

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

Тема: Дослідження впливу мотивації людського капіталу підприємства  
на продуктивність праці

Спеціальність 051 «Економіка»  
Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»

Завідувач кафедри: \_\_\_\_\_ / О.І. Карінцева /

Керівник роботи: \_\_\_\_\_ / О.М. Маценко /

Виконавець: \_\_\_\_\_ / К.Р. Сопрун /  
П.І.Б.

Група: \_\_\_\_\_ / Ез-71С /  
шифр

**Суми 2021**

## АНОТАЦІЯ

Загальний обсяг роботи складає 40 сторінок. До роботи увійшло 4 таблиці, 11 рисунків, 1 додаток та 30 бібліографічних найменувань у списку використаної літератури.

**Об'єктом** дослідження у роботі є вплив мотивації на продуктивність праці. **Предметом** дослідження є принципи та методи мотивації персоналу, системи матеріальних та нематеріальних стимулів, які використовують керівництво ПП «Приватбудсервіс» для збільшення продуктивності праці своїх співробітників.

**Мета роботи** полягає в дослідженні впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці, а також визначення переваг і недоліків в існуючій схемі мотивації персоналу і можливості вдосконалення методів на прикладі підприємства ПП «Приватбудсервіс». Для досягнення поставленої мети було поставлено такі **завдання**:

- вивчити теоретичні основи мотивації та її вплив на продуктивність праці;
- визначити методи мотивації, що використовуються в сучасній практиці;
- розглянути вплив мотиваційних факторів на роботу персоналу на прикладі ПП «Приватбудсервіс»;
- розробити практичні рекомендації для успішного мотивування персоналу з метою підвищення продуктивності праці.

Використовуються загальнонаукові методи: статистичні – при проведенні та аналізі статистичних опитувань робітників підприємства; фінансового аналізу – при аналізі бухгалтерської звітності підприємства синтезу – при удосконаленні моделі мотивації робітників на ПП «Приватбудсервіс» для збільшення продуктивності праці своїх співробітників.

У першому розділі роботи було досліджено аспекти впливу мотивації людського капіталу підприємства на продуктивність праці. Розкрито поняття мотивації людського капіталу та основні теорії мотивації. Розглянуто методи матеріально і нематеріального стимулювання людського капіталу.

У другому розділі було охарактеризовано діяльність ПП «Приватбудсервіс», зокрема, проаналізовано методи мотивації та стимулювання співробітників. Досліджено вплив мотивації людського капіталу на продуктивність праці у ПП «Приватбудсервіс».

У третьому розділі надано напрями удосконалення методів матеріального стимулювання персоналу. Окрема увага була приділена нематеріальним методам стимулювання персоналу. Удосконалена модель системи мотивації людського капіталу для підвищення продуктивності праці

**Ключові слова:** мотивація, людський капітал, продуктивність, бізнес.

## SUMMARY

**General characteristics of the work:** the total volume of the main text is 40 pages, including 11 figures, 4 tables, 1 appendix and 30 bibliographic titles.

**The object** of research in this work is the influence of motivation on labor productivity. **The subject** of the study is the principles and methods of personnel motivation, systems of material and non-material incentives, which are used by the management of 'Privatbudservice' LLC to increase the productivity of their employees.

**The purpose** of the work is to study the impact of human capital motivation on labor productivity, as well as to determine the advantages and disadvantages in the existing scheme of personnel motivation and the possibility of improving methods using the example of 'Privatbudservice' LLC.

To achieve this purpose, the following **tasks** were set

- to study the theoretical foundations of motivation and its impact on labor productivity;
- to determine the methods of motivation used in modern practice;
- to consider the influence of motivational factors on work on the example of 'Privatbudservice' LLC;
- to develop practical recommendations for the successful motivation of personnel in order to increase labor productivity.

General scientific **methods** are used: statistical - to conduct and analyze statistical surveys of employees of the enterprise; financial analysis – to analyze the financial statements of the enterprise; synthesis - to improve the model of motivation of workers at "Privatbudservice" LLC to increase productivity of its employees.

In the first chapter of the work, the aspects of the influence of the motivation of the enterprise's human capital on labor productivity were investigated. The concept of human capital motivation and the main theories of motivation are

revealed. Methods of material and non-material stimulation of human capital are considered.

In the second section, the activities of 'Privatbudservice' LLC were described, in particular, the methods of motivating and stimulating employees were analyzed. The influence of motivation of human capital on labor productivity in "Privatbudservice" LLC has been investigated.

The third section presents the directions for improving the methods of material incentives for personnel. Special attention was paid to non-financial methods of staff incentives. An improved model of the human capital motivation system to increase labor productivity

**Key words:** motivation, human capital, productivity, business.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ .....	9
1.1 Поняття мотивації людського капіталу та основні теорії мотивації .....	9
1.2 Методи матеріального і нематеріального стимулювання людського капіталу .....	13
1.3 Взаємозв'язок мотивації людського капіталу та продуктивності праці ..	17
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ ПП «ПРИВАТБУДСЕРВІС»)	19
2.1 Характеристика організації ПП «Приватбудсервіс» .....	19
2.2 Методи мотивації та стимулювання співробітників у ПП «Приватбудсервіс» .....	21
2.3 Дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці у ПП «Приватбудсервіс» .....	25
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ .....	34
3.1 Удосконалення методів матеріального стимулювання персоналу .....	34
3.2 Удосконалення нематеріальних способів стимулювання персоналу .....	36
3.3 Удосконалена модель системи мотивації людського капіталу для підвищення продуктивності праці.....	39
ВИСНОВОК.....	40
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТОК А.....	49

## ВСТУП

Як сказав відомий американський підприємець Лі Якокка «якщо завдання в тому, щоб підприємство рухалося вперед, головне – мотивувати співробітників» [1]. І в цьому криється суть успішних підприємств ХХІ століття. Якщо працівник йде на роботу з готовністю повної віддачі і внутрішньої потреби робочого процесу, то такий співробітник і є вмотивованим. А якщо людині робота буде приносити радість, то і результат від її виконання буде нести успіх компанії. Тому в наш час для багатьох перспективних підприємців є важливим аспектом в роботі – мотивування і стимулювання співробітників.

Необхідним стає не тільки вміння знайти кваліфікованого і здатного працівника, а й зацікавити його роботою, надати йому всі необхідні умови, щоб той відчував, що він потрібен компанії. А якщо керівництво цього не виконає, то в світі високої конкуренції, через невеликий проміжок часу, компанія ризикує втратити цінного колегу.

Метою даної дипломної роботи є дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці, а також визначення переваг і недоліків в існуючій схемі мотивації персоналу і можливості вдосконалення методів на прикладі підприємства ПП «Приватбудсервіс».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- вивчити теоретичні основи мотивації та її вплив на продуктивність праці;
- визначити методи мотивації, що використовуються в сучасній практиці;
- розглянути вплив мотиваційних факторів на роботу персоналу на прикладі ПП «Приватбудсервіс».
- розробити практичні рекомендації для успішного мотивування персоналу з метою підвищення продуктивності праці.

Предметом даного дослідження є принципи та методи мотивації персоналу, системи матеріальних та нематеріальних стимулів, які використовують керівництво ПП «Приватбудсервіс» для збільшення продуктивності праці своїх співробітників.

Об'єктом дослідження є вплив мотивації на продуктивність праці.



# РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

## 1.1 Поняття мотивації людського капіталу та основні теорії мотивації

В умовах сучасності наше суспільство стикається з рядом проблем, що пов'язані глобальною інтеграцією, цифровізацією та імплементацією цілей сталого розвитку та інше [31, 34, 37, 39, 40]. Це не може не впливати на концепцію сучасного менеджменту, і як наслідок ми спостерігаємо акцентування мотиваційних аспектів управління персоналом певних суб'єктів господарювання.

Існують різні визначення мотивації, проте їх узагальнення дозволяє визначити мотивацію людського капіталу як процес стимулювання діяльності працівника, який забезпечувався б з боку організації і спрямовувався на досягнення необхідних цілей.

Сучасний підхід до мотивації співробітників формувался під впливом трьох теоретичних напрямів: змісту мотивації, процесів мотивації і теорії підкріплення (інакше традиційної теорії) [32, 35, 36]. Ці напрями зачіпають послідовно потреби, поведінку і винагороду [2]. З даних позицій мотивація визначається як рушійна сила людської поведінки, в основі якої знаходиться взаємозв'язок потреб, мотивів і цілей людини.

Базою мотивації є мотиви, які розглядаються як імпульси, що дозволяють людині починати діяти певним чином. Мотиви в житті людини виникають в залежності від потреб, які відчуває людина. Базовою категорією тут є саме потреба, яку можна визначити як усвідомлення відсутності чогось необхідного, що змушує людину діяти [3].

Існує достатня кількість теорій, які пояснюють мотиви і системи мотивації.

