Загалом санаційний аудит складається з таких етапів:
1) ідентифікація даних;
2) експертиза;
3) висновки;
4) вироблення рекомендацій.

Ідентифікація даних — це збір інформації, на підставі якої можна судити про справжнє становище підприємства. Під експертизою розуміється всебічний аналітичний процес, спрямований на здобуття об'єктивних висновків про поточний і перспективний стан об'єкта аудиту. Дані експертизи, наявні докази та їх комплексний аналіз створюють підґрунтя для висновків про санаційну спроможність підприємства та рекомендацій щодо вдосконалення санаційної концепції [7].

Розробка санаційної концепції не є безпосереднім завданням санаційного аудиту. Як уже зазначалося, готують санаційну концепцію або внутрішні аналітичні служби підприємства, або сторонні особи: консалтингові фірми, професійні керуючі санацією та інші, хоча іноді аудитори беруть активну участь у розробці плану санації.

Слід зауважити, що санаційний аудит не слід ототожнювати з причинно-наслідковим аналізом фінансового стану підприємства, який здійснюється під час розробки плану санації і є складовою частиною класичної моделі санації. Незважаючи на те, що в обох випадках використовуються одні й ті самі методи аналізу, а також схожість цілей, між причинно-наслідковим аналізом та санаційним аудитом існує принципова різниця: у першому випадку йдеться про складову процесу розробки плану санації, у другому — про перевірку достовірності та реальності наведених у плані санації даних [8, с. 12].

Таким чином, на думку автора, особливості аудиту майна підприємтсва полягають у його оцінці, правововому забезпеченні та супроводженні, а також інформаційному та методичному наповненні діючих методик оцінки. В подальшому автором вбачається розробити послідовність аудиту майна підприємства.

Наук. керівн. Кожушко О. В.

Література: 1. Бланк И. А. Стратегия управления финансами : учеб. пособ. / И. А. Бланк. – К. : МП «ИТЕМ», 2006. 2. Положення про реєстр неплатоспроможних підприємств та організацій, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 25 листопада 1996 року № 1403 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua. 3. Кравченко Л. И. Анализ финансового состояния предприятия : учеб. пособ. / Л. И. Кравченко. – Мн. : ПКФ «Экаунт», 2004. 4. Донцова Л. В. Анализ бухгалтерской отчетности : учеб. пособ. / Л. В. Донцова, Н. А. Никифорова. – М. : ДИС, 2008. 5. Ришар Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования : учеб. пособ. / Ж. Ришар. – Мн. : Вышейшая школа, 2007. 6. Терещенко О. А. Экономико-правовые аспекты санации предприятий / О. А. Терещенко // Экономика предприятия. – 1999. – № 1 – С. 12. 7. Бодюк А. В. Методологічні й нормативно-правові аспекти аудиту підприємницької діяльності : монографія. / А. В. Бодюк. – К. : Кондор, – 2005. – 356 с. 8. Рудницький В. С. Методологія і організація аудиту : монографія / В. С. Рудницький. – К. : Економічна думка, 1998. – 192 с.

УДК 005.32:331.101.3

Волкова В. В.

Студент 2 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВА УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Розглянуто методи мотивації персоналу на підприємствах. Здійснено пошук залежності між мотивацією персоналу та успішним управлінням.

Аннотация. Рассмотрены методы мотивации персонала на предприятиях. Произведен поиск взаимосвязи между мотивацией персонала и успешным управлением.

Annotation. The article is devoted to the methods of personnel motivation at enterprises. The relationship between motivation of staff and successful management has been researched.

Ключові слова: мотивація, мотив, механізм мотивації, системи мотивації.

На сучасному етапі розвитку економіки можна спостерігати, що жодна система управління не може успішно функціонувати, якщо вона не включає в себе ефективну систему мотивації праці, що спонукає кожного конкретного працівника працювати якісно і сумлінно для досягнення поставлених цілей організації.

