

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

Кафедра менеджменту і маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра з менеджменту

**на тему: «СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ
ОРГАНІЗАЦІЇ»
(на прикладі ТОВ «Ідеал Інтернешнл»)**

*Допущено до захисту
«___» _____ року*

Студентки групи М 02-20
факультету туризму, бізнесу і психології
освітньої програми
Менеджмент комерційної діяльності
за спеціальністю 073 Менеджмент
Жук Жанни Сергіївни

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

Науковий керівник:
кандидат економічних наук, доцент
Решетник Н.І.

Національна шкала _____
Кількість балів _____
Оцінка ЄКТС _____

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1.....	5
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	5
1.1 Суть та зміст системи мотивації персоналу підприємства	5
1.2 Сучасні моделі мотивації праці персоналу	11
1.3 Методика оцінки ефективності системи мотивації в організації.....	17
РОЗДІЛ 2.....	20
АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТШНЛ»	20
2.1 Загальна характеристика діяльності ТОВ «Ідеал Інтернешнл»	20
2.2 Дослідження системи мотивації та стимулювання персоналу на ТОВ «Ідеал Інтернешнл»	27
2.3 Оцінка системи мотивації персоналу ТОВ «Ідеал Інтернешнл»	35
РОЗДІЛ 3.....	40
ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТШНЛ»	40
3.1 Пропозиції щодо вдосконалення системи мотивування персоналу	40
3.2 Соціально економічне обґрунтування внесених пропозицій	46
ВИСНОВКИ.....	50
РЕЗЮМЕ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Система мотивації праці персоналу є невід'ємною складовою успішної діяльності будь-якої організації. Мотивація праці визначає рівень ефективності, відданості та задоволеності працівників, що безпосередньо впливає на досягнення стратегічних цілей підприємства чи установи. Сучасне управління персоналом вимагає розроблення та впровадження комплексної системи мотивації, яка б враховувала індивідуальні потреби та амбіції працівників, а також сприяла досягненню стратегічних цілей організації.

Актуальність теми системи мотивації праці персоналу є незаперечною в сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція, швидкі зміни технологій та зростання очікувань споживачів ставлять перед компаніями високі вимоги. Ефективна мотивація працівників не тільки сприяє підтримці високого рівня продуктивності, але і допомагає зберігати талановитих фахівців, які вносять важливий внесок у розвиток організації. Зростаюча важливість розуміння індивідуальних мотивацій та потреб працівників також визначає актуальність досліджень у цій області.

Проблематика теми вивчалась у наукових працях зарубіжних і вітчизняних вчених, таких як: Грішнова О. А., Богиня Д.П., Карпунь І. Н., Хміль В. І., Петренко Є. П., Колот А. М., Гончар О. І., Сорокочайкін А. Н.

Важливість дослідження та вирішення цих питань зумовили вибір теми дослідження та підтверджують її актуальність.

Незважаючи на достатню кількість наукових праць, розгляд питання мотивації персоналу залишається досить актуальним, що і визначає мету та завдання даної роботи.

Мета дослідження полягає у вивченні та аналізі системи мотивації праці персоналу організації з метою виявлення її ефективності та можливостей оптимізації.

Виходячи з цього визначаємо завдання, які сприятимуть досягненню вказаної мети:

1. розкрити сутність системи мотивації персоналу підприємства;
2. розглянути сучасні моделі мотивації праці персоналу та методики оцінки їхньої ефективності;
3. навести загальна характеристику діяльності ТОВ «Ідеал Інтернешнл»;
4. дослідити системи мотивації та стимулювання персоналу на підприємстві;
5. оцінити системи мотивації персоналу ТОВ «Ідеал Інтернешнл»;
6. навести пропозиції щодо вдосконалення системи мотивування персоналу організації.

Об'єктом дослідження в дипломній роботі є мотиваційні механізми, що впливають на працівників в рамках організаційної структури.

Предметом дослідження є система мотивації праці персоналу підприємства.

Дослідження обраної теми проведено на прикладі ТОВ «Ідеал Інтернешнл». Інформаційною базою стали законодавчі і нормативні акти, наукові праці українських і зарубіжних учених, публікації в періодичних виданнях. У ході роботи було використано дані фінансової звітності досліджуваного підприємства та інша необхідна інформація з відкритих джерел.

В роботі були використані наступні методи: узагальнення, порівняння, аналіз, спостереження та економіко-статистичні.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Суть та зміст системи мотивації персоналу підприємства

Мотивація персоналу належить до проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Мотивація є дуже важливим аспектом у роботі будь-якого підприємства. Це процес стимулювання працівників до досягнення високих результатів та до активної участі у розвитку компанії. Забезпечення відчуття задоволення від власної роботи, визнання досягнень та створення сприятливого робочого середовища – ключові складові успішної мотиваційної стратегії. Мотиви впливають на формування переконань у людини і визначають напрямок діяльності і підтримують або зменшують їх перебіг.

Мотивація персоналу – це процес і одна з функцій управління, що регулює поведінку людей, щоб вони своїми діями сприяли досягненню цілей підприємства.

Цікавість до проблеми мотивації виникла задовго до зародження науки управління. Початкові кроки в науковому дослідженні причин людської активності були зроблені великими мислителями стародавності, такими як Аристотель, Геракліт, Демокріт, Лукрецій, Платон та Сократ. Багато вчених приділяють велику увагу визначенню поняття мотивації, намагаючись сформулювати його як найбільш повно та адекватно з точки зору управління. В Табл. 1.1 наведено як різні науковці визначають дане поняття.

Табл. 1.1.

Поняття мотивації

Автор	Визначення
Колота А.М. (Ковальська, 2010, с. 78)	Мотивація це сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають до

	діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
Занюк С.С. (Занюк, 2002, с. 94)	Мотивація – сукупність спонукальних чинників, які визначають активність особистості, тобто всі мотиви, потреби, стимули, ситуативні чинники, які визначають поведінку людини».
Економічний словник (Завадський та ін., 2006)	Мотивація – це процес внутрішнього або зовнішнього психологічного управління поведінкою, що поєднує інтелектуальні, фізіологічні і психологічні підпроцеси які полягають у стимулюванні самого себе чи інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних цілей або загальних цілей організації.
Соціологічний словник (Соціологія. Словник, 2020)	Мотивація трудової діяльності – матеріальна зацікавленість індивіда в результатах своєї праці.

Проведений аналіз підходів вчених до визначення мотивації дозволяє зробити висновок, що мотивація представляє собою комплекс сил, що спонукають людину до певних дій. Це ключовий аспект управління людськими ресурсами, оскільки він суттєво впливає на результативність роботи, хоча сам по собі є складно вимірюваним. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства.

Мотивація працівників тісно пов'язана з процесом стимулювання праці співробітників. Стимулювання праці – це цілеспрямований чи нецілеспрямований вплив на людини або групу людей з цілю підтримання певних характеристик її трудової поведінки, перш за все трудової активності.

Мотивація може виражатись через складний психологічний механізм, що відображається в різноманітних формах. Вона може бути зовнішньою або внутрішньою, позитивною або негативною, стійкою або тимчасовою, індивідуальною або груповою тощо. Окрім цього, розрізняють окремі мотиви, які можуть впливати на вчинки працівників, що представлено на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Мотиви, які впливають на вчинки. Джерело: (Никифоренко, 2013)

Мотив самоствердження може проявлятися в бажанні самоствердження людини в суспільстві, прагненні досягти певного соціального статусу в суспільстві. Дуже часто мотив самоствердження відносять до мотивації престижу, прагнення до досягнення і підтримання більш високого соціального статусу (Никифоренко, 2013, с. 199).

Мотив ідентифікації проявляється в бажанні походити на будь-яку особу. Мотив влади проявляється в бажанні людини отримати владу над оточуючими його людьми, керувати ними (Никифоренко, 2013, с. 208).

Мотиви процесуального змісту проявляються в спонуканні людини до дій при допомозі не процесу і змісту діяльності, а використання зовнішніх факторів. Мотиви зовнішньої діяльності проявляються в діях, які працюють окремо від діяльності. До цих мотивів можна віднести престижну роботу, матеріальні блага та ін. (Никифоренко, 2013, с. 211).

Мотив саморозвиток, проявляється в бажанні досягти особистісного зростання, виконання потенціалу внутрішніх мотивів. Мотив досягнення, проявляється в бажанні досягнення високих результатів і досягнення професіоналізму в певній сфері. Мотиви афіліації, проявляється в бажанні встановлення і підтримки зв'язків з соціумом, до появи контакту і спілкування (Никифоренко, 2013, с.213).

Система мотивації персоналу в сучасних підприємствах є ключовим елементом успішного управління. Вона стимулює працівників до досягнення поставлених цілей, підвищення продуктивності та залучення їх до активної участі у розвитку компанії. Залучення та утримання кваліфікованих та мотивованих працівників в сучасному конкурентному середовищі є важливим завданням для будь-якого підприємства.

Система мотивації персоналу – це комплекс заходів та інструментів, спрямованих на стимулювання працівників до досягнення корпоративних цілей та підвищення їхньої ефективності та продуктивності. Вона включає в себе різноманітні методи, такі як фінансові стимули, нематеріальні стимули, можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання, а також створення сприятливої організаційної культури.

Мотиваційний процес розпочинається з ідентифікації незадоволених потреб. Після цього встановлюється конкретна мета, яка враховує необхідність задоволення цих потреб. Для досягнення мети визначаються конкретні дії, які допоможуть вирішити завдання і забезпечити задоволення потреб.

Основною цілю системи мотивації працівників є стимулювання працівників до активності та підвищення продуктивності. Якщо працівник зацікавлений, він буде виконувати свої обов'язки більш якісно та віддано, що сприяє успішному виконанню покладених на нього завдань. Система мотивації має на меті ряд завдань, основні з яких продемонстровано на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Завдання системи мотивації. Джерело: (Базалійська & Міщук, 2016)

Кожна система мотивації складається з певних елементів:

1. цілі і завдання;
2. стратегія і політика організації в цій сфері з урахуванням перспективних цілей розвитку організації і часу їх досягнення;
3. принципи мотивації та стимулювання праці;
4. функції системи;
5. структура системи;

6. технологія формування системи (Базалійська & Міщук, 2016, с. 234).

В процесі створення системи мотивування персоналу в організації виокремлюють наступні кроки:

1. постановка цілей та завдань організації в даній сфері, визначення показників, що показують результат діяльності персоналу;
2. розробка тарифної сітки;
3. встановлення інструментів, які повинні будуть використовуватися в системі мотивації персоналу організації;
4. проведення оцінки ефективності персоналу;
5. визначення взаємозв'язку між підсумком діяльності і стимулюванням (За Нові підходи до мотивації персоналу, 2010, с. 30).