Однією з важливих і значимих теорій змістовного типу вважається - ієрархія потреб А. Маслоу, в рамках якої автор розподілив формування потреб за рівнями життєдіяльності людини [4]:

- 1) Фізіологічні потреби. Складаються з основних, первинних потреб людини, іноді навіть неусвідомлених. Вони повинні бути задоволені в першу чергу. Стосовно до робочого середовища, це потреба в заробітній платі, відпустці, опаленні приміщення та інших особливостей [5].
- 2) Потреби в безпеці. Як тільки задоволені фізіологічні потреби, на перший план виходить потреба в безпеці. Вони відображають бажання зберегти вже отримане положення. На підприємствах такі потреби виражаються у запровадженні додаткових пільг, страховок, організації систем старшинства [6].
- 3) Соціальні потреби. Дана потреба буде виникати тільки після задоволення потреби в безпеці. Вона включає в себе бажання подібатися іншим і належати до певної групи. Це відбувається шляхом входження в формальні і неформальні робочі групи, прийняття участі в різноманітній спільній діяльності [7].
- 4) Потреба в повазі. Ця потреба може приймати дві форми. Перша - потреба в самоповазі, тісно пов'язана з почуттям досягнення мети, знань, зрілості. Друга - потреба, пов'язана з репутацією. На підприємствах, часто це асоціюється з різними формами визнання: просування по кар'єрних сходах, додаткова відповідальність, визнання.
- 5) Потреба в самореалізації і самовираженні. Коли перераховані вище потреби досягнуті, людина намагається реалізувати весь свій потенціал. Працюючи в підпорядкуванні, дану потребу важко задовольнити, однак, є можливість реалізувати її через роботу над собою, втілюючи креативні ідеї в реальність [8].

У практиці і теорії управління підкреслюється, що якщо потреби нижчого рівня залишаються задоволеними, у керівного складу є можливість домогтися успіху, мотивуючи персонал через задоволення потреб більш високого рівня.

Але, є і ті, хто спростовують послідовність даних потреб людини і вважають, що індивідум не машина. Поведінка людини буває несвідомою і несподіваною, тоді потреба першого рівня може залишатися незадоволеною, наприклад, в зарплаті, а потреба в повазі з боку колег вийде на перше місце [4].

Основною процесуальною теорією є процесуально теорія мотивації В. Врума. У даній теорії центральну роль в регуляції поведінки індивіда відіграє сприйняття працівником ситуації.

У моделі під очікуваннями розуміються переконання, що певний ступінь зусиль буде супроводжуватися певним рівнем виконання, тобто очікування з'єднують зусилля з виконанням завдання [9].

$$\text{Мотивація} = \text{Очікування} \times \text{Валентність},$$

де мотивація – це сила мотивації індивідуума, валентність – цінність різноманітних кінцевих результатів роботи і очікування – ймовірність того, що зусилля по виконанню роботи завершаються позитивним результатом (рис. 1.1).

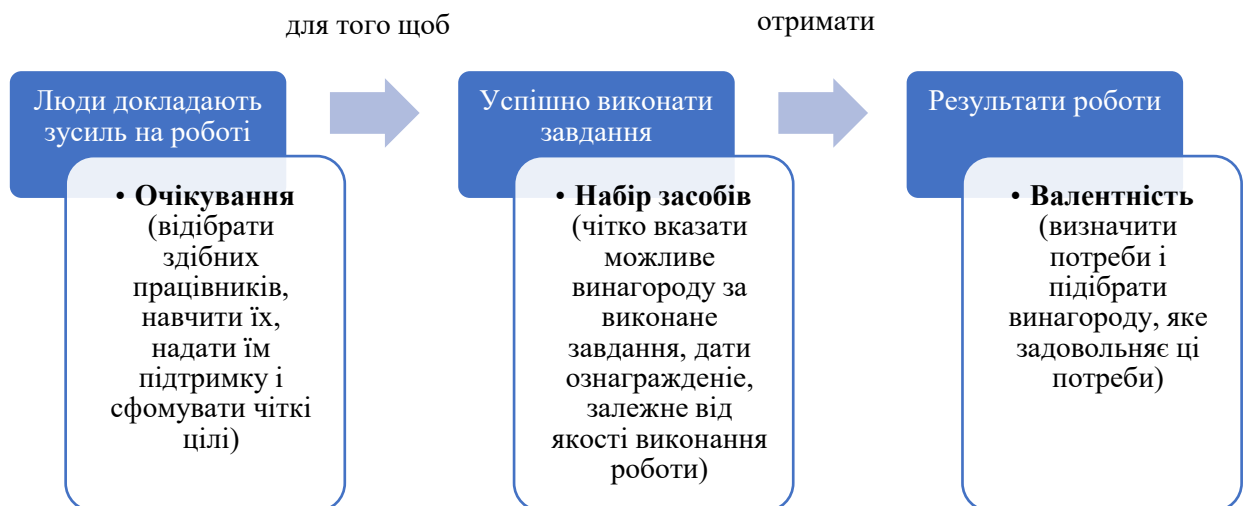


Рисунок 1.1 – Структура понять теорії очікувань В. Врум

Значимість даної теорії полягає в тому, що в ній встановлена важливість особистих людських потреб і мотивацій. Теорія дійсно показує реальну ситуацію, де у кожної людини є свої цілі, які можуть розходитися з цілями фірми, але можуть бути і в гармонії з ними [4].

Щоб людина була вмотивована на певну діяльність, потрібно її досягнення в цій діяльності винагороджувати тим, що вона цінує, і винагорода повинна бути пов'язана з досягненням мети організації.

Серед теорій традиційного стимулювання варто виділити теорію У та теорію Х Дугласа Макгрегора.

Головна ідея теорії соціального психолога Дугласа Макгрегора в тому, що під яким контролем менеджменту підприємства перебуває робоча сила це і визначає розвиток всього підприємства [10].

Теорія Х заснована на традиційній концепції контролю і управління. Основні припущення теорії Х:

- в основному люди ліниві і по можливості готові уникати роботи;
- через це працівники повинні бути постійно під наглядом, тому розробляються різні важелі контролю і покарання для досягнення цілей;

- більшість людей вважають за краще, коли ними керують, для того, щоб уникнути відповідальності. Мають мало амбіцій і хочуть бути захищеними в усьому [4].

Часто цю теорію представляють у вигляді батого і пряника, тобто для того, щоб людина домоглася мети, необхідно її або заохочувати або, навпаки карати.

Теорія Y заснована на інтеграції цілей особистих з цілями компанії [4]:

- вважається, що працівники отримують задоволення від обов'язків, які пов'язані з фізичною або розумовою працею;

- старанний контроль над співробітниками і покарання за проступки може не принести підприємству позитивних досягнень. Співробітники повинні самостійно шукати рішення і виконувати завдання в тих задачах, з якими вони безпосередньо пов'язані;

- відданість меті і її досягнення співробітником вже є нагородою за його роботу;

- більшість людей вчиться не тільки, тому, що це необхідно, а й для того, щоб брати на себе більше відповідальності;

- здатність використовувати високу ступінь уяви, креативності та винахідливості дуже широко поширена серед індивідуумів;

- інтелектуальні здібності людей поки використовуються частково.

Макгрегор зазначив, що односторонній контроль, з боку менеджерів по відношенню до заробітної плати та підвищення по службі співробітників, може бути розділений і з працівниками. Таким, чином, кожен працівник може грати ключову роль в плануванні своєї кар'єри [11].

## **1.2 Методи матеріального і нематеріального стимулювання людського капіталу**

Мотивація персоналу підприємства в теперішній час ґрунтується на гнучкому поєднанні матеріального і нематеріального стимулювання. Останнє

в свою чергу, передбачає виборче і обачне застосування методів переконання і примусу, заохочення і покарання. Наявні в розпорядженні підприємства заходи матеріального і нематеріального стимулювання повинні відповідати цілям і задачам його розвитку [2].

Матеріальне стимулювання включає всі види грошових виплат, які застосовуються в організації і всі форми матеріального негрошового стимулювання.

Грошові виплати вважаються найпотужнішим стимулом, так як, витрачаючи їх, працівник задовольняє свої фізіологічні потреби і потреби в захисті [4].

До матеріального грошового стимулювання відносяться: 1) Заробітна плата; 2) Премії, бонуси; 3) Участь в акціонерному капіталі; 4) Кредити [4].

До матеріального негрошового стимулювання відносяться: 1) Надання особистого транспортного засобу/мобільного телефону/персонального переносного комп'ютера; 2) Оплата витрат на транспорт, телефонних дзвінків; 3) Цінні подарунки на значущі дати; 4) Абонемент в спортивний клуб; 5) Оплата навчання, підвищення кваліфікації; 5) Надання квартири (місця для проживання); 6) Пільгове харчування; 7) Організація відпочинку, як для працівника, так і для його родини; 8) Недержавне пенсійне забезпечення.

Серед аргументів «за» матеріальне нагородження можна відзначити аспект справедливості - чим більше працівник вкладає, тим більше повинна бути винагорода. Справедливо, коли досягнення в роботі, оплачуються відповідно досягнутими результатами [4].