© Волкова В. В., 2014

Актуальність теми мотивації персоналу у сучасному світі є очевидною, оскільки кожен працівник щодня має вибір "Як йому працювати? На совість, чи лише для зарплати?". Звичайно для кожного керівника бажаним є перший варіант. І так, як часи рабовласництва давно минули, людину більше не можна змусити, її потрібно мотивувати. Тому для підприємств (організацій) очевидна доцільність вивчення та подальшої розробки теми – мотивації персоналу.

Дослідженням даної теми займались такі дослідники, як: Арістотель, Декарт, А. Сміт, М. Вудкок, І. Герчикова, Р. Оуен, П. Друкер, М. Мескон, А. Маслоу, В. Пономаренко, Г. Назарова та ін.

Арістотель вважав, що людьми рухають 12 незалежних один від одного мотивів – цілей. У цього списку: впевненість, задоволення, накопичення, велич, честь, амбіції, терпіння, щирість, бесіда, соціальний контакт, помірність і правота.

Декарт вважав, що людська поведінка визначається шістьма основними мотивами: цікавістю, любов'ю, ненавистю, бажанням, радістю і смутком; та звичайно всім відома піраміда потреб А. Маслоу також склалась з людських цінностей [1].

Р. Оуен і А. Сміт вважали гроші єдиним мотивуючим фактором. Згідно з їх трактуваннями, люди – істоти суто економічні, які працюють тільки для отримання коштів, необхідних для придбання їжі, одягу, житла тощо.

Сучасні теорії мотивації, засновані на результатах психологічних досліджень, доводять, що справжні причини, які спонукають людину віддавати роботі всі сили, надзвичайно складні і різноманітні. На думку деяких вчених, дії людини визначаються її потребами. Прихильники іншої позиції виходять з того, що поведінка людини є також залежною від її очікувань та власного сприйняття подій.

Метою даної роботи є аналіз існуючих методів мотивації персоналу та пошук взаємозалежності між мотивацією персоналу та успішним управлінням.

Розробка системи мотивації праці, що дозволяє найбільшою мірою зіставити інтереси і потреби працівників з інтересами і стратегічними завданнями підприємства, є ключовим завданням ефективного управління. Знання основних аспектів мотивації персоналу фірми дозволяє створювати оптимальні умови для гарної продуктивності праці та реалізації потенціалу працівників. Безумовно, кожна компанія вдається до тих чи інших методів мотивації. Однак, як правило, вони повинні використовуватися комплексно, і підбиратися для кожної конкретної групи працівників індивідуально. Тому важливо проаналізувати, що ж таке мотивація, щоб переконатися в тому, що вона дійсно є чинником ефективної роботи підприємства.

Варто розглянути основний термін даної статті – "мотив". По-перше, мотив – це ідеальний образ у внутрішньому плані свідомості людини. По-друге, це не просто ідеальне уявлення, а ще й енергетично насичений образ необхідного "предмета". Джерелом спонукальної сили мотиву виступають потреби [2].

Поняття мотивації освітлено з декількох сторін:

1) у загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо здійснювати ті чи інші вчинки;

2) мотивація – це процес, під час якого керівник спонукає підлеглих до роботи для досягнення цілей підприємства, тобто це процес залучення окремої людини або групи людей до діяльності, спрямованої на виконання цілей підприємства і досягнення своїх особистих цілей. Щоб зробити роботу чужими руками керівникові необхідно впливати на потреби, інтереси, умови, потреби, мотиви поведінки мислення підлеглих [3].

Теоретичні аспекти, які визначають мотивацію – це трудові успіхи, визнання заслуг, процес праці, ступінь відповідальності, службове зростання, професійне зростання, можливості творчості, просування по службі. Наявність будь-якого з цих факторів або їх усіх посилює позитивні мотиви трудової поведінки, оскільки підвищує ступінь задоволеності людини роботою. Ці фактори діють ефективніше, якщо розширювати зміст трудової діяльності (пропозиція складної роботи, робота за інтересами, позитивні зміни стосовно службового становища, але не збільшення обсягу роботи) [4].

