ЯЗАННЯ			
<i>Довгострокові зобов'язання:</i>			
<i>за цінними паперами</i>	<i>1500</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>за кредитами</i>	<i>1510</i>	<i>321062</i>	<i>292889</i>
<i>інші довгострокові зобов'язання</i>	<i>1520</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Поточна зобов'язаність за довгостроковими зобов'язаннями	1530	-	-
<i>Поточні зобов'язання:</i>			
<i>за платежами до бюджету</i>	<i>1540</i>	<i>69810</i>	<i>20939</i>
<i>за розрахунками за товари, роботи, послуги</i>	<i>1545</i>	<i>636</i>	<i>636</i>
<i>за кредитами</i>	<i>1550</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>за операціями з акціями</i>	<i>1555</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>за розрахунками з оплати праці</i>	<i>1560</i>	<i>21963</i>	<i>68520</i>
<i>за розрахунками із соціального страхування</i>	<i>1565</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>за внутрішніми розрахунками</i>	<i>1570</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>інші поточні зобов'язання, з них:</i>	<i>1575</i>	<i>736821</i>	<i>6447403</i>
<i>за цінними паперами</i>	<i>1576</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Усього за розділом II	1593	7782194	6830387
III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	1600	-	-