Аргументи «проти» матеріальної винагороди [4, 7, 12]:

- суми, виділені на додаткову грошову винагороду настільки малі в бюджеті підприємства, що вони не стимулюють працівника на прояв ініціативи;
- гроші самі по собі не є тривалою мотивацією до роботи;

- реакція людей на різні види мотивацій, в тому числі і матеріальні винагороди – різна. Не можна бути впевненим, що певна схема бонусів буде підходити кожному в довгостроковій перспективі;

- матеріальні винагороди можуть мотивувати тих, хто їх отримує, але демотивувати тих працівників, хто їх не отримує;

- питання в призначенні матеріальної винагороди лежить на відповідальності менеджерів, але вони можуть бути невірно проінформовані про досягнення працівника;

- схема, за якою відбувається виплата матеріальних винагород, може не влаштувати працівників, вони можуть їй не довіряти; вона може бути погано продумана;

- індивідууми можуть демонструвати тільки ті свої сильні сторони, які будуть винагороджуватися, але приховувати свої інші досягнення;

- матеріальна винагорода, спрямована на одного члена команди, може порушити роботу всієї команди в цілому.

Нематеріальне стимулювання – це будь-якого виду винагорода або заохочення, яка не може вимірюватися в грошовому співвідношенні. Нематеріальне стимулювання зазвичай вводиться для того, щоб задовольняти вищі потреби працівника [2]. Таке стимулювання включає винагороду, засновану на ставленні до безпосереднього індивідууму, винагорода повинна бути обов'язково пов'язана з робочим середовищем (поліпшення умов праці, цікаві професійні завдання, баланс між роботою та особистим життям працівника), визнанням, спільною роботою з управлінським складом фірми, а також з особистим розвитком і навчанням [13].

До нематеріальних стимулів відносяться:

- статус і повноваження співробітника. Що кожен може зробити на своєму робочому місці? Наскільки незалежно співробітник приймає рішення?;

- участь співробітника в плануванні стратегії і завдань організації.

Причетність до ключових планів компанії - це підтвердження високого статусу керівника, а, отже, і мотивуюча сила;

- можливість розвитку співробітника в компанії. Отримання нового досвіду, нових знань на своєму робочому місці - потужний засіб мотивації до праці саме в цьому підприємстві [4];

- спілкування і підтримка з боку колег і керівництва. Формування відносин повністю залежить від якості спілкування. Спілкування - це не просто обмін темами чи іншими відомостями; це комбінація умінь слухати і говорити [6].

Отже, система винагород повинна бути спланована і контрольована так, щоб були задіяні як матеріальні, так і нематеріальні стимули в управлінні персоналом [2].

Метою винагород працівників є те, щоб індивідуум розумів, як важливі його вміння, кваліфікація і компетентність для досягнення цілей підприємства.



### 1.3 Взаємозв'язок мотивації людського капіталу та продуктивності праці

Мотивація – це внутрішнє спонукання; набір стимулів, що надихають працівників на певні дії і змушують їх виконувати ці дії протягом певного часу [14].

Оскільки мотиви і потреби у всіх людей різні, необхідно, працюючи в одній команді створювати сприятливу атмосферу для кожного. Робоча обстановка повинна бути організована таким чином, аби потреби і бажання індивідуума йшли в одній спрямованості з цілями і політикою компанії [23]..

Сучасні компанії вимагають від співробітників більшого, ніж просто виконання наказів від начальства. Вони очікують, що персонал буде самостійно ставити перед собою нові завдання і шукати шляхи їх реалізації, пропонувати креативні ідеї, а також брати участь в оцінці ефективності своєї роботи. І це вимагає вже не тільки простого підпорядкування, але і щирої прихильності до компанії [26, 33, 41].

Джейсон Сілберман в своїй статті на тему «Чому мотивація працівників так значима для продуктивності?» зазначив основні переваги, які отримує компанія при присутності добре організованої системи мотивації людського капіталу [15]:

- управління людськими ресурсами. Компанія може досягти бажаного результату, тільки якщо в робочому процесі гармонійно задіяні всі фінансові, матеріальні та людські ресурси, які вона має на даний момент. Завдяки використуванню ресурсам працівники повинні бути повністю вмотивовані для виконання своїх обов'язків.

- заохочення досягнутих результатів співробітників і мотивування на подальші результати. Мотивація сприяє досягненню особистих цілей і саморозвитку індивідуума. Після того, як працівник особисто досягне поставленої мети, він відчує взаємозв'язок між зусиллями і результатом, а це згодом дасть можливість виконувати завдання на більш високому рівні.

- висока задоволеність співробітників. Задоволеність працівників важлива для будь-якої компанії адже даний фактор може привести як до

прогресу, так і до регресу. При відсутності плану стимулювання, працівники не будуть готові виконувати зобов'язання на найвищому рівні. Таким чином, менеджери повинні прагнути до розширення можливостей для просування по кар'єрних сходах працівників, використовуючи матеріальні і нематеріальні стимули.

- підвищення ефективності співробітника. Для того, щоб отримати найкращі результати, співробітник повинен мати ідеальний баланс між здатністю і можливістю. Такий баланс призведе до збільшення продуктивності, зниження оперативних витрат і поліпшення працездатності.

- гармонія в команді. Правильне робоче середовище в організації вкрай важливе для успіху організації. Це не лише приносить стабільність і прибуток компанії, але і співробітники можуть швидко і згуртовано адаптуватися до різних змін.

- лояльність персоналу. Співробітники працюють тривалий час в одній компанії, лише в тому випадку, коли вони відчують, що компанія, зокрема керівництво, має потребу в них. А якщо висока плинність кадрів відсутня, то на ринку компанія має позитивний імідж [15].

Значення даних переваг дуже велике, як для компанії в цілому, так і для керівництва зокрема, тому останнім часом все більше уваги приділяється розробці мотиваційних підходів до управління людським потенціалом.

Менеджмент, залучаючи в роботу і мотивуючи персонал на більше, отримує наступні переваги [25]:

- високу продуктивність;
- можливість приймати дискреційні рішення;
- можливість швидко вийти на ринок;
- високу задоволеність клієнтів;
- впровадження інноваційних технологій;
- низьку плинність кадрів;
- готовність до змін;
- зростаючий прибуток.

## **РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ ПП «ПРИВАТБУДСЕРВІС»)**

### **2.1 Характеристика організації ПП «Приватбудсервіс»**

У процесі аналізу техніко-економічної характеристики ПП «Приватбудсервіс» була вивчена його структура та організація, а також фінансова звітність підприємства. Основним джерелом інформації будуть служити дані аналізу і бухгалтерська звітність за 2019-2020 рр.

ПП «Приватбудсервіс» заснована у 2003 році як підприємство капітального ремонту, реставрації та реконструкції, нового будівництва будівель офісного та виробничого призначення, індивідуальних житлових будинків і таунхаусів. Основний вид діяльності – 41.20 Будівництво житлових і нежитлових будівель [16].

Організаційна структура ПП «Приватбудсервіс» представлена на рис. 2.1. Серед основних завдань ключових співробітників можна виділити наступні:

- директор – координує роботу всіх складових компанії, забезпечує правильну політику в організаційних питаннях;
- заступник директора – вирішення фінансових питань, фінансове планування, затвердження фінансових документів;
- головний економіст – фінансова аналітика, затвердження фінансових документів, складання звітних документів;
- головний інженер – забезпечує виконання робіт по будівництву, цільове та раціональне використання ресурсів;
- головний енергетик – забезпечує експлуатацію та ремонт енергетичного обладнання та енергосистем, а також забезпечення підприємства електроенергією, газом, водою та іншими видами енергії, контроль за витратами енергетичних ресурсів.

Відповідно до напрямків роботи, організаційна структура виглядає наступним чином:



Рисунок 2.1 – Організаційна структура ПП «Приватбудсервіс»

ПП «Приватбудсервіс» є комерційною організацією, яка має в якості основної мети своєї діяльності одержання прибутку. Основними стратегічними напрямками є [17]:

- проектні роботи;
- будівництво житлової та комерційної нерухомості;
- виконання різних видів будівельно-монтажних робіт будь-якої складності;
- реалізація нерухомості;
- сервісне обслуговування введеної в експлуатацію нерухомості.

Основними цілями організації є:

- досягнення конкурентної переваги завдяки виконанню повного циклу робіт з проектування, виробничої діяльності, будівництва, реалізації та обслуговування якісної і сучасної нерухомості, що відповідає вимогам наших клієнтів;

- досягнення високої конкурентоспроможності нерухомості
- ПП «Приватбудсервіс»;
- підвищення інвестиційної привабливості компанії;
  - виведення на ринок нерухомості передових технологій і сучасних будівельних матеріалів, постійне вдосконалення якості будівельних робіт;
  - використання знань і досвіду провідних вітчизняних і зарубіжних будівельних компаній.

Найважливішим етапом техніко-економічної характеристики діяльності підприємства є аналіз фінансової звітності підприємства. Фінансова звітність підприємства за 2020 рік представлена в Додатку А.

Проаналізувавши баланс та звіт про фінансові результати ПП «Приватбудсервіс» можна зробити висновок, що діяльність компанії є успішною. Компанія є прибутковою. Чистий прибуток ПП «Приватбудсервіс» в 2020 році склав 2 610,6 тис. грн, порівняно з 2 982,8 у 2019 році. Відповідне зниження прибутку, а саме його скорочення на 372,2 тис. грн, було пов'язане із деяким скороченням обсягів діяльності компанії у зв'язку з епідемією Covid-19 у 2020 році.