У практичному плані ефективність системи мотивації значною мірою залежить від керівництва організації. Грамотно побудована система мотивації дозволяє досягати поставлених цілей організації. При цьому важливо розробити таку систему мотивації, яка відповідає конкретному підприємству, і знайти ефективні методи стимулювання кожного працівника окремо. Фактично, менеджмент підприємства повинен активно займатися вибором методів мотивації для кожного працівника з метою забезпечення виконання основних завдань. Головне завдання в управлінському плані полягає в тому, щоб правильно обрати метод, який зорієнтує співробітників на досягнення цілей організації.

Не існує універсально правильної системи мотивації, яка б підходила для всіх організацій. Максимізація продуктивності та ефективності кожного співробітника для досягнення цілей організації потребує індивідуального підходу. Кожна система мотивації має свій термін придатності, оскільки

змінюються вподобання та потреби кожної людини, які впливають на їх мотивацію та відданість досягненню цілей організації.

1.2 Сучасні моделі мотивації праці персоналу

У сучасному бізнес-середовищі ефективне управління мотивацією персоналу виявляється ключовим фактором успіху для будь-якої організації. З розвитком наукових та практичних досліджень в галузі управління людськими ресурсами з'являються нові моделі мотивації, які враховують сучасні тенденції та потреби співробітників.

Ці моделі не лише ставлять за мету стимулювати працівників до досягнення високих результатів, але й прагнуть забезпечити їх задоволення від роботи, розвиток професійних навичок та особистого зростання. Вони враховують індивідуальні потреби, цінності та очікування персоналу, що дозволяє створити ефективну та стійку систему мотивації, спрямовану на досягнення стратегічних цілей організації.

Мотиваційний процес складний і багатогранний, існує велика кількість теорій, які пояснюють зацікавленість працівників у своїй роботі різними потребами та умовами. На сьогоднішній день проводяться численні дослідження у галузі трудової мотивації, які допомагають розширити наше розуміння і розвивати існуючі концепції. Жодна з теорій не може повністю вирішити питання щодо мотивації працівників, але кожна з них допомагає оцінити і вплинути на окремі ситуації, розглядаючи їх з різних точок зору. Таким чином, вивчаючи різні моделі і теорії, можна отримати повніше визначення управління людською поведінкою.

Існує немало видів мотивації персоналу, які згадуються в різних мотиваційних теоріях. Проте, важливо відзначити основні, які залишаються сталими для будь-якої форми організації:

1. матеріальна – підвищення окладу, доплати і надбавки, змінна частина заробітку – премії, комісійні;
2. нематеріальна – винагорода за заслуги, має грошовий вираз, але видається працівникові в негрошовій формі (путівки, подарункові сертифікати, продукція компанії);
3. моральна – винагороди, що не мають грошового вираження: визнання статусу і заслуг (зустрічі з керівництвом, грамоти, дипломи), надання окремим співробітникам особливих умов роботи (гнучкий або вільний графік, самоконтроль якості і т. п.) й додаткових можливостей розпоряджатися ресурсами організації;
4. організаційна – створення організаційної культури, що підтримує мотивацію співробітників на досягнення цілей компанії.
(Базалійська, 2013, с. 2).

Самим першим і найбільш поширеним підходом був метод покарання і заохочення, відомий як "батіг і пряник". Цей метод використовувався для досягнення певних результатів і існував протягом тривалого часу в умовах адміністративно-командної системи. Поступово він еволюціонував у систему адміністративних та економічних заохочень та санкцій.

Цей метод був ефективним у випадках повторюваних рутинних операцій, де значна частина роботи була стандартизованою, а також в умовах обмеженої можливості зміни місця роботи з різних причин, наприклад, у бригадних або колективних підрядах зі стандартами та відповідальністю за виконання.

Зі зростанням ролі людського фактору почали з'являтися психологічні методи мотивування працівників. Ці методи базуються на ідеї, що основним фактором, що впливає на мотивацію, є не лише матеріальні стимули, але й нематеріальні мотиви, такі як самоповага, визнання співробітників,

задоволення від роботи та гордість у своїй діяльності. Ці методи ґрунтуються на розумінні потреб людини і відчутті нестачі у чомусь.

Відчуття нестачі в чомусь визначає конкретну мету, яка стає засобом задоволення потреб.

Дослідження потреб працівників спричинило виникнення поділу моделей мотивації на 2 глобальні види:

1. змістовні (або структурні) – показують різні точки зору дослідників на конкретні переліки та структуру внутрішніх стимулів (потреб, мотивів), які є характерними для різних груп працівників;
2. процесуальні – зосереджуються на різних аспектах сприйняття та розуміння працівниками умов праці.

Змістовні теорії мотивації зосереджуються на виявленні внутрішніх стимулів, які визначають особливості трудової поведінки працівників. Одна з таких теорій, класична теорія, була запропонована Ф. У. Тейлором і стверджує, що головним мотивом праці є високий заробіток, який пов'язаний з покращенням результатів праці. Даний вид знаходить прихильників серед американських психологів, таких як Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг і Девід Мак-Клелланд.

Першою з теорій розглянемо ієрархію потреб Маслоу. Вона будується на дослідженні поведінки працівників без урахування їх свідомості та мислення. За основу взято потреби людей, які можна поділити на 5 груп:

Табл. 1.2.

Ієрархія потреб Маслоу (Літинська, 2010)

Самовираження	Реалізація потенціалу людини, самореалізація, прагнення до особистісного зростання
---------------	--

Поваги	Самоповага, репутація, досягнення й повага оточення
Соціальні	Дружба, близькість, довіра, прийняття, прихильність, любов
Безпеки	Робота, соціальний захист, поліція, школа, лікарня
Фізіологічні	Повітря, їжа, питво, житло, одяг, тепло, секс і сон

Структура такої ієрархії полягає в тому, що людина спочатку задовольняє більш низькі потреби, які мають пріоритет, і це впливає на її мотивацію. Іншими словами, людина зазвичай спочатку стимулюється задоволенням базових потреб, а по мірі їхнього задоволення активізуються більш високі рівні потреб.

Найвищим рівнем потреби є потреба у самовираженні та розвитку як особистості, яку неможливо повністю задовольнити, тому процес мотивації людини через потреби є безкінечним.

Обов'язок керівника полягає в уважному спостереженні за підлеглими, вчасному визначенні їх активних потреб і у прийнятті рішень з метою їхнього задоволення для підвищення ефективності роботи співробітників.

Теорія мотивації Фредеріка Герцберга:

Фредерік Герцберг розробив двохфакторну модель, яка дозволила дослідити вплив як матеріальних, так і нематеріальних аспектів на мотивацію людини через задоволеність роботою:

- перша група – гігієнічні чинники – пов'язані з внутрішніми потребами особистості та її самовираженням, а також з контекстом оточуючого середовища, в якому відбувається праця;
- друга група чинників мотивації стосується самої природи роботи і її значущості. Керівник повинен пам'ятати про важливість

забезпечення високої якості роботи, яка б задовольняла потреби працівників у самовираженні та особистісному розвитку. Герцбергові гігієнічні чинники відображають фізіологічні потреби, потребу в безпеці та впевненості в майбутньому.

Модель мотивації Девіда Мак Клеелланда:

З розвитком економічних зв'язків і удосконаленням управління значна увага в теорії мотивації приділяється вищим рівням потреб. За твердженням Девіда Мак Клеелланда, структура цих потреб складається з трьох факторів: прагнення до досягнень, потреба влади і потреба визнання. Згідно з цим підходом, успіх розглядається не лише як заслуга або визнання з боку колективу, але й як особисті досягнення, які впливають з активної діяльності та готовності брати на себе відповідальність за складні рішення.

Згідно з теорією Мак Клеелланда, особи, які відчувають потребу до влади, зазвичай знаходять задоволення, відпрацьовуючи цю потребу через зайняття відповідних посад у структурі організації.

Другий підхід до мотивації ґрунтується на процесуальних теоріях, які акцентують на розподілі зусиль працівників та обранні певного типу поведінки для досягнення конкретних цілей. Серед таких теорій можна відзначити теорію очікувань, відому як модель мотивації Врума, теорію справедливості і модель Портера-Лоулера.

Модель мотивації Врума:

Згідно з теорією очікувань, мотивація людини для досягнення цілі залежить не лише від потреби, а й від обраного типу поведінки.

У теорії очікувань акцентується на підвищенні якості праці та впевненості в тому, що це буде визнано керівництвом, що дає можливість задовольнити свою потребу. Процесуальні теорії чекання стверджують, що поведінка співробітників формується на основі:

- у певних умовах керівник стимулює працю співробітника;
- співробітник впевнений, що за певних умов отримає винагороду;
- співробітник і керівник допускають, що при певному поліпшенні якості роботи буде надана певна винагорода;
- співробітник порівнює розмір винагороди з сумою, необхідною для задоволення певної потреби.

З теорії чекань випливає, що працівник має мати потреби, які можуть бути великою мірою задоволені через очікувані винагороди. Керівник, у свою чергу, повинен надавати стимули, які відповідають очікуваній потребі працівника.

Модель мотивації Л. Портера і Е. Лоулера:

Ця теорія базується на поєднанні концепцій теорії очікувань і теорії справедливості. Вона полягає у встановленні зв'язку між винагородою і досягнутими результатами.

Л. Портер і Е. Лоулер внесли три змінні, які впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особисті якості людини і її здібності, а також усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії очікувань проявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених ним зусиль і вірить, що ця винагорода буде відповідною до цих зусиль. Елементи теорії справедливості проявляються в тому, що люди мають своє власне уявлення про справедливість або несправедливість винагороди порівняно з іншими співробітниками і, відповідно, рівень задоволення. З цієї теорії випливає важливий висновок, що саме результат роботи є причиною задоволення працівника, а не навпаки. Тому вона передбачає точне підвищення результативності.

У сучасних моделях мотивації персоналу виявляється поєднання концепцій теорії очікувань та теорії справедливості, які визначають розмір

винагороди через витрачені зусилля, особисті якості працівника та його спроможності, а також усвідомлення своєї ролі в процесі праці.. Такий підхід підтримує ідею, що результативність роботи сприяє задоволенню працівників, викликаючи необхідність постійного підвищення продуктивності та якості виконаної роботи.

1.3 Методика оцінки ефективності системи мотивації в організації

Останні роки принесли нові підходи до мотивації працівників у сфері управління персоналом. Більше не обмежуються лише матеріальними заохоченнями, такими як бонуси і високі зарплати. Тепер активно використовуються й нематеріальні методи стимулювання, такі як організаційні та морально-психологічні підходи.

Система мотивації перебуває в центрі уваги для багатьох організацій, оскільки вона впливає на продуктивність працівників, їхню мотивацію та загальний успіх компанії. Оцінка ефективності цієї системи допомагає керівництву зрозуміти, наскільки вона відповідає потребам організації та працівників, а також виявити можливість вдосконалення.

Важливо зазначити, що оцінка мотивації персоналу не повинна обмежуватися лише кількісними показниками. Це підтверджується наявністю широкого спектру якісних методів оцінки персоналу. В загальному плані, поєднання кількісних і якісних методів оцінки мотивації може бути реалізоване через врахування концепції конкуренції.