Більшість інструментів мотивації вимагають від організації витрат, найбільшою статтею яких є зарплата. У зв'язку з цим дуже важливим є питання про економічну ефективність використовуваної в організації системи мотивації. Звичайно, економічна організація зацікавлена в працівнику доти, поки гранична продуктивність його праці перевищує витрати організації на цього працівника. В іншому випадку організація починає субсидіювати працівника, що, безумовно, суперечить одній з основних її цілей – збільшення власного капіталу.

Тобто очевидним стає той факт, що успішний розвиток фірми пов'язаний зі значним підвищенням продуктивності праці. Тому керівники мають бути озброєні різноманітними методами мотивації персоналу фірми (організації). Сама ж система мотивації залежить від ступеня економічного розвитку країни, культурної спадщини населення, потреб, які вона бажає задовольнити [5].

Але у будь-якому випадку саме ефективна система мотивації відрізняє гарного працівника від ледаря. Існує відоме прислів'я: "Кожна компанія настільки успішна, наскільки успішний її найгірший працівник".

Таким чином, можна зробити висновок, що мотивація є рушійною силою розвитку кожного, працівника, а отже, і компанії в цілому. Недостатньо лише визначити, хто конкретно, які дії і в які строки має виконати, слід ще належним чином скоординувати працю підлеглих для ефективного виконання дорученої справи.

Наук. керівн. Доровської О. Ф.

Література: 1. Дворецька Г. В. Соціологія праці : навч.-метод. посіб. / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 2005. – 203 с. 2. Ситнік О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації : підручник / О. Д. Ситнік, О. А. Ковальчук // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 11. – С. 84–87. 3. Зайцев Н. Л. Экономика промышленного предприя-

тия : учебник / Н. Л. Зайцев. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 357 с. 4. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 224 с. 5. Мескон М. Основы менеджмента : учеб. пособ. / М. Мескон, М. Альбер, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2007. – 360 с.

УДК 005.95:005.57

Гайдукова Д. В.

Студент 4 курсу
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ВЕРБАЛЬНИХ І НЕВЕРБАЛЬНИХ КАНАЛІВ КОМУНІКАЦІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Обґрунтовано роль комунікацій в управлінні персоналом. Розглянуто етапи передачі інформації. Систематизовано переваги та недоліки усних, письмових і невербальних каналів комунікацій.

Аннотация. Обоснована роль коммуникаций в управлении персоналом. Рассмотрены этапы передачи информации. Систематизированы преимущества и недостатки устных, письменных и невербальных каналов коммуникаций.

Annotation. The role of communication in human resource management has been substantiated. The steps of transmitting information have been studied. Advantages and disadvantages of oral, written and non-verbal communication channels have been systematized.

Ключові слова: комунікація, спілкування, обмін, повідомлення, інформація, сигнал, носій.

Недбало організовані комунікативні зв'язки збільшують витрати часу на рішення будь-якого питання, ускладнюють досягнення результату, породжують виникнення конфліктів та непорозумінь. До того ж налагоджені внутрішні комунікації покращують процес управління організацією, а отже, зменшують витрати часу на адаптацію співробітників, пом'якшують опір змінам із боку персоналу [1, с. 37].

Питання ефективних комунікацій розглядались у роботах таких учених, як : О. Делія, Ільїн Е. П., Туріянська М. М., Р. Гріфін, В. Яцура, Борисов А. В. [1 – 5].

Не зважаючи на це, вимагають перегляду питання застосування комунікацій на підприємстві в умовах динамічного зовнішнього середовища.

Мета даного дослідження полягає в обґрунтуванні важливості комунікацій та розробці рекомендацій щодо вибору оптимальних методів комунікаційних каналів для застосування їх в управлінні персоналом.

Комунікації в організації – невід'ємна частина діяльності керівника і підлеглого. Деякі вчені вважають, що ефективність управління персоналом пропорційна ефективності комунікаційних процесів в організації [2, с. 194].

Етапи комунікаційного процесу (рисунок) можна подати у вигляді схеми, що відображає послідовність ключових моментів проходження інформації [3, с. 201–210].

Рис. **Етапи комунікаційного процесу передачі інформації**

© Гайдукова Д. В., 2014