## **2.2 Методи мотивації та стимулювання співробітників у ПП «Приватбудсервіс»**

Мотивація за своєю суттю є складним для аналізу явищем, адже вона проявляється в діях і вчинках людей, які не завжди відображають справжні причини поведінки індивіда. Справа ускладнюється тим, що мотивацію працівника неможливо виміряти кількісно[24].

Мотиви людини проявляються в їх поведінці, тому при дослідженні мотивації вдаються до методів, що дозволяють оцінити наслідки дій, виражені в результатах трудової діяльності (аналіз організаційних проблем, аналіз документів), усвідомити характер відносини працівника до різних процесів, що відбуваються в організації (спостереження, соціологічне

опитування), а також визначити силу і спрямованість його поведінки, що є наслідком внутрішніх і зовнішніх мотивів [18].

Згідно штатного розпису ПП «Приватбудсервіс» штат підприємства на 2021 рік складається з 29,5 штатних одиниць із фондом оплати праці в розмірі 219550,00 грн. Штатний розпис ПП «Приватбудсервіс» на 2021 рік представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Штатний розпис ПП «Приватбудсервіс» на 2021 рік

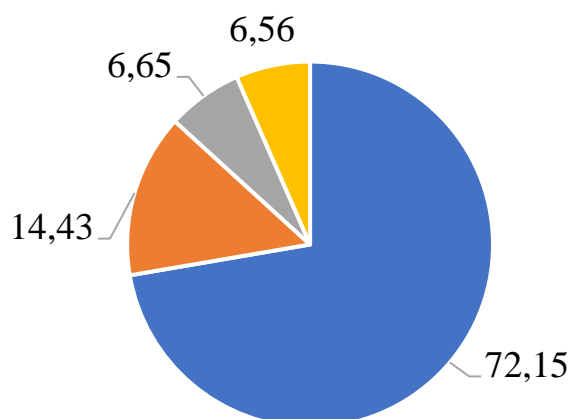
Назва структурного підрозділу	Посада	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн	Місячний фонд зарплати, грн
Адміністрація	Директор (підприємства)	1	18600,00	18600,00
Адміністрація	Заступник директора	1	12600,00	12600,00
Адміністрація	Головний інженер	1	8000,00	8000,00
Адміністрація	Головний бухгалтер	1	16100,00	16100,00
Адміністрація	Заступник головного бухгалтера	1	6500,00	6500,00
Адміністрація	Бухгалтер	1	6300,00	6300,00
Адміністрація	Головний економіст	1	7000,00	7000,00
Адміністрація	Економіст	1	6300,00	6300,00
Загальновиробничий відділ	Начальник кошторисно-договірної ділянки	1	6500,00	6500,00
Загальновиробничий відділ	Інженер проектно-кошторисної роботи	1	6300,00	6300,00
Загальновиробничий відділ	Начальник ділянки	1	7000,00	7000,00
Адміністрація	Інженер з охорони праці	0,5	6500,00	3250,00
Відділ надходжень	Менеджер з постачання	1	6100,00	6100,00
Відділ кадрів	Менеджер з персоналу	1	6100,00	6100,00
Загальновиробничий відділ	Виконроб	2	7000,00	14000,00

## Продовження таблиці 2.1

Загальновиробничий відділ	Майстер будівельних та монтажних робіт	1	6300,00	6300,00
Загальновиробничий відділ	Головний енергетик	1	7000,00	7000,00
Адміністрація	Секретар керівника	1	6000,00	6000,00
Юридичний відділ	Юристконсультант	1	7000,00	7000,00
Загальновиробничий відділ	Водій	2	6300,00	12600,00
Загальновиробничий відділ	Машиніст екскаватора	2	6500,00	13000,00
Загальновиробничий відділ	Машиніст автомобільного крану	2	6500,00	13000,00
Виробництво	Сторож	4	6000,00	24000,00
Всього		29,5		219550,00

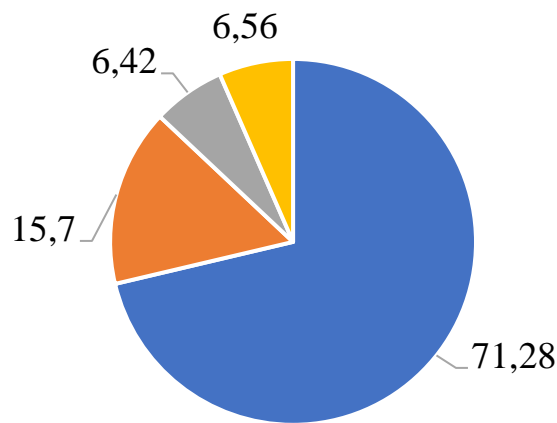
Матеріальна сторона мотивації працівників полягає в основному у виплаті додаткових грошових винагород у вигляді премій. Преміювання в ПП «Приватбудсервіс» здійснюється в процентному відношенні до посадового окладу. Розмір премії встановлюється щомісяця наказом директора відповідно до фінансових результатів, отриманих за звітний місяць.

Більш детальний аналіз структури фонду оплати праці ПП «Приватбудсервіс» в 2019 та 2020 рр. представлено на рис. 2.1 та 2.2 відповідно.



■ Заробітна плата ■ Премії ■ Доплати ■ Відпустки

Рисунок 2.2 – Структура фонду оплати праці ПП «Приватбудсервіс» в 2019 р.



■ Заробітна плата ■ Премії ■ Доплати ■ Відпустки

Рисунок 2.2 – Структура фонду оплати праці ПП «Приватбудсервіс» в 2020 р.

Як показують дані рис. 2.1 та 2.2, в 2019-2020 рр. перше місце в структурі фонду оплати праці займали виплати за посадовими окладами, друге місце займали премії за виробничі результати.

Кожна людина має широкий спектр потреб, і бажання фінансового благополуччя - одне з безлічі. Матеріальна мотивація задовольняє тільки одну потребу. Сенс заходів по нематеріальній мотивації полягає в тому, щоб виявити інші провідні потреби у працівника і задовольнити їх (відповідно до можливостей компанії) в обмін на більш ефективну і інтенсивну працю.

З метою оцінки ефективності мотиваційної політики підприємства, автором було проведено опитування співробітників підприємства під час проходження виробничої практики.

На питання «Чи задоволені Ви рівнем заробітної плати?», 82% співробітників (24 з 29 співробітників) не змогли чітко визначитися чи задоволені вони заробітною платою. Це говорить про те, що вводити систему додаткових виплат недоцільно, тому що працівники не відчують гостру потребу в підвищенні оплати праці. У такій ситуації моральне стимулювання може бути досить ефективним. наприклад, похвала співробітників не тільки у вигляді грошових виплат, а й в усній формі.



Оскільки фірма має невеликий штат, керівник особисто знає кожного співробітника. Він може стимулювати кожного, сприяючи задоволенню потреб підлеглого в повазі і самореалізації. Похвала носить індивідуальний характер, що викликає більший відгук у працівниках, ніж знеособлені грошові винагороди, або чергові фрази.

Інший важливий нематеріальний спосіб заохочення працівників, - надання їм вільного часу. Наприклад, один із співробітників є студентом університету, для успішної здачі сесій та випускної кваліфікаційної роботи йому надаються вихідні.

Характер і силу мотивації можна визначити за допомогою спостереження за поведінкою людини. Зокрема, мотивація проявляється через зусилля, старання, наполегливість, сумлінність і цільову спрямованість дій працівника. Основним методом отримання інформації про діяльність співробітника є спостереження та опитування.

### **2.3 Дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці у ПП «Приватбудсервіс»**

Метод, обраний автором для проведення дослідження - індивідуальне анкетування. Опитування пройшли всі співробітники компанії ПП «Приватбудсервіс» – 29 осіб. Повний перелік питань представлений в табл. 2.2.

Для оцінки ПП "Приватбудсервіс" як роботодавця респонденти відповіли на ряд запропонованих питань.

На питання «Чи є середовище ПП «Приватбудсервіс» сприятливим для роботи?», більшість співробітників, а саме 22 з 29, саме відповіли «так», що вказує на те, що люди є задоволені місцем роботи та робочим середовищем в цілому. Більш детально результати відповіді на дане питання представлені на рис. 2.3.