О. В. Кушнерик сказав, що «людина є мінливою, але некерованою змінною підприємства. Завдання менеджменту в цьому випадку в тому, щоб пізнати закономірності розвитку особистості і розробити відповідні програми, що забезпечують краще, ніж конкуренти, задоволення зростаючих потреб кожного працівника» (Кушнерик, 2013, с. 96).

З метою одержання достовірних даних для формування інформаційної основи розвитку системи мотивації в умовах антикризового менеджменту можуть бути використані такі методи оцінки персоналу, як описовий, анкетування, тестування, інтерв'ю, метод «360 градусів» (Дідур, 2011, с. 29].

Існує кілька методів для оцінки ефективності системи мотивації в організації. Один з них – анкетування працівників. Анкети дозволяють зібрати думки та враження працівників про систему мотивації, їхнє задоволення від неї та пропозиції щодо її вдосконалення. Участь у анкетуванні дозволяє працівникам відчувати, що їхні думки та погляди мають значення для керівництва, що в свою чергу може позитивно позначитися на їхній мотивації та відданості компанії.

Анкетування також може стати ефективним інструментом для збору конструктивного фідбеку, який може бути використаний для подальшого вдосконалення системи мотивації. Через цей процес керівництво може отримати цінні інсайти та ідеї щодо того, як покращити мотиваційні програми та заохочення, зробивши їх більш ефективними та привабливими для працівників.

Другий метод оцінки ефективності системи мотивації в організації - аналіз результативності – базується на конкретних показниках та результатах роботи працівників. Після впровадження змін у системі мотивації, керівництво проводить порівняльний аналіз ключових метрик успішності, таких як обсяг виробленої продукції, якість наданої послуги або рівень задоволення клієнтів. Цей аналіз дозволяє визначити, чи спричинили зміни у системі мотивації покращення у продуктивності та результативності працівників.

Додатково, аналіз результативності допомагає ідентифікувати можливі прогалини чи недоліки в системі мотивації, які можуть завадити досягненню бажаних цілей. Цей метод надає конкретні дані, на основі яких можна

приймати обґрунтовані рішення щодо коригування чи удосконалення системи мотивації з метою підвищення її ефективності та відповідності потребам організації та її працівників.

Третій метод оцінки ефективності системи мотивації полягає у спостереженні за робочим процесом та поведінкою працівників під час їхньої роботи. Цей підхід дозволяє керівництву отримати прямий вигляд на те, як працівники реагують на систему мотивації у повсякденній роботі. Вони спостерігають за тим, чи проявляють працівники більшу ініціативу, енергію та зацікавленість у виконанні своїх обов'язків після впровадження нових методів мотивації.

Цей метод може включати спостереження за спілкуванням між працівниками, їхнім рівнем співпраці та колективною працездатністю. Крім того, він дозволяє керівництву виявити можливі проблеми або перешкоди, які можуть виникнути у процесі роботи з системою мотивації, такі як непорозуміння чи неоднозначності в її застосуванні. На основі цього спостереження можуть бути запропоновані корективи та поліпшення для забезпечення більшої ефективності системи мотивації в організації.

Оцінка ефективності системи мотивації в організації є важливим етапом у її управлінні. Використання різних методів, таких як анкетування, аналіз результатів та спостереження за робочим процесом, допомагає зрозуміти, наскільки ця система відповідає потребам працівників та організації в цілому. Ця інформація може бути використана для вдосконалення системи мотивації та підвищення її ефективності.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»

2.1 Загальна характеристика діяльності ТОВ «Ідеал Інтернешнл»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Ideal International» - це мовна школа, надає послуги з вивчення європейських і східних мов, а також бюро перекладів. Організація була заснована 07 лютого 2013 року за адресою м. Київ, вул. Володимира Сальського 5.

Скорочена назва: ТОВ «Ідеал Інтернешнл».

Назва англійською мовою: LIMITED LIABILITY COMPANY «IDEAL INTERNATIONAL».

Місце знаходження юридичної особи: Україна, 04060, м. Київ, вул. Котовського, 5 кв. 4. Телефон: 044 360 49 11, 067 501 71 49

Код ЄДРПОУ: 38569817

Статутний капітал: 1 000 грн

Електронна пошта: dealideal.net@gmail.com

Сайт підприємства: <https://www.dealideal.net/>

Організаційно-правова форма: Товариство з обмеженою відповідальністю.

Основний вид діяльності: 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність.

Директор: Ставська Світлана Михайлівна

Засновники: Ставський Михайло Михайлович (розмір внеску до статутного фонду: 500 грн, частка – 50%); Ставська Світлана Михайлівна (розмір внеску до статутного фонду: 500 грн, частка – 50%).

Дочірня компанія: Громадська спілка «ІБЕРО-АМЕРИКАНСЬКА КОМЕРЦІЙНА ПАЛАТА УКРАЇНИ». Заснована 14 листопада 2019 року за адресою Україна, 04060, м. Київ, вул. Котовського, 5 кв. 4. Вид діяльності:

94.99 Діяльність інших громадських організацій, н.в.і.у. Засновниками є приватне підприємство «ДІДЕС» та ТОВ «Ідеал Інтернешнл».

ТОВ «Ідеал Інтернешнл» перебуває на обліку в податкових органах:

1. Державна служба статистики України. Дата взяття на облік: 08.02.2013.

2. Головне управління ДПС у м.Києві, ДПІ у Шевченківському районі (Шевченківський район м. Києва). Відомості про відомчий реєстр: Реєстр платників податків. Дата взяття на облік: 08.02.2013.

3. Головне управління ДПС у м.Києві, ДПІ у Шевченківському районі (Шевченківський район м. Києва). Відомості про відомчий реєстр: Реєстр платників єдиного внеску. Дата взяття на облік: 11.02.2013

Організаційні зміни, які відбувались протягом функціонування ТОВ «Ідеал Інтернешнл»:

Таблиця 2.1

**Історія змін реєстраційної інформації ТОВ «Ідеал Інтернешнл»
(Система аналітики відкритих даних)**

Дата	Було	Стало
19.07.2021 новий засновник		СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 500.00 грн
07.04.2021 новий підписант		СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
09.02.2021 новий підписант		СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
20.06.2020 змінився внесок засновника	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА 0.00 грн	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА 500 грн
14.06.2020 змінився внесок засновника	СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 0.00 грн	СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 500 грн
21.12.2019 змінився вид діяльності		79.90 - Надання інших послуг бронювання та пов'язана з цим діяльність

Охарактеризуємо середовище функціонування підприємства. В таблиці 2.2 наведено основні групи споживачів підприємства.

Таблиця 2.2

Основні споживачі продукції ТОВ «Ідеал Інтернешнл» (Офіційний сайт ТОВ «Ідеал Інтернешнл»)

Назва (група)споживачів	Вид продукції (робіт,послуг)
Студенти-початківці	Курси початкового рівня мови
Студенти середнього рівня	Курси середнього рівня мови
Студенти-професіонали	Спеціалізовані мовні курси
Особи, які готуються до іспитів	Підготовка до іспитів, тестів
Корпоративні клієнти	Корпоративні навчальні програми
Студенти-іноземці	Програми для іноземних студентів

Загальна стратегія підприємства повинна бути орієнтована на задоволення потреб кожної з цих груп, надаючи відповідні продукти та послуги. «Ідеал Інтернешнл», спеціалізуючись на наданні мовних курсів і послуг, успішно адаптується до різних потреб своїх споживачів. Розподіл груп споживачів за різними рівнями вивчення мови і цільовими потребами дозволяє підприємству гнучко адаптуватися до ринкових вимог і надавати індивідуалізовані послуги.

Забезпечення різноманітності продуктів, відповідно до різних потреб клієнтів, допомагає залучити та утримувати різні сегменти ринку. Крім того, врахування специфічних потреб корпоративних клієнтів і студентів-іноземців дозволяє підприємству розширювати свою аудиторію та створювати конкурентні переваги на ринку мовної освіти.

У наступній таблиці зібрана інформацію стосовно основних конкурентів підприємства, а саме – яку продукцію вони пропонують, вартість, їхні сильні, слабкі сторони тощо.

Таблиця 2.3

Відомості про конкурентів ТОВ «Ідеал Інтернешнл» (Освіта.UA)

Конкуренти та їх розташування	Вид продукції	Ціна, грн./од.	Конкурентні переваги	Слабкі сторони
BRITISH COUNCIL м. Київ, вул. Григорія Сковороди, 4/12	Курси іноземних мов	-	Можливості навчання закордоном	Вивчення тільки однієї іноземної мови – англійської
Без Оцінок м. Київ, вул. Саксаганського, 6	Підготовчі курси	1200/місяць	Окрім іноземних мов є й інші предмети	Тільки підготовка до ЗНО

SPEAK UP м. Київ, Спаська, 5	вул.	Курси іноземних мов	-	Є різні активності, наприклад табори, поїздки закордон, корпоративне навчання	-
------------------------------------	------	---------------------------	---	---	---

Кожен конкурент пропонує курси іноземних мов, але їхні конкурентні переваги різняться.

British Council акцентується на міжнародних можливостях навчання.

Без Оцінок розширює спектр курсів, включаючи інші предмети, але спеціалізується на підготовці до ЗНО.

Speak Up пропонує різноманітні активності, але більше деталей потрібно для повного розуміння їхніх послуг.

Розглянемо у наступній таблиці основні техніко-економічні показники діяльності підприємства та проаналізуємо їх.

Таблиця 2.4

**Динаміка основних економічних показників
ТОВ «Ідеал Інтернешнл» (Фінансова звітність ТОВ «Ідеал
Інтернешнл», 2020, 2021, 2022)**

№	Показники	Од. вим.	Роки		
			2020	2021	2022
1	Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг)	тис. грн.	320,70	321,20	782,20
2	Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	132,70	124,70	586,30
3.	Валовий прибуток (включає прибуток та постійні витрати)	тис. грн.	188	196,5	195,9
4.	Прибуток до оподаткування (балансовий прибуток)	тис.грн	26,60	25,70	45,20
5.	Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	21,80	21,10	37,10
6.	Рівень рентабельності	%	8,6	9,3	5,3

Бачимо помітний стрибок обсягу реалізованої продукції у 2022 році (782,20 тис. грн.) порівняно з 2020 і 2021 роками. Слід детально вивчити фактори, що сприяли такому значущому зростанню.

Спостерігається значне збільшення собівартості реалізованої продукції від 132,70 тис. грн. у 2020 році до 586,30 тис. грн. у 2022 році. Можливо, до цього призвели збільшення вартості праці, енергії або інших виробничих ресурсів. Наприклад, підвищення зарплат, подорожчання енергії чи інфраструктурних послуг може вплинути на загальні витрати підприємства.

Відбувся невеликий спад валового прибутку у 2022р. порівняно з 2021р., але загалом значення високі. Слід аналізувати, чому вартість виготовлення зросла, а прибуток зменшився.

Прибуток до оподаткування зріс від 26,60 тис. грн. у 2020 році до 45,20 тис. грн. у 2022 році. Це може бути результатом підвищення ефективності виробництва або управлінських рішень.

Чистий прибуток також зріс з 21,80 тис. грн. у 2020 році до 37,10 тис. грн. у 2022 році. Це може бути позитивним сигналом для інвесторів і акціонерів.

Рівень рентабельності вказує на ефективність використання ресурсів компанією та її здатність генерувати прибуток від своєї діяльності. З 2020 по 2021 рік була певна позитивна динаміка, оскільки рентабельність зросла з 8,6% до 9,3%. Це може свідчити про покращення ефективності управління або інших факторів, що впливають на прибутковість. Однак з 2021 по 2022 рік відбулося зниження рентабельності з 9,3% до 5,3%. Це може бути результатом різних факторів, таких як зростання витрат, погіршення ринкових умов, зміни в стратегії компанії тощо.

Загалом, підприємство показує позитивну динаміку у збільшенні обсягу реалізованої продукції та прибутковості. Проте, необхідно провести детальний аналіз собівартості та витрат на виробництво, щоб зрозуміти причини змін у цих показниках. Також важливо враховувати внутрішні та зовнішні фактори, які можуть впливати на діяльність підприємства.

Тепер проведемо аналіз оборотних коштів підприємства.

**Показники структури та динаміки оборотних коштів підприємства ТОВ
«Ідеал Інтернешнл» (Фінансова звітність ТОВ «Ідеал Інтернешнл», 2020,
2021, 2022)**

Елементи оборотних коштів	Роки						Відхилення			
	2020		2021		2022		2021		2022	
	т.гр н.	%	т.гр н.	%	т.гр н.	%	абс.	%	абс.	%
1. Оборотні кошти, всього	144,20		09,40		346,30		-134,8	-24,1	336,9	216
2. Фонди обігу,										
з них:										
- грошові кошти в касі та на банківських рахунках	7,10	4,92	18,10	6,54	97,70	57,09	11		79,60	
- дебіторська заборгованість	37,1	95,08	91,3	16,54	140,2	7,09	54,20		48,90	

Загальна сума оборотних коштів зросла з 2020 до 2022 року на 236,9% (від 144,20 до 346,30 тис. грн.). Це може бути знаком активного розвитку підприємства або збільшення його потреб у робочому капіталі.

Грошові кошти в касі та на банківських рахунках взяли на себе значний ріст, збільшившись з 7,10 тис. грн. у 2020 році до 18,10 тис. грн. у 2022 році. Збільшення грошових коштів в касі та на банківських рахунках свідчить про підвищену ліквідність підприємства. Однак, слід звертати увагу на оптимальний баланс між ліквідністю та ефективністю використання коштів.

Дебіторська заборгованість також зросла, але не так істотно, порівняно з грошовими коштами, зменшившись у 2021 році та збільшившись у 2022 році. Зростання дебіторської заборгованості може бути пов'язано зі збільшенням обсягів продажів. Проте, необхідно стежити за строками її погашення для уникнення проблем з ліквідністю.

Цей аналіз дає нам загальне уявлення про фінансовий стан підприємства та його здатність використовувати оборотні кошти. Загальна

динаміка свідчить про позитивний фінансовий стан підприємства, що може бути використаною для реалізації нових проектів та інвестицій у подальшому.

Наступним розглянемо і проаналізуємо джерела фінансування підприємства.

Таблиця 2.6

Джерела фінансування ТОВ «Ідеал Інтернешнл» (Фінансова звітність ТОВ «Ідеал Інтернешнл», 2020, 2021, 2022)

	Показники джерел фінансування	2020		2021		2022	
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%
1.	Капітал підприємства, всього	63,90	100	85,00	100	122,10	100
2.	Власний капітал, всього	1,00	1,56	1,00	1,18	1,00	0,82
3	Позикові кошти, всього	89,10	39,56	42,00	49,41	241,20	197,54

Загальний капітал зріс від 63,90 тис. грн. до 122,10 тис. грн., що є позитивним показником. Власний капітал залишився сталим на рівні 1,00 тис. грн. Немає значних змін у розмірах власного капіталу. Суттєві зрушення в джерелах позикових коштів: спочатку різке зменшення, а потім зростання з 42,00 тис. грн. до 241,20 тис. грн. або підвищення на 197,54%.

Дослідимо структурні зрушення:

Значний зріст позикових коштів у 2022 порівняно з 2020 та 2021. Спочатку вони склали 39,56% та 49,41% від загального капіталу, а потім стрибнули до 197,54%.

Доля власного капіталу у відсотковому вираженні зменшилася від 1,56% до 0,82%, що може свідчити про більш активне використання зовнішніх джерел фінансування.

Ці зрушення можуть вказувати на збільшення фінансової планової діяльності підприємства, але також на підвищене ризиковане фінансування.

Зафіксовано позитивну динаміку, оскільки загальний капітал зріс протягом розглянутого періоду. Розмір власного капіталу залишався сталим, що може вказувати на обмежену можливість власного фінансування та стабільність цього джерела. Спостерігалися значні коливання в обсягах позикових коштів, з їхнім різким зростанням та подальшим скороченням. Це може свідчити про нестабільність та можливий ризик управління борговим навантаженням. Збільшення використання зовнішніх джерел фінансування та зменшення долі власного капіталу можуть вказувати на стратегічні зміни в управлінні фінансами підприємства. Збільшення залежності від позикових коштів може вносити додатковий фінансовий ризик та підвищувати залежність від зовнішніх кредиторів.

2.2 Дослідження системи мотивації та стимулювання персоналу на ТОВ «Ідеал Інтернешнл»

У сучасному світі освіти, мовні школи відіграють ключову роль у формуванні та розвитку мовної культури суспільства. Однак ефективність їхньої роботи напряму залежить від якості системи управління. Аналіз системи управління в такій установі стає важливим етапом для забезпечення її ефективності та відповідності поставленим завданням.

У даному розділі проведемо аналіз системи управління у ТОВ «Ідеал Інтернешнл», визначимо її сильні та слабкі сторони та запропонуємо можливі шляхи її вдосконалення.

Трудова мотивація є основою соціально-економічної поведінки і посилює зусилля персоналу компанії (організації) підвищує ефективність діяльності.

Система мотивації та заохочення персоналу в школах іноземних мов є важливим аспектом забезпечення ефективності навчального процесу та створення сприятливого середовища для викладачів та іншого персоналу.

Вивчення цієї системи є важливим для розуміння та вдосконалення методів заохочення, які сприяють підвищенню мотивації та задоволеності працівників.

Аналіз існуючих систем винагород слід починати з вивчення того, які винагороди використовуються в школах для стимулювання продуктивності та підвищення морального духу персоналу. Сюди входять не лише фінансові стимули, такі як премії та підвищення заробітної плати, а й нефінансові, такі як визнання досягнень через нагороди та похвалу.

Наступний крок — проаналізувати, як ці заходи впливають на ефективність роботи персоналу та загальний клімат у школі. Чи сприяють вони підтримці високого рівня мотивації та задоволеності персоналу? Чи потребують схеми заохочення вдосконалення?

Він також включатиме аналіз впливу різних факторів, таких як рівень підготовки персоналу, структура шкільної організації та стиль керівництва, на ефективність заходів з мотивації персоналу. Це допоможе зрозуміти, на які конкретні аспекти необхідно звернути увагу, щоб підвищити мотивацію та задоволеність персоналу.

Аналіз структури управління розкриває різні рівні влади та взаємодії між ними. Директор, методист, вчителі – кожен відіграє свою роль. Важливо визначити ефективний механізм комунікації та взаємодії між членами колективу.

Однією з ключових складових системи управління є організаційна структура підприємств. Сучасні тенденції вимагають гнучкості та швидкості в управлінні. Деякі мовні школи можуть бути застарілими у своїй організаційній структурі, що може уповільнювати прийняття та реалізацію важливих рішень. В «Ідеал Інтернешнл» повністю слідує сучасним тенденціям та адаптується під будь-які зміни.

Стиль управління на підприємстві «Ідеал Інтернешнл» є демократичним, оскільки керівництво прагне надати підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і функцій, які вони виконують, залучити їх до

таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні умови для виконання роботи і оцінює зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них.

Ефективне управління на підприємстві підтримують компетентні кадри, адже без них воно неможливе. Аналіз кадрового потенціалу дозволяє виявити проблеми в системі підготовки та підтримки педагогічних кадрів. Важливо враховувати інноваційні підходи до розвитку кваліфікації вчителів та створення мотивуючої атмосфери в колективі. Інноваційні підходи до створення командного середовища, яке підвищує та мотивує навички викладачів, є невід'ємною частиною сучасного управління бізнесом. Наприклад, використання технологій у навчальному процесі, онлайн-курсів та вебінарів може допомогти викладачам вдосконалити свої навички та оновити методи викладання. Стажування, наставництво та програми обміну досвідом також можуть сприяти професійному розвитку викладачів.

В команді ТОВ «Ідеал Інтернешнл» працює 22 викладачі. З рисунку 2.1 видно, що найбільше викладачів таких мов як португальська та нідерландська. Далі йдуть англійська та іспанська. З інших мов на підприємстві працюють по одному викладачу.



Рис. 2.1. Розподіл викладачів за мовами. Джерело: (Офіційний сайт ТОВ «Ідеал Інтернешнл»)

Проведемо аналіз персоналу досліджуваного підприємства за статевою ознакою станом на 2023 рік.