Таблиця 2.2 – Анкета для дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці

ПП «Приватбудсервіс» як роботодавець	Чи є середовище ПП «Приватбудсервіс» сприятливим для роботи?
	Чи відчуваєте Ви гордість за роботу в ПП «Приватбудсервіс»?
	Чи задоволені Ви отриманою заробітною платою?
	Чи задоволені Ви бонусами отримуваними на ПП «Приватбудсервіс»?
	Чи надає Ваша компанія можливість відвідувати курси/лекції/тренінги по підвищенню кваліфікації?
Робота та задоволеність нею	Чи різноманітна у Вас робота?
	Чи стимулює Вас робота на ПП «Приватбудсервіс» до саморозвитку?
	Чи відчуваєте Ви себе частиною команди?
	Якщо звільниться вакансія, я запропоную другу/родичу спробувати отримати дану позицію?
Особиста продуктивність працівника	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь зробити це якнайкраще
	У мене достатньо знань для того аби виконувати свої обов'язки
	Інколи я відкладаю те, що повинен був робити зараз
	Мої колеги налаштовані на найкращий результат в роботі команди
	Я рідко отримую негативну оцінку моєї роботи
	За останні 7 робочих днів, я отримував похвалу за виконану мною роботу
	Наша команда зазвичай виконує всі завдання вчасно
	Клієнти ПП «Приватбудсервіс» є задоволені виконаною нами роботою
	Мої колеги є високопродуктивними працівниками
	Моя мотивація значною мірою впливає на мою продуктивність

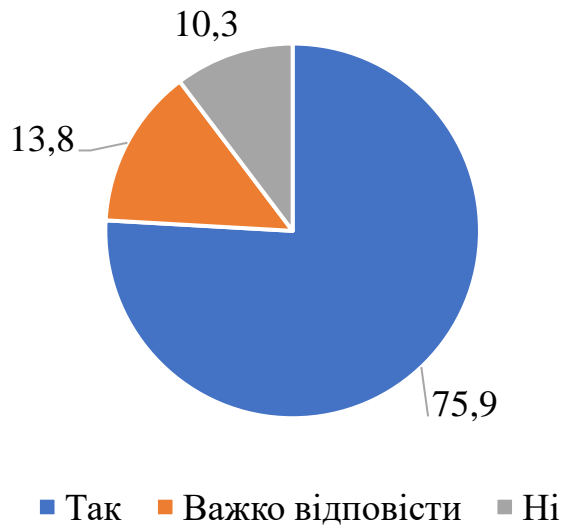


Рисунок 2.3 – Оцінка робочого середовища ПП «Приватбудсервіс»  
(побудовано автором)

Відповіді співробітників на питання «Чи відчуваєте Ви гордість за роботу в ПП «Приватбудсервіс»?» мали більш песимістичні результати.

Лише 15 з 29 співробітників ствердно відповіли на дане питання, 8 співробітників не змогли надати відповідь, а 6 відповіли, що гордості не відчувають. Отримані результати вказують на те, що менеджменту варто попрацювати над покращенням іміджу організації і престижності роботи в підприємстві. Більш детально результати відповіді на дане питання представлені на рис. 2.4.

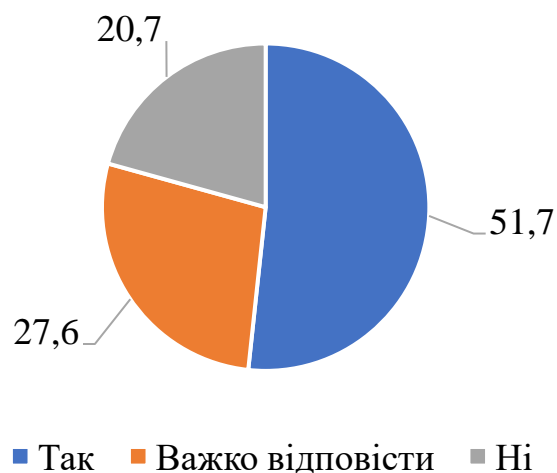


Рисунок 2.4 – Оцінка рівня гордості за роботу в ПП «Приватбудсервіс»  
(побудовано автором)

На питання «Чи задоволені Ви рівнем заробітної плати?», 82% співробітників (24 з 29 співробітників) не змогли чітко визначитися чи задоволені вони заробітною платою. Це говорить про те, що вводити систему додаткових виплат недоцільно, тому що працівники не відчувають гостру потребу в підвищенні оплати праці. У такій ситуації моральне стимулювання може бути досить ефективним. Наприклад, похвала співробітників не тільки у вигляді грошових виплат, а й в усній формі.

Частково дані результати можуть бути пов'язані також з тим, що присутній фактор недовіри серед співробітників до інтерв'юера і небажанням співробітників відверто відповідати на дане запитання.



Рисунок 2.5 – Оцінка рівня задоволеності заробітною платою в ПП «Приватбудсервіс» (побудовано автором)

За результатами аналізу проведеного в рамках підпункту 2.2 нами було виявлено, що підприємство ПП «Приватбудсервіс» робить співробітникам компанії подарунки на ювілейні дати, дні народження, а також дарує подарунки дітям співробітників, які не досягли 18 років, на різдвяні свята.

Приблизно раз на рік підприємство організовує «зимові» або «літні» дні - святкові корпоративи, культурні програми (відвідування концертів).

Відповіді надані співробітниками на питання «Чи задоволені Ви бонусами отримуваними на ПП «Приватбудсервіс»?» вказують на те, що

працівники не демонструють високого рівня задоволеності бонусами надаваними підприємством. Це може пояснюватися тим, що запропоновані підприємством бонуси вважаються невід'ємною, обов'язковою частиною роботи в будь-якій організації і не здійснюють значного мотиваційного впливу на співробітника.

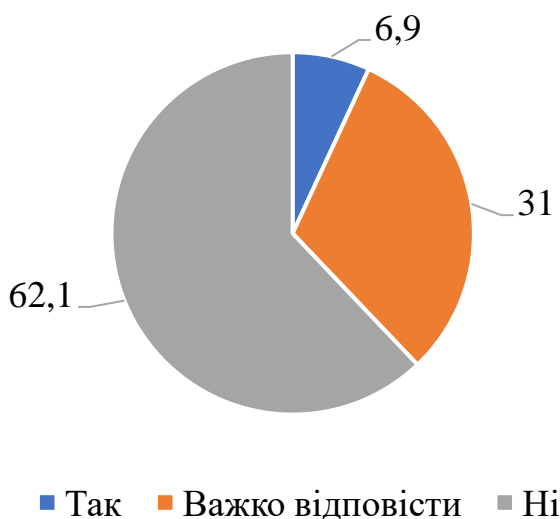


Рисунок 2.6 – Оцінка рівня задоволеності бонусами в ПП «Приватбудсервіс»  
(побудовано автором)

Дослідження мотиваційного механізму підприємства проведене в підпункті 2.2 показало, що всі працівники ПП «Приватбудсервіс» мають можливість відвідувати курси, семінари, пов'язані з підвищенням кваліфікації за рахунок підприємства, при цьому працівника може направити як керівник так і сам працівник, обравши певний курс та погодивши час і вартість даного навчання, може його відвідати.

При цьому також було виявлено, що більше ніж половина респондентів жодного разу не відвідувала курси, які б були пов'язані з напрямками роботи підприємства. Однак багато хто із співробітників виявили бажання отримати додаткове навчання. Частково низька участь співробітників в тренінгах та семінарах може бути пов'язано з їх відсутністю, враховуючи сферу діяльності компанії.



Рисунок 2.7 – Можливість відвідування тренінгів/курсів/семінарів за рахунок ПП «Приватбудсервіс» (побудовано автором)

Наступним етапом дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці було аналіз роботи та рівня задоволеності нею серед співробітників ПП «Приватбудсервіс».

Навіть якщо співробітник сильно задоволений роботою, яку він щодня виконує, з часом, деякі завдання можуть почати здаватися рутинними. Тому з боку менеджменту необхідно вносити зміни для розширення повноважень або ж розподіляти нові завдання, які людина до теперішнього моменту не виконувала. Тобто, давати будь-якому працівнику можливість вчитися чомусь новому. Автор даної роботи вирішила з'ясувати чи вважають працівники ПП «Приватбудсервіс» свою роботу різноплановою та різнобічною.

Результати показали, що лише 62%, тобто 18 з 29 співробітників компанії вважають свою роботу різноплановою та різноманітною.

На питання «Чи стимулює Вас робота на ПП «Приватбудсервіс» до саморозвитку?» лише 55%, тобто 16 з 29 співробітників відповіли ствердно.

Відповіді отримані на ці два питання вказують на те, що робота, яку виконують співробітники є досить рутинною і не вимагає від них додаткових зусиль для саморозвитку і навчання. Беручи до уваги також той факт, що більше ніж половина співробітників жодного разу не відвідувала

тренінги/курси/семінари підвищення кваліфікації, можна зробити висновок про присутність необхідності цілеспрямованого впливу з боку менеджменту.

При виконанні будь-якої роботи, співробітникам невідмінно доводиться працювати з людьми - це можуть бути постачальники, клієнти, але частіше в щоденній роботі, доводиться мати справу з колегами. Наскільки злагоджено проходить робота в команді залежить від кожного члена.

Якщо колеги завжди готові прийти на допомогу, вислухати, підтримати, а план роботи кожного співробітника узгоджений із загальним планом команди, то і робота буде давати високі результати для всього колективу. В остаточному підсумку, кожен відчуватиме, що він потрібен, як команді, так і компанії в цілому і його внесок важливий для всіх. А отже, ми спробували оцінити наскільки співробітники відчують себе частиною команди.

На питання «Чи відчуваєте Ви себе частиною команди?» 75,9% співробітників (22 з 29) відповіли, що відчувають себе частиною команди, 17,2% (5 з 29) не змогли визначитися і лише 6,9%, тобто 2 співробітники, відповіли що не відчувають себе частиною команди.