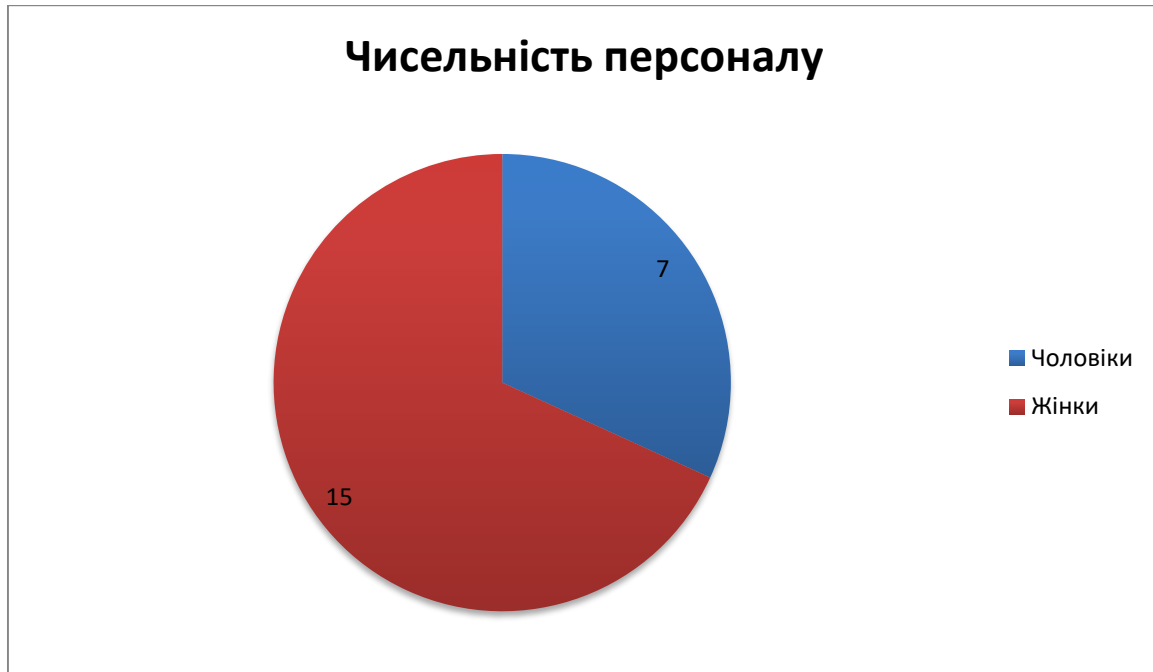


Рис. 2.2. Чисельність персоналу за статевою ознакою. Джерело: (Офіційний сайт ТОВ «Ідеал Інтернешнл»)

Розглянувши дані рисунку 2.2, можна зробити висновок, що в ТОВ «Ідеал Інтернешнл» працюють переважають працівники жіночої статі.

Сучасні інформаційно-комунікаційні технології можуть значно полегшити управління школою. Впровадження електронних журналів, онлайн-курсів та інших інноваційних рішень сприяє ефективному моніторингу та аналізу роботи школи.

Окрім цього, система управління на підприємстві адаптована до потреб сучасного учня. Адже, важливо враховувати індивідуальні особливості, підходити до кожного учня індивідуально та забезпечувати комфортне навчання.

Ефективне управління включає в себе також співпрацю з батьками та громадою. Спільна робота над вихованням та освітою дітей створює на підприємстві сприятливий клімат для розвитку школи та її учнів.

Сучасне управління персоналом вимагає вдосконалення стратегій мотивації працівників. Забезпечення ефективного функціонування підприємства часто залежить від того, наскільки успішно використовуються різноманітні методи мотивації працівників. У даному розділі буде проаналізовано і розглянуто сучасні тенденції та методи мотивації персоналу, які допомагають досягти високої продуктивності та задоволеності працівників в «Ідеал Інтернешнл».

Мотивація персоналу належить до проблем, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялася велика увага. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Сучасна практика зарубіжних та українських підприємств свідчить про наявність тенденції до суттєвих змін у підходах до визначення методів мотивації персоналу.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково, хоч більшість визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів, мотивація — це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією розуміють усе те, що активізує діяльність людини. Для інших мотивація — це надія на успіх і побоювання невдачі. Досить поширеним є визначення, що мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації, отже, можна сказати, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини (Гріфін, 2001).

Система мотивації ТОВ «Ідеал Інтернешнл» характеризується низкою взаємопов'язаних заходів, які спонукають окремих працівників або групи працівників до досягнення індивідуальних та загальних цілей компанії.

Враховуються фактори, які визначають поведінку працівників та впливають на їхню мотивацію до трудової діяльності на підприємстві:

1. фізичні характеристики працівника (наприклад, вік, стать);
2. самосвідомість та рівень освіти;
3. професійна підготовка;
4. психологічний клімат в колективі;
5. вплив зовнішнього середовища тощо.

ТОВ «Ідеал Інтернешнл» використовує такі методи мотивації:

- економічні прямі: погодинна оплата, премії за раціоналізаторство та винахідництво, платежі за навчання працівників, доплати за рейтингом, виплати за максимальне використання робочого часу тощо.
- економічні непрямі: доплата за вислугу років, пільги на відпочинок, пільги на користування транспортом.
- негрошові: охорона праці, збагачення праці, система гнучкого робочого часу, програми підвищення якості робочої сили.

Водночас варто зазначити, що заробітна плата є домінуючою умовою праці на досліджуваному підприємстві. Матеріальні стимули ефективно мотивують до праці лише тоді, коли вони функціонують як система, що базується на таких основних принципах:

1. забезпечення двосторонньої комунікації між працівниками та керівництвом щодо загальних принципів роботи системи;
2. налагоджена система оцінки та визначення обсягу виконаних робіт;
3. добре продумані та обґрунтовані критерії вимірювання та оцінки роботи;
4. збалансовані стандарти, управління ними, узгодженість, частота переглядів;
5. чітке узгодження стимулів та результатів роботи;
6. винагорода за високий рівень роботи, особливо додаткова винагорода.

Ці принципи є основою організації оплати праці в ТОВ «Ідеал Інтернешнл» і застосовуються відповідно до положень, встановлених для оцінки внеску кожного працівника в загальні результати роботи і відповідного розрахунку заробітної плати. Оцінка здійснюється за групами тимчасових або постійних працівників. Винагорода, нарахована групі, розподіляється між її членами відповідно до індивідуального внеску кожного працівника.

Ідеал Інтернешнл розуміє, що кожен співробітник має унікальні потреби та мотивацію. Тому з кожним викладачем проводяться індивідуальні співбесіди для визначення його професійних цілей та потреб у розвитку. На основі цього аналізу створюється персоналізований план професійного розвитку та навчання, щоб допомогти кожному співробітнику розвинути свої навички та відчути себе частиною команди.

Також підприємство активно підтримує навчання та професійний розвиток своїх викладачів. Окрім участі у внутрішніх та зовнішніх тренінгах, викладачам надається можливість отримати гранти на участь у міжнародних обмінах та програмах навчання за кордоном. Ці можливості дозволяють викладачам не тільки вдосконалити свої мовні навички, але й розширити свій кругозір та отримати нові ідеї для викладання.

Окрім цього запровадила внутрішньошкільну систему визнання досягнень і внеску вчителів у розвиток школи. Це включає участь у конкурсах для вчителів, щорічні нагороди за досягнення.

Заохочуючи творчий підхід до викладання, Ідеал Інтернешнл створює атмосферу, сприятливу для того, щоб викладачі випробовували нові методи, використовували інтерактивні технології та залучали студентів до активного навчання. Такий підхід не лише стимулює творчість викладачів, але й підвищує залученість студентів у навчальний процес.

Підприємство активно займається соціальною відповідальністю, співпрацюючи з місцевими громадськими та благодійними організаціями. Організуючи благодійні заходи, беручи участь у волонтерських програмах

та надаючи доступ до освіти всім верствам суспільства, школа демонструє свою здатність позитивно впливати на навколишнє середовище.

Досліджуване підприємство використовує у своїй практиці наступні методи:

1. гнучкі форми заробітної плати та компенсацій - включає в себе опції, акції та інші фінансові інcentиви, які дозволяють працівникам активно брати участь у фінансовому успіху компанії;
2. розвиток корпоративної культури та робочого середовища - створення позитивної та підтримуючої корпоративної культури є ключовим фактором мотивації. Забезпечення комфортного робочого середовища, де працівники відчують себе цінними та підтриманими, значно підвищує їхню робочу продуктивність та задоволеність. Сучасні компанії також вдаються до організації тематичних заходів, які сприяють зближенню колективу та підвищенню внутрішнього комунікаційного потенціалу;
3. технологічні інновації та автоматизація – використання сучасних технологій та автоматизації сприяє покращенню робочих процесів та підвищенню продуктивності працівників на підприємстві. Надання працівникам доступу до новітніх інструментів та програмного забезпечення, що полегшують їхню роботу, є ефективним стимулом для самовдосконалення та зберігає інтерес до виконання робочих обов'язків;
4. розвиток особистих та професійних навичок – створена система постійного навчання та розвитку виявилась ефективним методом мотивації. Надання працівникам можливостей для отримання нових знань, участі у тренінгах та отримання сертифікатів є важливим аспектом, який дозволяє працівникам розвивати свої кар'єрні можливості та залишатися активними в роботі;

5. соціальна відповідальність та участь у громадських ініціативах – компанія активно залучає своїх працівників до соціальних та екологічних ініціатив. Проведення благодійних заходів, участь у волонтерській діяльності чи реалізація програм сталої роботи не лише сприяє покращенню зовнішнього іміджу компанії, але й мотивує працівників через відчуття соціальної важливості їхньої роботи.

Аналіз системи управління мовною школою є важливим етапом для її вдосконалення. Виявлення проблем та перспектив може служити основою для розробки стратегії розвитку. Ефективне управління мовною школою передбачає поєднання сучасних підходів до управління з традиційними цілями освіти, щоб забезпечити високу якість навчання та розвиток мовної освіти в сучасному світі.

2.3 Оцінка системи мотивації персоналу ТОВ «Ідеал Інтернешнл»

У сучасному бізнес-середовищі успіх компанії значною мірою залежить від ефективності її персоналу. Одним із важливих аспектів управління людськими ресурсами є система мотивації, яка заохочує працівників досягати поставлених цілей і працювати на високому рівні. Однак успішність таких систем необхідно оцінювати та аналізувати для постійного вдосконалення.

Першим кроком в оцінці програми мотивації працівників є аналіз її цілей і завдань. Керівництву необхідно чітко визначити, яких результатів воно хоче досягти за допомогою програми мотивації, і як ці цілі відображають загальні стратегічні цілі компанії. Наприклад, підвищення продуктивності, зниження плинності кадрів, підвищення задоволеності працівників тощо.

Потім важливо оцінити, наскільки поточна система мотивації відповідає цим цілям. Це можна зробити, проаналізувавши низку факторів, включаючи рівень оплати праці, схеми преміювання, можливості кар'єрного зростання, комунікацію та взаємодію з керівництвом, а також сприйняття працівниками справедливості та їхнього внеску в загальну справу.

Наступним кроком важливо зібрати дані для оцінки ефективності кожного з цих факторів. Це передбачає

1. опитування працівників;
2. проведення спеціальних досліджень;
3. аналіз статистичних даних щодо продуктивності та задоволеності працівників.

Після збору даних важливо проаналізувати їх і визначити сильні та слабкі сторони поточної системи мотивації. Це допоможе визначити потенційні сфери для вдосконалення та розробити стратегії, які зроблять систему мотивації більш ефективною.

Система мотивації персоналу ТОВ «Ідеал Інтернешнл», як зазначалося в попередньому розділі, видається добре структурованою та збалансованою. «Ідеал Інтернешнл» застосовує не лише ефективний менеджмент, але й активну стратегію мотивації персоналу. Компанія здатна залучати та утримувати талановитих співробітників, пропонуючи гнучкі форми оплати праці та винагород. Розвиток корпоративної культури та створення позитивного робочого середовища також є важливими для підвищення продуктивності та забезпечення задоволеності працівників.

По-перше, важливо відзначити, що компанія використовує різноманітні підходи до мотивації, включаючи не тільки фінансові стимули, але й елементи корпоративної культури, навчання та розвитку, а також соціальної відповідальності.

Зокрема, гнучкі форми оплати праці та винагороди, включаючи опціони та акції, можуть стимулювати співробітників до активної участі в економічному успіху компанії. Це, в свою чергу, може допомогти залучити та утримати талановитих працівників.

Крім того, створення позитивної та сприятливої організаційної культури є ще одним важливим аспектом систем мотивації. Створення приємного робочого середовища, де працівники відчують, що їх цінують і підтримують, може значно підвищити продуктивність і задоволеність працівників.

Технологічні інновації та автоматизація також відіграють важливу роль у системах мотивації персоналу. Використання сучасних технологій та програмного забезпечення, що оптимізує робочі процеси, може допомогти підвищити зацікавленість працівників у виконанні своїх завдань.

Розвиток особистих і професійних навичок – ще один важливий аспект системи мотивації. Можливості для працівників здобувати нові знання та брати участь у тренінгах сприяють їхньому особистісному та кар'єрному розвитку. Участь у соціальних ініціативах та соціальна відповідальність також є важливим елементом системи мотивації персоналу. Це сприяє підвищенню морального духу співробітників і зміцненню зв'язку між компанією та її працівниками.

Важливим аспектом системи мотивації є можливість кар'єрного зростання. «Ідеал Інтернешнл» активно просуває внутрішніх кандидатів на вакантні посади, таким чином утримуючи талановитих співробітників і зміцнюючи команду.

Компанія також ретельно вивчає та аналізує відгуки співробітників, щоб постійно вдосконалювати систему мотивації. Це дозволяє компанії

швидко реагувати на потреби співробітників і підтримувати високий рівень їхньої задоволеності.

Ще один аспект, який слід враховувати при оцінці системи мотивації працівників ТОВ «Ідеал Інтернешнл», – це ступінь участі працівників у процесі прийняття рішень. Цей аспект відображає ступінь впливу та відповідальності працівників у формуванні та розвитку політики та процедур організації.

Коли працівники мають можливість брати участь у прийнятті рішень, це сприяє їхній участі в житті та професійній діяльності. Працівники відчують більшу відданість компанії та більшу мотивацію для досягнення спільних цілей. Участь працівників у прийнятті рішень може приймати різні форми, починаючи від обговорення важливих питань на загальних зборах акціонерів і закінчуючи участю в робочих групах і комітетах з прийняття рішень. Це може бути важливим фактором у формуванні у працівників відчуття цінності та значущості в компанії. Крім того, участь у прийнятті рішень допомагає розвивати комунікативні навички та заохочує до включення різних точок зору та ідей. Колективне прийняття рішень може підвищити продуктивність і поліпшити робоче середовище, забезпечуючи форум для обміну думками та вирішення конфліктів. Крім того, участь у прийнятті рішень може підвищити відповідальність працівників за свою роботу. Якщо вони відчують, що роблять свій внесок у процес прийняття рішень, вони з більшою ймовірністю візьмуть на себе особисту відповідальність за результат.

Співробітники досліджуваного підприємства мають можливість впливати на важливі аспекти своєї роботи та організаційне середовище, що позитивно впливає на їхню мотивацію та залученість до роботи.

Система мотивації персоналу «Ідеал Інтернешнл» загалом добре структурована та ефективна, але має як сильні, так і слабкі сторони.

Позитивні моменти полягають у наступному:

- індивідуалізація підходу: компанія приділяє увагу потребам кожного окремого працівника, розробляючи персоналізовані програми заохочення;
- фінансові стимули: високі зарплати та бонусні програми заохочують працівників досягати поставлених цілей;
- визнання: похвала та грамоти за результати роботи підвищують командний дух та мотивацію до подальших досягнень;
- розвиток співробітників: компанія інвестує в навчання та розвиток співробітників, щоб підвищити їхню компетентність та задоволеність роботою;
- кар'єрні можливості: зосередженість на внутрішньому просуванні забезпечує компетентну робочу силу та мотивуюче середовище.

Однак вона також має певні недоліки

- одноманітність: незважаючи на індивідуальний підхід, деякі аспекти системи мотивації є стандартизованими, що може підірвати її ефективність для певних груп працівників;
- брак прозорості: комунікація щодо критеріїв оцінювання та винагород не завжди зрозуміла, що може призвести до внутрішніх конфліктів та невпевненості серед працівників;
- недостатня оперативність: Компанія не завжди може швидко реагувати на мінливі потреби працівників, що може впливати на мотивацію та продуктивність.

В цілому, система мотивації ТОВ "Ідеал Інтернешнл" добре розвинена і сприяє досягненню цілей компанії мотивованим персоналом. Однак постійне вдосконалення та увага до потреб працівників можуть подолати існуючі недоліки та підвищити ефективність системи.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТІНЛ»

3.1 Пропозиції щодо вдосконалення системи мотивування персоналу

Системи мотивації персоналу є ключовим елементом успіху будь-якої організації. Багато компаній інвестували у створення таких систем, але для підтримки високого рівня продуктивності та задоволеності працівників необхідне постійне вдосконалення.

Важливо розуміти, що мотивація – це постійний процес, а не тимчасовий. Компанії повинні постійно аналізувати та оновлювати свій підхід до мотивації персоналу, враховуючи зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Другим важливим аспектом є індивідуалізація мотиваційного підходу. Оскільки кожен працівник є унікальним, ефективні системи мотивації повинні враховувати індивідуальні потреби, цілі та цінності кожного працівника. Це включає персоналізовані навчальні програми, гнучкий графік роботи та інші індивідуальні підходи до стимулювання.

Наступний крок – створення позитивного та сприятливого робочого середовища. Професійний розвиток, можливості для самореалізації та дотримання балансу між роботою та особистим життям є важливими мотиваційними факторами.

Крім того, програми заохочення мають бути прозорими та справедливими. Чіткі критерії оцінки ефективності та можливості кар'єрного зростання можуть мотивувати працівників і допомагати їм досягати кращих результатів.

Поширеною проблемою в компаніях є те, що працівники не ідентифікують себе зі своїм робочим місцем. Це часто проявляється у поблажливому ставленні до винагород, зниженні ефективності компанії з точки зору кількості та якості внутрішніх процесів, конфліктах між командами та поганій атмосфері.

Ще одне важливе завдання для всіх керівників – переглянути та вдосконалити свої системи мотивації.

Зростаючі компанії усвідомлюють, що їхні працівники є ключем до їхнього успіху, тому вони інвестують у розвиток співробітників на різних рівнях. Для того, щоб працівники були задоволені, мотивовані та працювали краще, компанії повинні постійно вдосконалювати свої системи заохочення, щоб підвищити їхню задоволеність роботою та мотивацію на вищому рівні. Наприклад, наймаючи нових працівників, компанії можуть заохочувати набір студентів, пропонуючи їм роботу на вигідних умовах. Вони також можуть розширити командну систему, яку використовують під час найму, наприклад, рекомендації від університетів, які можуть виявити талановитих студентів, що можуть приєднатися до швидкозростаючих команд.

Однією з найпопулярніших тенденцій у сучасних системах мотивації є використання віддаленої роботи в компаніях. Основним методом віддаленої роботи є виконання роботи за межами офісу. У більшості випадків віддалені співробітники працюють вдома з будь-якого місця. Впроваджуючи таку форму зайнятості на практиці, роботодавцям більше не потрібно надавати робоче місце для своїх співробітників, таким чином зменшуючи орендні платежі та постійні витрати. Таким чином, працівники змушені брати на себе відповідальність за власні дії та роботу і мотивовані працювати ефективно та отримувати задоволення.

Однією з найважливіших проблем є недостатня прозорість у розробці програм мотивації та наданні інформації працівникам. Без достовірної та

конкретної інформації про структуру існуючих програм будь-які спроби їх вдосконалення залишаться непоміченими працівниками. Незалежно від того, чи організація надає послуги, чи виробляє продукцію, важливо, щоб її культура була змістовною. Дослідження показують, що люди з відчуттям значущості більш цілеспрямовані, креативні та стійкі. Тому лідери повинні нагадувати працівникам, який внесок вони роблять у життя інших своєю роботою. Прикладами такої діяльності є публікація відгуків клієнтів та благодійність, яку спонсорує компанія. Такі заходи підвищують мотивацію працівників.

Однією з ключових вимог при удосконаленні мотивації працівників є налагодження відносин між керівником та працівниками за допомогою внутрішнього спілкування, що впливає на комфортність роботи, її ефективність та якість. Якщо менеджер хоче створити в організації ефективно функціонуючу систему, яка буде мотивувати працівників, необхідно всебічно проаналізувати не тільки систему оплати праці, але й інші сфери, такі як співпраця, спілкування, розвиток, оцінка роботи тощо. Однак перед тим, як здійснити будь-які дії, не слід забувати про знайомство з працівниками та їхніми потребами. Найкращим способом отримання таких знань є опитування, яке вивчає задоволеність та мотивацію працівників, в якій оцінюються всі сфери, важливі для працівника в організації. Періодичні дослідження дозволяють покращити слабкі місця та вести відкритий діалог між керівництвом та командами. Займаючись різними видами діяльності, що відповідають потребам працівників та можливостям організації, посилюється задоволеність працівників виконаною роботою, що перетвориться на задоволення клієнтів, а це знову підвищить ефективність організації (3 sposoby na skuteczne motywowanie pracowników, 2020).

Завдяки постійному моніторингу та аналізу системи, компанія не стоїть на місці, а дозволяє своїм працівникам розвиватися з кожним днем,

забезпечуючи таким чином ефективну роботу і, як наслідок, дозволяючи компанії досягати своїх цілей.

Для того, щоб системи мотивації працівників продовжували розвиватися і ставали більш ефективними, компанії також повинні бути готовими до впровадження інноваційних підходів. Використання сучасних технологій може значно полегшити управління та мотивацію працівників. Наприклад, використання спеціальних програмних інструментів для моніторингу прогресу і досягнень співробітників може підвищити об'єктивність при оцінці роботи співробітників.

Гейміфікація – це ще один інноваційний підхід до мотивації персоналу, який включає ігрові елементи в робоче середовище. Наприклад, створення системи, в якій працівники отримують бали або рівні за досягнення певних цілей, може мотивувати їх працювати краще.

Окрім стандартних форм винагороди, таких як премії та підвищення заробітної плати, компанії також можуть розробляти креативні способи мотивації. Наприклад, додаткова відпустка за досягнення певних цілей або можливість взяти участь у цікавих заходах компанії.

Важливим елементом ефективної системи мотивації є залучення працівників до розробки та впровадження системи мотивації. Це сприяє підвищенню ефективності та прийнятності системи мотивації, оскільки дозволяє врахувати потреби та пропозиції працівників.

Удосконалення системи мотивації в компанії має вирішальне значення не лише для компанії, але й для працівників та претендентів на роботу. Тому важливим є комплексний підхід до процесу управління людським капіталом. Для обох сторін (працівників та організації) професійний розвиток працівників є дуже важливим. Працівники цінують, що компанія інвестує в їхній розвиток.