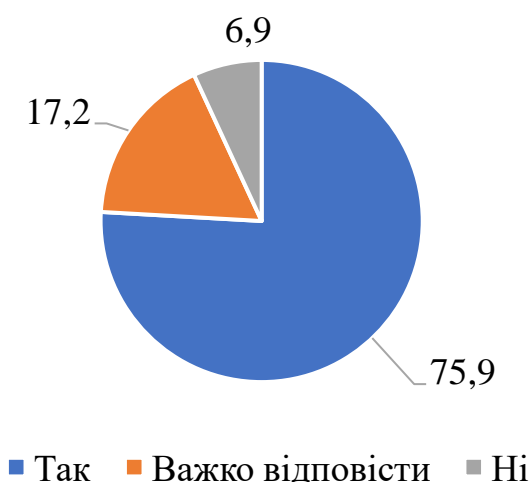


Рисунок 2.8 – Відповіді респондентів на питання «Чи відчуваєте Ви себе частиною команди?» (побудовано авторкою)

Отримані результати вказують на те, що в компанії присутній командний дух, який як відомо, сприяє підвищенню рівня задоволеності співробітників місцем роботи.

Останнім питанням створеним з метою оцінки рівня задоволеності роботою серед співробітників ПП «Приватбудсервіс» було питання «Якщо звільниться вакансія, я запропоную другу/родичу спробувати отримати дану позицію?».

Лише 18 з 29 співробітників компанії порекомендували б своєму другу чи родичу роботу в ПП «Приватбудсервіс», що вказує на те, що рівень задоволеності роботою знаходиться на середньому рівні і для менеджменту існують шляхи підвищення рівня мотивації та задоволеності серед своїх працівників, які необхідно використати.

Метою даної дипломної роботи було проведення дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці. Саме з цією метою, автор роботи провів анкетування додавши до нього питання спрямовані на оцінку рівня продуктивності працівників і виявлення впливу мотивації на неї. Результати опитування представлені в табл. 2.3.

Проаналізувавши відповіді респондентів на запропоновані питання можна зробити висновок про те, що працівники компанії мають середню продуктивність. Враховуючи той фактор, що можлива присутність недовіри серед респондентів до інтерв'юера та небажання відверто відповідати на деякі з питань можемо припустити, що реальні дані можуть відрізнятися від отриманих в бік зменшення, тобто отримані нами відповіді «так» є завищеними, а отже реальна ситуація на підприємстві є дещо гіршою.

Найцікавішим для нас тут було питання «Моя мотивація значною мірою впливає на мою продуктивність» на яке 27 співробітників з 29 відповіли ствердно, що підтверджує нашу гіпотезу про присутність впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці (див. табл. 2.3).



Таблиця 2.3 – Дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці

Питання	Так	Важко сказати	Ні
Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь зробити це якнайкраще	23 (79,3%)	5 (17,2%)	1 (3,44%)
У мене достатньо знань для того аби виконувати свої обов'язки	26 (89,7%)	3 (10,3%)	0
Інколи я відкладаю те, що повинен був робити зараз	11 (37,9%)	10 (34,5%)	8 (27,6%)
Мої колеги налаштовані на найкращий результат в роботі команди	27 (93,1%)	2 (6,9%)	0
Я рідко отримую негативну оцінку моєї роботи	15 (51,7%)	6 (20,7%)	8 (27,6%)
За останні 7 робочих днів, я отримував похвалу за виконану мною роботу	6 (20,7%)	15 (51,7%)	8 (27,6%)
Наша команда зазвичай виконує всі завдання вчасно	16 (55,2%)	9 (31%)	4 (13,8%)
Клієнти ПП «Приватбудсервіс» є переважно задоволеними виконаною нами роботою	17 (58,6%)	10 (34,5%)	2 (6,9%)
Мої колеги є високопродуктивними працівниками	20 (69%)	6 (20,7%)	3 (10,3%)
Моя мотивація значною мірою впливає на мою продуктивність	27 (93,1%)	2 (6,9%)	0

Висунута нами гіпотеза ще більше підтверджується тим фактом, що рівень мотивації співробітників, визначений автором як середній за результатами проведеного опитування, відповідає рівню продуктивності співробітників, який також визначений автором як середній.

Отже, можемо стверджувати про присутність взаємозв'язку між мотивацією і продуктивністю, про присутність впливу мотивації на продуктивність і про присутність необхідності зміни підходу до мотивації персоналу, якщо підприємство прагне підвищити його продуктивність.

## **РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

### **3.1 Удосконалення методів матеріального стимулювання персоналу**

На підставі проведеного аналізу мотивації праці пропонуються наступні шляхи щодо вдосконалення мотивації праці працівників ПП «Приватбудсервіс»:

#### **1. Впровадження гнучкої системи оплати праці.**

Удосконалення мотивації праці персоналу організації стосується, перш за все, розвитку базової матеріальної мотивації. Одним з видів такого розвитку є вдосконалення системи оплати праці в організації [19].

Під час проведення опитування, на питання «Чи задоволені Ви рівнем заробітної плати?», 82% співробітників (24 з 29 співробітників) не змогли чітко визначитися чи задоволені вони заробітною платою.

Це говорить про те, що вводити систему додаткових виплат недоцільно, тому що працівники не відчують гостру потребу в підвищенні оплати праці, проте реорганізація підходи до формування заробітної плати може бути доцільним.

Ми пропонуємо ввести систему оплати праці у вигляді оклад +% від прибутку. На нашу думку, існуюча система оплати праці недосконала, що пов'язано в першу чергу з тим, що відсоток премії встановлюється директором підприємства.

Якщо працівник отримуватиме бонус у вигляді відсотка від вартості реалізованого проекту, він буде більш зацікавлений у якісному та своєчасному виконанні своїх обов'язків, так як від цього буде залежати розмір винагороди.

Наявність закріпленого окладу працює на зміцнення впевненості в завтрашньому дні і створення соціальних гарантій, а преміювання,

безпосередньо залежить від прибутку фірми, спонукає лояльність до організації.

## 2. Покращання умов праці.

Вивчення умов праці відіграє велику роль в підвищенні престижу організації, як в очах персоналу, так і представників компаній-клієнтів. Якщо у працівника переважають фізіологічні потреби, то матеріальна зацікавленість не завжди висувається на перший план, співробітник відчуває дискомфорт на робочому місці [20].

Умови праці впливають на ставлення працівників до своїх обов'язків. За результатами проведеного автором опитування 75,9% працівників визнали умови праці задовільними, проте лише 51,7% респондентів відчувають гордість від того, що працюють в ПП «Приватбудсервіс» і це варто змінювати.

Лише 18 з 29 співробітників компанії порекомендували б своєму другу чи родичу роботу в ПП «Приватбудсервіс», що вказує на те, що рівень задоволеності роботою знаходиться на середньому рівні і для менеджменту існують шляхи підвищення рівня мотивації та задоволеності серед своїх працівників, які необхідно використати.

У зв'язку з цим компанії слід приділити увагу оновленню офісних меблів, що підвищить рівень комфорту для співробітників і посприє збільшенню віддачі і якості роботи.

## 3. Мотивація повинна враховувати етап розвитку компанії.

У маленькій компанії головний мотиватор – ентузіазм. Весь колектив працює як одна сім'я, тому просте привітання, похвала керівника є відмінними стимулами. Ці заходи вже використовуються на підприємстві. На нашу думку їх було б доцільно доповнити таким пунктом, як представництво від імені компанії на різних форумах та виставках. Це стимулюватиме у працівників почуття причетності до виконання глобальних стратегічних цілей компанії і буде сприяти зміцненню лояльності до організації.

## 4. Створення умов для соціальної активності працівників організації.

Опитування показало, що більшість співробітників задоволені відносинами з колегами і керівництвом. Це говорить про те, що співробітники не конфліктують між собою і підтримують дружні стосунки. Така ситуація є гарною базою для проведення заходів по згуртуванню колективу, тому що для виконання поставлених перед організацією завдань потрібна участь кожного працівника. Добре згуртована команда здатна демонструвати кращі результати. Якщо працівник відчуває себе членом команди, якщо відчувається підтримка з боку колег, то покладені обов'язки будуть виконуватися з підвищеною віддачею [28].

#### 6. Заходи з підвищення ефективності трудової мотивації персоналу.

Збільшення прибутку після впровадження системи мотивації персоналу відбувається за рахунок реструктуризації заробітної плати, впровадження системи преміювання в оплату праці, що веде до підвищення мотивації співробітників і, як наслідок до підвищення продуктивності праці. Після впровадження цих заходів співробітники будуть більш мотивовані [21].

### **3.2 Удосконалення нематеріальних способів стимулювання персоналу**

Проведений у другому розділі роботи аналіз дозволив визначити проблеми, що існують в системі нематеріальної мотивації [30]:

- слабка вираженість внутрішніх механізмів і форм нематеріальної мотивації;
- відсутні умови, які б стимулювали працівників до саморозвитку;
- працівники не зацікавлені в кар'єрному зростанні, оскільки не бачать можливостей для побудови кар'єри;
- основний склад працівників орієнтований на отримання матеріального стимулювання, тобто можлива ситуація, що впровадження додаткових нематеріальних форм не забезпечить планованого ефекту.