У сучасному освітньому середовищі система мотивації персоналу в школах іноземних мов має вирішальне значення для забезпечення якісного навчання та успішності учнів. Розробка такої системи є важливим завданням для забезпечення ефективності навчального процесу та досягнення його цілей.

Однією з пропозицій щодо мотивації персоналу на досліджуваному підприємстві є запровадження системи безперервного професійного розвитку. Надання можливості навчатися та здобувати нові знання і навички може підвищити впевненість викладачів у власних силах і стимулювати їхній професійний розвиток. Крім того, може бути корисним організовувати семінари та тренінги, а також надавати фінансову підтримку вчителям, які бажають пройти спеціальні курси або отримати додаткову кваліфікацію.

Ще одна важлива концепція – створення сприятливого робочого середовища. Повага один до одного, відкритість до ідей та ініціатив, підтримка у вирішенні професійних та особистих проблем можуть допомогти мотивувати персонал. Заходи з командоутворення, такі як загальні збори, творчі майстерні та спільні заходи за межами школи, також можуть зміцнити командний дух і посилити почуття приналежності.

Слід також брати до уваги індивідуальні потреби та інтереси персоналу. Можна взяти до уваги професійні цілі та інтереси кожного вчителя і розробити індивідуальний план розвитку для підвищення ефективності мотивації.

Проаналізувавши цю інформацію, можна сформулювати наступні рекомендації для ТОВ «Ідеал Інтернешнл»:

- визначити потреби та побажання кожного працівника та розробити індивідуальний план мотивації;

- розглянути можливість запровадження системи акцій та опціонів, щоб працівники відчували, що вони є власниками компанії та беруть участь у фінансовому успіху компанії;
- організовувати регулярні тренінги та семінари для підтримки професійного розвитку співробітників;
- створювати програми для самонавчання та підтримувати інноваційні ідеї;
- впровадити систему регулярного оцінювання та зворотного зв'язку для виявлення потреб працівників та коригування мотиваційних стратегій відповідно до цих очікувань;
- враховувати потреби працівників у збалансованості та гнучкому графіку роботи;
- заохочувати практику дистанційної роботи та використовувати технології, що полегшують роботу;
- враховувати особистість та індивідуальність працівників при розробці мотиваційних стратегій;
- надавати можливості для особистих зустрічей для обговорення кар'єрних цілей;
- надавати можливості працівникам зустрічатися зі своїми роботодавцями для обговорення кар'єрних цілей

Сучасні способи мотивації працівників у компаніях базуються на комплексному підході, який враховує різні потреби співробітників. Важливо поєднувати фінансові стимули з розвитком корпоративної культури для створення приємного робочого середовища та стимулювання професійного зростання. Використання новітніх технологій та активна участь у житті суспільства можуть стати ключовими елементами успішної стратегії мотивації працівників, спрямованої на досягнення спільних цілей та розвиток компанії в цілому.

3.2 Соціально економічне обґрунтування внесених пропозицій

У сучасному конкурентному бізнес-середовищі питання ефективності та продуктивності персоналу є одними з головних викликів для багатьох компаній. Тому стратегії мотивації працівників є життєво важливими для успіху та сталого розвитку компаній. Сучасні підходи до управління людськими ресурсами, включаючи персоналізацію працівників та їхню активну участь у процесах компанії, відображають глибоке розуміння того, що висока мотивація працівників призводить до зростання продуктивності та підвищення конкурентоспроможності компанії.

Перша базова рекомендація — це індивідуальний план мотивації для кожного працівника. Цей підхід ґрунтується на ідеї реагування на потреби та прагнення кожного члена команди. Такий підхід має соціальні переваги з точки зору задоволеності працівників та сприяння покращенню робочого середовища, а також економічні переваги з точки зору підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів.

Друга пропозиція — запровадження плану акцій та опціонів для працівників. Ця стратегія має на меті залучити працівників до фінансового успіху компанії і дати їм відчуття власності та зацікавленості в результатах діяльності. Соціальний вплив також важливий, оскільки працівники працюють старанніше і відчують більшу приналежність до колективу. З економічної точки зору, ця стратегія може збільшити вартість компанії, залучаючи працівників до успіху та розвитку компанії.

Метою організування регулярних тренінгів та семінарів для підтримки професійного розвитку персоналу є надання працівникам знань і навичок, необхідних для ефективної роботи, а також створення стимулів для особистого розвитку. У соціальному плані ця ініціатива підвищує усвідомлення працівниками своєї важливості для компанії та особистого

розвитку, що позитивно впливає на їхній ентузіазм та продуктивність на роботі. В економічному плані навчання призводить до підвищення кваліфікації працівників, що, в свою чергу, призводить до підвищення продуктивності та якості.

Четверта рекомендація — запровадити програми самонавчання та підтримувати інноваційні ідеї. Це дозволить працівникам позитивно впливати на розвиток компанії та створить атмосферу, сприятливу для творчості та підтримки інновацій. З соціальної точки зору, ця ініціатива заохочує творчість і почуття власної гідності в колективі, позитивно впливає на моральний дух і стимулює ентузіазм. З економічної точки зору, сприяння інноваціям призводить до вдосконалення продуктів і процесів, що, в свою чергу, призводить до конкурентних переваг і прибутковості на ринку.

Запровадження системи регулярного оцінювання та зворотного зв'язку з працівниками дозволить компанії ефективно виявляти потреби свого персоналу та вчасно коригувати мотиваційні стратегії відповідно до цих очікувань. Соціально ця ініціатива сприяє підвищенню взаєморозуміння між керівництвом та персоналом, створюючи відчуття важливості та принципової участі. Економічно — зворотний зв'язок може допомогти у виявленні проблемних ситуацій та шляхів їх вирішення, що в свою чергу позитивно позначиться на ефективності та продуктивності працівників.

Сучасне робоче середовище все частіше вимагає балансу між особистим і професійним життям, що має важливе значення для задоволення та утримання працівників. У соціальному плані ця ініціатива сприяє кращому балансу між роботою та особистим життям і позитивно впливає на здоров'я та задоволеність працівників. З економічної точки зору, гнучкий графік підвищує продуктивність за рахунок зменшення стресу і втоми працівників, а також зменшує витрати на відпустки, дозволяючи працівникам адаптувати свій робочий час до індивідуальних потреб.

Сьома рекомендація спрямована на заохочення практики віддаленої роботи та використання технологій для полегшення роботи. Це відповідає сучасним бізнес-тенденціям і може підвищити продуктивність працівників за рахунок оптимізації робочих процесів та зменшення витрат на офісні приміщення. З соціальної точки зору, це може позитивно вплинути на баланс між роботою та особистим життям, дозволяючи працівникам працювати в розслабленому середовищі. З економічної точки зору, дистанційна робота може сприяти ефективному використанню ресурсів компанії, зменшуючи витрати на оренду офісних приміщень та послуги.

Враховування особистості та індивідуальності працівників при розробці мотиваційних стратегій дозволяє знайти індивідуальний підхід до кожного працівника, враховуючи його особисті цінності, потреби та погляди. У соціальному плані вона сприяє підвищенню взаєморозуміння та довіри між керівництвом і працівниками, а також формуванню у них почуття важливості та приналежності до команди. В економічному плані це може допомогти працівникам більш ефективно використовувати свої навички та ресурси, що призводить до підвищення продуктивності та задоволеності роботою.

Можливості для особистих зустрічей для обговорення кар'єрних цілей співробітників можуть допомогти мотивувати та залучити працівників до досягнення стратегічних цілей компанії. Особисті зустрічі для обговорення кар'єрних перспектив демонструють важливість професійних цілей працівника для керівництва та сприяють встановленню відносин довіри і взаєморозуміння. У соціальному плані ця ініціатива сприяє налагодженню добрих стосунків між працівниками та керівництвом і сприяє особистісному та професійному розвитку. В економічному плані такі зустрічі підвищують задоволеність працівників, зменшують плинність кадрів, забезпечують стабільність колективу і, таким чином, позитивно впливають на продуктивність праці.

Десята рекомендація — надавати працівникам можливість обговорювати свої кар'єрні цілі з роботодавцем. Такий підхід допомагає побудувати взаємну повагу та відкритість між керівництвом та працівниками. Працівники мотивовані на успіх, коли знають, що їхні погляди та цілі важливі для компанії. У соціальному плані ініціатива допомагає побудувати довіру, підвищує почуття приналежності та покращує задоволеність працівників. В економічному плані ініціатива може зменшити плинність кадрів, забезпечити стабільність персоналу та підвищити продуктивність, що є запорукою успіху будь-якої компанії.

Усі наведені вище рекомендації мають однаково важливі соціальні та економічні аспекти, які доповнюють один одного і сприяють досягненню стратегічних цілей компанії. Правильно визначена система мотивації може стати важливим фактором успіху та стабільності компанії в сучасному бізнес-середовищі.

ВИСНОВКИ

З отриманих даних можна зробити наступні висновки:

1. Мотивація є дуже важливим аспектом у роботі будь-якого підприємства. Це процес стимулювання працівників до досягнення високих результатів та до активної участі у розвитку компанії. Забезпечення відчуття задоволення від власної роботи, визнання досягнень та створення сприятливого робочого середовища – ключові складові успішної мотиваційної стратегії. Система мотивації персоналу – це комплекс заходів та інструментів, спрямованих на стимулювання працівників до досягнення корпоративних цілей та підвищення їхньої ефективності та продуктивності. Вона включає в себе різноманітні методи, такі як фінансові стимули, нематеріальні стимули, можливості для професійного розвитку та кар'єрного зростання, а також створення сприятливої організаційної культури.
2. Існує немало видів мотивації персоналу, які згадуються в різних мотиваційних теоріях. Дослідження потреб працівників спричинило виникнення поділу моделей мотивації на 2 глобальні види: змістовні (даний вид знаходить прихильників серед американських психологів, таких як Абрахам Маслоу, Фредерік Герцберг і Девід Мак-Клелланд) та процесуальні (серед таких теорій можна відзначити теорію очікувань, відому як модель мотивації Врума, теорію справедливості і модель Портера-Лоулера).
3. Оцінка ефективності системи мотивації в організації є важливим етапом у її управлінні. Використання різних методів, таких як анкетування, аналіз результатів та спостереження за робочим

процесом, допомагає зрозуміти, наскільки ця система відповідає потребам працівників та організації в цілому. Ця інформація може бути використана для вдосконалення системи мотивації та підвищення її ефективності.