Основні напрямки вдосконалення визначаються рядом виявлених недоліків. Як механізми вдосконалення системи нематеріальної мотивації персоналу ПП «Приватбудсервіс» пропонується:

- створити кадровий резерв, який стимулюватиме працівників, завдяки демонстрації перспектив розвитку, що вплинуть на збільшення заробітної плати. Враховуючи той факт, що більша частина працівників ПП «Приватбудсервіс» орієнтована на грошову винагороду за результатами праці, то, відповідно, дана форма нематеріального стимулювання буде запускати механізми, які здатні впливати на мотивацію працівників ПП «Приватбудсервіс»;

- створити систему наставництва, яка буде залучати до процесу спілкування, забезпечувати необхідну взаємодію. Працівники будуть відчувати наближеність до процесу прийняття рішень, що дасть їм можливість відчути власну важливість та значимість, отримати визнання їх професіоналізму через демонстрацію схвалення з боку керівництва при вирішенні різних питань;

- розробити систему конкурсів, ранжування, які дозволять працівникам усіх категорій отримувати бонуси, можливо забезпечуючи і матеріальну винагороду. Даний метод буде здійснювати комбінований матеріальний і нематеріальний впливи, що дозволить розширити існуючі в даний момент систем мотивації.

В організації зовсім не виражені в рамках внутрішньої мотивації перспективи для працівників, які виражені в можливості побудови кар'єри, але ж кар'єра - це важливий мотиватор для цілеспрямованих працівників, які прагнуть реалізувати свій власний професійний і особистісний потенціал.

Розглядаючи кар'єру як мотиватор, потрібно виділити наступні її особливості в рамках ПП «Приватбудсервіс».

В організації працюють переважно люди середнього віку, з досить тривалим стажем роботи, орієнтовані на отримання матеріальної винагороди. Можливість побудови кар'єри, по-перше, дозволить людям відчути визнання

заслуг з боку організації, по-друге, підвищить рівень їх матеріального добробуту, що як раз і потрібно працівникам переважаючим в організації.

І в той же час кар'єра - це не матеріальний мотиватор. Для організації це означає, що співробітники будуть прагнути до підвищення власної кваліфікації, здобуття вищої освіти, так як можливість просування по кар'єрних сходах в рамках організації передбачає підвищення рівня кваліфікації та освіти.

Розробка резерву повинна бути орієнтована на ротацію кадрів, тобто на кадрові переміщення в рамках організації, що ще дозволить використовувати кадрові резерви для формування нового кола керівників. Потреба організації в фахівцях і керівниках є, незважаючи на те, що в даний час вакантних місць немає. Пов'язано це з тим, що деякі керівні посади і посади фахівців зайняті працівниками пенсійного і передпенсійного віку, тобто вони найближчим часом задумуються про припинення роботи. За цей період потенційні керівники зможуть отримати необхідну вищу освіту.

Потенційні керівники завжди мають переваги в порівнянні з керівниками, які приймаються по системам зовнішнього найму:

- вони знають специфіку організації та роботи в ній;
- мають необхідний досвід з нижчих рівнів до рівнів вищої кваліфікації робіт;
- знають особливості виконуваних трудових функцій і умов роботи;
- адаптовані, поділяють цінності організації.

Для включення до кадрового резерву необхідно враховувати наступні моменти: рівень освіти, стаж роботи в організації, ефективність і продуктивність роботи, ділові якості.

Створення системи наставництва полегшить процес підготовки резервних кадрів на підприємстві, покращить атмосферу в колективі і підвищить рівень кваліфікації працівників. Розробка системи конкурсів привнесе в організацію аспект конкуренції між працівниками, що в обмежених кількостях позитивно впливає на їх продуктивність.

Створення резерву і системи наставництва вирішить проблему низької потреби в самореалізації, що присутня на підприємстві. Проведення ротації підвищить рівень різноманітності роботи та сприятиме підвищенню популярності тренінгів/курсів/семінарів з підвищення кваліфікації серед працівників, тому ми вважаємо створення резерву важливим і необхідним елементом нематеріальної мотивації, який неодмінно повинен бути реалізований в організації.

### **3.3 Удосконалена модель системи мотивації людського капіталу для підвищення продуктивності праці**

З метою полегшення процедури мотивації персоналу автором була розроблена удосконалена модуль системи мотивації людського капіталу, яка представлена на рис. 3.1.

Проведений нами аналіз в рамках дипломної роботи показав відсутність послідовного і комплексного підходу до мотивації персоналу. Саме з метою вирішення даної проблеми нами було запропонована нова модуль мотивації персоналу, яка включає в себе 15 послідовних етапів, які значною мірою спростять процес організації процедури мотивації на ПП «Приватбудсервіс».



Рисунок 3.1 – Блок-схема удосконалення моделі мотивації персоналу для ПП «Приватбудсервіс»



## ВИСНОВКИ

Мотивація персоналу є одним з основних завдань для діючих підприємств - це важливий елемент, який дозволяє досягати кращих результатів в роботі. Для того щоб колектив був мотивований, необхідно постійно вдосконалювати методи стимулювання і заохочення, спираючись на можливості компанії і потреби самих працівників.

Метою даної дипломної роботи було дослідження впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці, а також визначення переваг та недоліків у використовуваних способах мотивації персоналу і вдосконалення даних методів на прикладі підприємства ПП «Приватбудсервіс».

Для дослідження були обрані як матеріальні чинники мотивації співробітників компанії, так і нематеріальні. Методом отримання даних було анкетування, в ході якого з'ясувалося, що:

- працівники не мають чіткого ставлення до заробітної платі, адже не змогли визначитися чи задоволені вони нею чи ні;
- бонусна програма фірми є слаборозвиненою, надається можливість, організації «літніх» і «зимових» днів, подарунки на ювілейні свята та дні народження працівників і інше, що не задовольняє працівників, адже сприймається ними як необхідна та невід'ємна частина компенсації співробітників будь-якого підприємства;
- працівники не вважають свою роботу цікавою і різноплановою;
- висунута гіпотеза про присутність впливу мотивації людського капіталу на продуктивність праці була підтверджена безпосередньо працівниками;
- висунута нами гіпотеза була також підтверджена і тим фактом, що рівень мотивації співробітників, визначений автором як середній за результатами проведеного опитування, відповідає рівню продуктивності співробітників, який також визначений автором як середній;

Отже, можемо стверджувати про присутність взаємозв'язку між мотивацією і продуктивністю, про присутність впливу мотивації на продуктивність і про присутність необхідності зміни підходу до мотивації персоналу, якщо підприємство прагне підвищити його продуктивність.

Автор роботи запропонувала також заходи, які допоможуть вирішити існуючі недоліки в мотивуванні працівників та підвищать їх продуктивність. Також була запропонована удосконалена модель мотивації співробітників підприємства ПП «Приватбудсервіс».

Підводячи підсумок дипломної роботи, авторка прийшла до висновку, що будь-які способи, які використовує підприємство для мотивування співробітників, необхідно постійно покращувати, створювати нові програми, удосконалювати вже існуючі, так як всі члени команди фірми - це люди, які мають відмінності у віці, гендерні відмінності, різний досвід, рівень знань та інші фактори, що впливають на мотивацію до роботи.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Коновалова Х. (2019). Правила успіху від відомих людей: Лі Якокка. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://economics.segodnya.ua/ua/economics/business/pravila-uspeha-ot-izvestnyh-lyudey-li-yakokka-1237224.html>
2. Klymchuk, A. O., & Mikhailov, A. N. (2018). The motivation and stimulation of personnel in effective enterprise management and innovation activity improving. *Marketing and Management of Innovations*, 1, 218-234. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://doi.org/10.21272/mmi.2018.1-16>
3. Конспект лекцій з курсу “Теорія мотивації” / Укладач О.В. Прокопенко. – Суми: Вид-во СумДУ, 2006. – 171 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/43225/3/Konspekt\\_lekciy\\_Teoriya\\_motivatcii\\_Olga\\_Prokopenko.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/download/123456789/43225/3/Konspekt_lekciy_Teoriya_motivatcii_Olga_Prokopenko.pdf)
4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с. ISBN 966 – 574 – 041 – 5. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11567/kolot\\_motyv.pdf;jsessionid=78A4BB7F2CF588EE8E9E227453E2870E?sequence=1](http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/11567/kolot_motyv.pdf;jsessionid=78A4BB7F2CF588EE8E9E227453E2870E?sequence=1)
5. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу напряму підготовки 0502 – „Менеджмент”, спеціальності 7.050201 “Менеджмент організацій”) / Авт.: О.М. Віноградська, В.С. Шевченко, Н.С. Віноградська – Х.: ХНАМГ, 2009. – 66 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/11323123.pdf>
6. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах / Н. О. Перевозчикова, Ю. І. Котова. // *Ефективна економіка*. - 2013. - № 4. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2013\\_4\\_46](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_4_46)

7. Методичні вказівки для проведення практичних занять, виконання самостійної роботи з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу напряму підготовки 0502 – „Менеджмент”, спеціальності 7.050201 “Менеджмент організацій”) / Укл.: О.М Віноградська – Х.: ХНАМГ, 2009. - 63 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/11323839.pdf>

8. Нікітіна О.А. Потреби, як елемент мотивації злочинної поведінки неповнолітніх / О.А. Нікітіна // Вісник Чернівецького факультету Національного університету "Одеська юридична академія". - 2015. - Вип. 2. - С. 161-169. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo\\_2015\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2015_2_18).

9. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій [Текст]: Навчальний посібник. / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 560 с. ISBN 978-617-673-383-3. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

[https://shron1.chtyvo.org.ua/Nazarchuk\\_Tetiana/Menedzhment\\_orhanizatsii.pdf?HPSESSID=agb2459rmnup12hq1ndn6lfc5](https://shron1.chtyvo.org.ua/Nazarchuk_Tetiana/Menedzhment_orhanizatsii.pdf?HPSESSID=agb2459rmnup12hq1ndn6lfc5)

10. Шевченко В. С. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент та адміністрування (Менеджмент)» (для студентів усіх форм навчання напряму підготовки 6.030601 – Менеджмент та слухачів другої вищої освіти за спеціальністю 7.03060101 – Менеджмент і адміністрування (за видами економічної діяльності)) / В. С. Шевченко; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М.Бекетова, 2016. – 104 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/78066418.pdf>

11. Шкільняк М. М, Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: Навчальний посібник. – Тернопіль: Крок, 2017 р. – 252 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/cnvaYEK>

12. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/191/1.pdf>

13. Гуменна, О., Гуменна, А., Воропай, О. (2020). Баланс кар'єри та особистого життя (на прикладі працівників закладів вищої освіти). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18234>
14. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни «Мотивація персоналу» (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 „Менеджмент організацій і адміністрування”) / С. О. Гайдученко; Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова – Х. : ХНУМГ, 2013. – 111 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://cutt.ly/mnvsgJQ>
15. Silberman J. (2013). Why is Employee Motivation So Important for Performance? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://trainingstation.walkme.com/why-is-employee-motivation-so-important-for-performance/>
16. ПП «Приватбудсервіс» (2021). Анкета. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/32462002/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32462002/)
17. Оpendатабот (2018). ПП «Приватбудсервіс» . [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://opendatabot.ua/c/32462002>
18. Емішянц О. Б. Процесуальні аспекти функціонування особистості / О. Б. Емішянц // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. - 2011. - Вип. 13. - С. 137-142. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp\\_2011\\_13\\_25](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2011_13_25).
19. Домарецька, М. О. Удосконалення мотивації праці та підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства / Мар'яна Олександрівна Домарецька. – Тернопіль, 2017. – 102 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/18706>
20. Лукіяничук А.М. Мотивація професійної діяльності педагогічних працівників : методичні рекомендації : Біла Церква : БІНПО ДЗВО УМО, 2020. – 46 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://bit.ly/2S9bwOA>

21. Назаров Н. К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці / Н. К. Назаров // Теоретичні та прикладні питання економіки. - 2016. - Вип. 2. - С. 136-145. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe\\_2016\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2016_2_16)
22. Мельник О. І., Маценко О. М., Пронікова Ж. С. Наукові підходи до удосконалення мотивації екологічно спрямованої діяльності. *Механізм регулювання економіки*. 2012. №3. С. 58–65.  
URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/34234>
23. Маценко А. М., Долгодуш А. И., Козубенко К. И. Мотивационный инструментарий в системе управления водными ресурсами. *Молодёжь и наука: реальность и будущее: материалы III Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, 21 апреля 2011 г.* / отв. ред. К. Е. Афанасьев. Кемерово: Деловой Кузбасс - реклама, 2011. – С. 313–315.  
URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80640>
24. Маценко О. М., Карпенко О. Г. Удосконалення підходів мотивації інноваційної діяльності на рівні суб'єктів господарювання. *Економічні проблеми сталого розвитку* : тези доповідей науково-технічної конференції викладачів, співробітників, аспірантів та студентів факультету економіки та менеджменту присвяченої дню науки в Україні, 19-23 квітня 2010 р. Суми : СумДУ, 2010. Ч. I. С. 32–33.  
URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/14608>
25. Melnyk, L., Matsenko, O., Dehtyarova, I. & Derykolenko, O. (2019). The formation of the digital society: social and humanitarian aspects. *Digital economy and digital society*. T. Nestorenko & M. Wierzbik-Strońska (Ed.). Katowice: Katowice School of Technology. [in Ukrainian].  
URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74570>
26. Sineviciene, L., Lakstutiene, A., Ali, A. I. Y., Matsenko, O., Denysenko, P., & Kasyanenko, V. (2020). Human capital development as a factor in achieving sustainable development and enterprise competitiveness. *International Journal of Global Environmental Issues*, 19(1–3), 231–242.  
<https://doi.org/10.1504/IJGENVI.2020.114878>

27. Tarkhov, P. V., Matsenko, A. M., Krugliak, A. P., & Derkach, Z. V. (2012). [Provision of integrity and reliability in hygienic examination of investment projects for human capital development]. *Gigiena i Sanitariia*, 5, 91–94. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74619> [in Russian]
28. Melnyk, L., Derykolenko, O., Kubatko, O., & Matsenko, O. (2019). Business models of reproduction cycles for digital economy. *CEUR Workshop Proceedings*, 2393, 269–276. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74617>
29. Melnyk, L., Kubatko, O., Dehtyarova, I., Matsenko, O., & Rozhko, O. (2019). The effect of industrial revolutions on the transformation of social and economic systems. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 381–391. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.31](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.31)
30. Matsenko, O., & Ovcharenko, D. (2013). The quality of energy resources controlling as a part of effective enterprise management. *Economic Annals-XXI*, 9–10(1), 75–78. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74620>
31. Економіка енергетики : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. – Суми: Університетська книга, 2015. – 378 с. (<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>)
32. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с
33. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових революцій. Сумський державний університет, с. 180. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>
34. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енерго-ефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора екон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми : Університетська книга, 2016. – 368 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>
35. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. – Суми : ВТД

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>

36. Экономика и бизнес: учебник / под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельника, д.э.н., доц. А. И. Каринцевой. – Сумы : Университетская книга, 2018. – 608 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80201>

37. Экономика развития: учебное пособие / под ред. д.-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы : «Университетская книга», 2017. 352 с. [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka\\_razvytyia.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka_razvytyia.pdf)

38. Kubatko, O. V., Chortok, Y. V., Honcharenko, O. S., Nechyporenko, R. M., & Moskalenko, I. M. (2019). Studying Features of Vehicle Type Selection by Trade and Logistics Enterprise. Mechanism of economic regulation. – 2019. – №3. – С. 73–82. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76448>

39. Melnyk L., Sommer H., Kubatko O., Rabe M., Fedyna S. (2020). The economic and social drivers of renewable energy development in OECD countries. Problems and Perspectives in Management, 18(4), 37-48. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.04

40. Melnyk L.G., Kubatko O. The impact of green-innovations on environmental quality and energy resource consumption. International economic relations and sustainable development : monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. O. Prokopenko, Ph.D in Economics T. Kurbatova. – RudaŚląska :Drukarnia i Studio GraficzneOmnidium, 2017. – 272 p. ISBN 978-83-61429-11-1

41. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Kubatko, O., Karintseva, O., & Derykolenko, A. (2019). Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. Economic Annals-XXI, 179(9-10), 22-30. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V179-02>



**ДОДАТОК А**  
**Фінансова звітність підприємства станом на 31.12.2020**

Табл. А.1

**Баланс ПП «Приватбудсервіс» станом на 31.12.2020, тис. грн. з одним десятковим знаком**

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	-	12,7
первісна вартість	1001	-	18,0
накопичена амортизація	1002	( - )	( 5,3 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби:	1010	7 431,1	8 713,0
первісна вартість	1011	14 818,3	18 430,0
знос	1012	( 7 387,2 )	( 9 717,0 )
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>7 431,1</b>	<b>8 725,7</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси:	1100	14 786,3	16 154,3
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	1 382,7	114,4
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	41,1	1,6
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	1,6
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	10 726,9	7 061,9
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	37,9	98,7
Витрати майбутніх періодів	1170	147,6	-
Інші оборотні активи	1190	5 247,0	4 080,9
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>32 369,5</b>	<b>27 511,8</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>39 800,6</b>	<b>36 237,5</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1,0	1,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 948,7	5 660,6
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>4 949,7</b>	<b>5 661,6</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення</b>	<b>1595</b>	<b>219,1</b>	<b>3 228,9</b>
<b>III. Поточні зобов'язання</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 875,6	3 280,9
розрахунками з бюджетом	1620	576,9	334,7
у тому числі з податку на прибуток	1621	491,3	71,0

розрахунками зі страхування	1625	-	47,3
розрахунками з оплати праці	1630	-	171,1
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	32 179,3	23 513,0
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>34 631,8</b>	<b>27 347,0</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>39 800,6</b>	<b>36 237,5</b>

## 2. Звіт про фінансові результати станом на 31.12.2020

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	66 169,8	42 160,5
Інші операційні доходи	2120	17,0	-
Інші доходи	2240	1,5	0,5
<b>Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)</b>	<b>2280</b>	<b>66 188,3</b>	<b>42 161,0</b>
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 55 565,9 )	( 34 916,5 )
Інші операційні витрати	2180	( 6 720,8 )	( 3 700,2 )
Інші витрати	2270	( 262,6 )	( 360,7 )
<b>Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)</b>	<b>2285</b>	<b>( 62 549,3 )</b>	<b>( 38 977,4 )</b>
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	3 639,0	3 183,6
Податок на прибуток	2300	( 656,2 )	( 573,0 )
<b>Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)</b>	<b>2350</b>	<b>2 982,8</b>	<b>2 610,6</b>