4. Товариство з обмеженою відповідальністю «Ideal International» - це мовна школа, надає послуги з вивчення європейських і східних мов, а також бюро перекладів. Основний вид діяльності: 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність.
5. Система мотивації ТОВ «Ідеал Інтернешнл» характеризується низкою взаємопов'язаних заходів, які спонукають окремих працівників або групи працівників до досягнення індивідуальних та загальних цілей компанії. Стиль управління на підприємстві «Ідеал Інтернешнл» є демократичним, оскільки керівництво прагне надати підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і функцій, які вони виконують, залучити їх до таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні умови для виконання роботи і оцінює зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них.
6. Сучасні способи мотивації працівників у компаніях базуються на комплексному підході, який враховує різні потреби співробітників. Важливо поєднувати фінансові стимули з розвитком корпоративної культури для створення приємного робочого середовища та стимулювання професійного зростання.

РЕЗЮМЕ

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота виконана в обсязі 60 сторінок, містить 8 таблиць, 4 рисунки, список використаних джерел із 30 найменувань та 4 додатки.

Мета роботи полягає у вивченні та аналізі системи мотивації праці персоналу організації з метою виявлення її ефективності та можливостей оптимізації.

Об'єктом дослідження в дипломній роботі є мотиваційні механізми, що впливають на працівників в рамках організаційної структури.

Предметом дослідження є система мотивації праці персоналу підприємства.

Методи дослідження: узагальнення, порівняння, аналіз, спостереження та економіко-статистичні.

У першому розділі було розглянуто сутність поняття мотивації персоналу та моделі мотивації. Також було наведено методи оцінювання ефективно систем мотивації на підприємстві.

У другому розділі було наведено загальну характеристику досліджуваного підприємства. Було проаналізовано систему мотивації в організації та було надано оцінку даної системи.

У третьому розділі було запропоновано заходи щодо вдосконалення системи стимулювання персоналу та обґрунтовано з соціально-економічної точки зору.

RESUME

Structure and scope of the graduate work. The work consists of an introduction, 3 chapters, conclusions, a list of references and appendices. The work is 60 pages long, contains 8 tables, 4 figures, a list of 30 references and 4 appendices.

The purpose of the work is to study and analyse the system of labour motivation of the organisation's personnel in order to identify its effectiveness and opportunities for optimisation.

The object of research in the thesis is the motivational mechanisms that influence employees within the organisational structure.

The subject of the study is the system of labour motivation of the company's personnel.

Research methods: generalisation, comparison, analysis, observation and economic and statistical.

The first chapter deals with the essence of the concept of staff motivation and motivation models. The methods of assessing the effectiveness of motivation systems at an enterprise were also presented.

The second chapter provides a general description of the enterprise under study. The motivation system in the organisation was analysed and the system was evaluated.

In the third chapter, measures to improve the staff incentive system are proposed and justified from the socio-economic point of view.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аграмакова Н. В. Система управління персоналом як складова бізнес-процесу управління підприємством / Н. В. Аграмакова, Г. І. Писаревська // Матеріали Міжнар. наук-практ. конф. “Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця ”: тези доповідей, 31 травня – 1 червня 2018 р. – Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – С. 3-4.
2. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 9. С. 232–236.
3. Базалійська Н. П. Стан системи мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах. Науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». 2013. № 5(43) С. 103-105.
4. Белов М.А., Євдокимова Н.М., Москалюк В.Є. Планування діяльності підприємства. Київ: КНЕУ, 2002. 252 с.
5. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге вид. К: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
6. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
7. Гріфін Р. Основи менеджменту: підруч. / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів: БаК, 2001. – 624 с. 3.
8. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. Ефективна економіка. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776> (дата звернення 27.04.2024).
9. Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. Науковий вісник НЛТУ

- України: зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУ України, 2010. Вип. 20 (14). С. 188–193.
10. Завадський Й. С., Осовська О. О. & Юшкевич Т. В. (2006) Економічний словник. Київ: Кондор.
11. Занюк С.С. Психологія мотивації: навчальний посібник. Київ : Либідь, 2002. 304 с.
12. Ільченко В.М. Підвищення ефективності управління мотивацією праці управлінського персоналу. Економіка і регіон ПолтНТУ. 2012. № 5. 36 с.
13. Карпунь І. Н. Мотивація і стимулювання інноваційної діяльності підприємства. Проблеми економіки та управління. 2010. № 628. С. 529–533.
14. Клименко М.П., Філатова О.О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства. Сталий розвиток економіки: зб. наук. праць. 2011. № 5. С. 81–85.
15. Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями. Формування ринкових відносин. 2010. № 1. С. 29–33.
16. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.
17. Кушнерик О. В. Оцінка мотивації праці персоналу підприємства з переробки сільськогосподарської продукції: інноваційний підхід. Інвестиції: практика та досвід. 2013. № 22. С. 93–97.
18. Літинська В.А. Мотиваційні методи кар'єрного просування персоналу підприємств. Вісник Запорізького національного університету: зб. наук.-техн. праць. 2010. № 3 (7). С. 58–61.
19. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013 р. 275 с.

20. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. Актуальні проблеми економіки. 2014. № 4. С. 238–246.
21. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/languages/courses/search-31-101-0-0-125.html> (дата звернення: 07.02.2024)
22. Офіційний сайт ТОВ «Ідеал Інтернешнл». URL: <https://www.dealideal.net/uk> (дата звернення: 05.02.2024)
23. Письменна М. С. Системний підхід до мотивації управлінського персоналу. Науковий вісник національного лісотехнічного університету України. Львів, 2014. Вип. 24.9. С. 375–383.
24. Система аналітики відкритих даних. URL: <https://clarity-project.info/edr/38569817> (дата звернення: 05.02.2024)
25. Соціологія. Словник (2020). U Distance Learning. Вилучено з: <https://dl.sumdu.edu.ua/textbooks/12550/159180/index.html>
26. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. Вісник Хмельницького національного університету : зб. наук. праць. Серія: Економічні науки. 2010. Т. 2, № 6. С. 178–181.
27. Фінансова звітність ТОВ «Ідеал Інтернешнл» за 2020 рік. URL: https://clarity-project.info/edr/38569817/finances?current_year=2020 (дата звернення: 21.11.2023)
28. Фінансова звітність ТОВ «Ідеал Інтернешнл» за 2021 рік. URL: https://clarity-project.info/edr/38569817/finances?current_year=2022 (дата звернення: 21.11.2023)
29. Фінансова звітність ТОВ «Ідеал Інтернешнл» за 2022 рік. URL: https://clarity-project.info/edr/38569817/finances?current_year=2022 (дата звернення: 21.11.2023)
30. 3 sposoby na skuteczne motywowanie pracowników (2020). Harvard Business Review Polska. Вилучено з: <https://www.hbrp.pl/b/3-sposoby-na-skuteczne-motywowanie-pracownikow/fIpHm6b8>

ДОДАТКИ

Додаток А

[Clarity Project](#) / [Компанії](#) / ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТНЛ"

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ІДЕАЛ ІНТЕРНЕТНЛ"

[#38569817](#)

Історія змін

Дата	Було	Стало
19.07.2021	новий засновник	СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 500.00 грн
19.07.2021	новий засновник	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА 500.00 грн
19.07.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
14.04.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
07.04.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
22.02.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
09.02.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
01.02.2021	новий підписант	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА
20.06.2020	змінився внесок засновника	СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА 0.00 грн
		СТАВСЬКА СВІТЛАНА МИХАЙЛІВНА 500 грн
14.06.2020	змінився внесок засновника	СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 0.00 грн
		СТАВСЬКИЙ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ 500 грн
21.12.2019	змінився вид діяльності	79.90 - Надання інших послуг бронювання та пов'язана з цим діяльність

Фінансова звітність за 2022 рік

2022

2020

J0901107 Фінансова звітність малого підприємства

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
Основні засоби:	1010	17.60	17.00
первісна вартість	1011	49.80	81.50
знос	1012	32.20	64.50
Усього за розділом I	1095	17.60	17.00
II. Оборотні активи Запаси:	1100	8.40	
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	88.50	116.30
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1.10	1.10
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1.70	22.80
Г роші та їх еквіваленти	1165	18.10	197.70
Усього за розділом II	1195	109.40	346.30
Баланс	1300	127.00	363.30

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1.00	1.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	84.00	121.10
Усього за розділом I	1495	85.00	122.10
товари, роботи, послуги	1615	36.40	232.10
розрахунками з бюджетом	1620	5.60	9.10
у тому числі з податку на прибуток	1621	4.60	8.10
Усього за розділом III	1695	42.00	241.20
Баланс	1900	127.00	363.30

Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	782.20	321.20
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	586.30	124.70
Інші операційні доходи	2120	1.50	

Додаток В

Інші операційні витрати	2180	150.70	172.30
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	782.20	322.70
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	737.00	297.00
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	45.20	25.70
Податок на прибуток	2300	8.10	4.60
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	37.10	21.10

Фінансова звітність за 2020 рік

2022

2020

J0901107 Фінансова звітність малого підприємства

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	0.00	0.00
первісна вартість	1001	0.00	0.00
накопичена амортизація	1002	0.00	0.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0.00	0.00
Основні засоби:	1010	7.20	8.80
первісна вартість	1011	29.20	34.60
знос	1012	22.00	25.80
Довгострокові біологічні активи	1020	0.00	0.00
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0.00	0.00
Інші необоротні активи	1090	0.00	0.00
Усього за розділом I	1095	7.20	8.80
II. Оборотні активи Запаси:	1100	0.00	0.00
у тому числі готова продукція	1103	0.00	0.00
Поточні біологічні активи	1110	0.00	0.00
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	65.70	36.70
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0.00	0.90
у тому числі з податку на прибуток	1136	0.00	0.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5.30	99.50
Поточні фінансові інвестиції	1160	0.00	0.00
Гроші та їх еквіваленти	1165	128.30	7.10
Витрати майбутніх періодів	1170	0.10	0.00
Інші оборотні активи	1190	0.00	0.00
Усього за розділом II	1195	199.40	144.20
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0.00	0.00
Баланс	1300	206.60	153.00

Додаток Г

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного року, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1.00	1.00
Додатковий капітал	1410	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	0.00	0.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	41.10	62.90
Неоплачений капітал	1425	1.00	0.00
Усього за розділом I	1495	41.10	63.90
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	0.00	0.00
Короткострокові кредити банків	1600	0.00	0.00
III. Поточні зобов'язання Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0.00	0.00
товари, роботи, послуги	1615	34.80	75.20
розрахунками з бюджетом	1620	3.30	5.50
у тому числі з податку на прибуток	1621	3.30	4.80
розрахунками зі страхування	1625	0.00	0.00
розрахунками з оплати праці	1630	4.20	4.20
Усього за розділом III	1695	165.50	89.10
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0.00	0.00
Баланс	1900	206.60	153.00

Звіт про фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	320.70	620.50
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	132.70	75.50
Інші операційні доходи	2120	0.00	0.00
Інші операційні витрати	2180	161.40	526.60
Інші доходи	2240	0.00	0.00
Інші витрати	2270	0.00	0.00
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	320.70	620.50
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	294.10	602.10
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	26.60	18.40
Податок на прибуток	2300	4.80	3.30
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	21.80	15.10