

2. Баглей Р.Р. Формування вітчизняної моделі корпоративного управління / Р.Р. Баглей // Сталій розвиток економіки. – 2014. – № 1(23). – С. 199–206.
3. Буряк П. Ю. Корпоративне управління: особливості розвитку в Україні / П. Ю. Буряк, Н. Б. Татарин // Фінанси України. – 2006. – № 6. – С. 114 – 120.
4. Дементьева А. Г. Система корпоративного управління в развитих странах и России / А.Г. Дементьева // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 3. – С. 124 – 138.
5. Євтушевський В. А. Корпоративне управління : підручник / В. А. Євтушевський. – К. : Знання, 2006. – 406 с.
6. Задахайло Д. В. Корпоративне управління : навч. посіб. / Д. В. Задахайло, О. Р. Кібенко, Г. В. Назарова. – Х. : Еспада, 2003. – 688 с.
7. Полінкевич О.М. Чинники формування випереджального розвитку підприємств в умовах глобальної світової кризи / О.М. Полінкевич // Економічний часопис–XXI. – 2016. – № 156 (1–2). – С. 59–63.
8. Посохов І.М. Модель корпоративного управління України: становлення, особливості, основні напрямки подальшого розвитку [Електронний ресурс] / І.М. Посохов. – Режим доступу: <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/2012/25/27Posokh.pdf>
9. Романюк В. М. Еволюція розвитку моделей корпоративного управління в умовах конкуренції / В.М. Романюк // Бізнес Інформ. – 2015. – № 7. – С. 288–294.
10. Сучков А.В. Моделі корпоративного управління: світовий досвід та вітчизняні реалії / А.В. Сучков, А.Д. Кінцель // 36. наук. Праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Економічні науки. – 2014. – № 2 (26). – С. 228–235.

УДК 336.71(330.142)

Потьомкіна О.В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

МЕТОДИКА ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті обґрунтовані чинники дієвих мотиваційних механізмів на підприємстві, проведені емпіричні дослідження стосовно мотиваторів до ефективної праці, здійснена оцінка їх ефективності у забезпеченні розвитку підприємства. Запропоновані показники, які формують методика оцінки результативності мотиваційних механізмів на підприємстві та умови їх реалізації.

Ключові слова: мотиваційні механізми, ефективність, результативність, оцінка, персонал.

Потёмкина Е.В.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ МОТИВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье обоснованы факторы действенных мотивационных механизмов на предприятии, проведены эмпирические исследования мотиваторов к эффективному труду, осуществлена оценка их эффективности в обеспечении развития предприятия. Предложены показатели, которые формируют методику оценки результативности мотивационных механизмов на предприятии и условия их реализации ..

Ключевые слова: мотивационные механизмы, эффективность, результативность, оценка, персонал.

Potomkina E.

METHOD OF ASSESSMENT OF THE RESULT OF MOVING MECHANISMS-MIH ON ENTERPRISE

The article substantiates the factors of effective motivational mechanisms at the enterprise, conducts empirical research on motivators for effective work, and evaluates their effectiveness in ensuring the development

of the enterprise. Proposed indicators that form the methodology for evaluating the effectiveness of motivational mechanisms in the enterprise and the conditions for their implementation ..

Key words: motivational mechanisms, efficiency, effectiveness, evaluation, personnel.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Дослідження показали, що на сучасному етапі господарювання все більше уваги варто приділяти людині, а саме – наявному у ній людському капіталу. Оскільки тільки набутий нею досвід, знання, навички та уміле їх поєднання призводить до досягнення високих результатів господарювання. Виходячи з цього, варто зауважити, що увага підприємств в особі власників (керівників) повинна приділятися мотиваційним механізмам, причому ключовим моментом у вирішенні проблемних питань їх реалізації є оцінка їх ефективності.

В сучасній економічній літературі, в основному, визнається лише необхідність розробки мотиваційних механізмів та пропонуються види їх використання. Значно менше уваги приділяється оцінці ефективності мотиваційних механізмів та визначенню їх впливу на результати господарювання. У вітчизняній практиці методичні розробки, на основі яких можна оцінити ефективність впливу мотиваційних механізмів на результати діяльності підприємства не достатньо формалізовані.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Розробці і використанню мотиваційних механізмів щодо ефективної діяльності персоналу у зарубіжній теорії і практиці приділяється велика увага. Теоретичні положення формування мотиваційної поведінки людини в процесі виробництва висвітлені в роботах А.Сміта, Ф.Тейлора, Е.Мейо, А.Маслоу, В.Врума, Л.Портера, Е.Лоулера, Ф.Герцберга, Д.МакКлеланда та інших. У вітчизняній економічній літературі такі питання висвітлювались в дослідженнях Д.Богині, Є.Бойка, С. Вовканича, М.Долішнього, В.Євдокименка, С.Злупка, М.Козоріз, А.Колота, І. Кравченко, О.Кузьміна, В.Куценко, Є.Лібанової, А.Мельник, В.Онікієнка, Н.Павловської, Я.Побурка та інших.

Незважаючи на значну кількість публікацій стосовно даної проблеми, багато питань потребують додаткових досліджень. Зокрема, формування методичних підходів до оцінки дієвості мотиваційних механізмів, тобто отриманих результатів господарювання від їх впровадження, що обумовлює актуальність дослідження.

Цілі статті. Метою статті є побудова системи показників, що визначають методику оцінки результативності мотиваційних механізмів працівників у забезпеченні ефективності господарювання підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Питання заохочення працівників до високоефективної праці потребують щоденного вивчення, оскільки постійно змінне середовище сприяє пошуку нових мотиваторів до праці та удосконаленню діючих відповідно до умов сьогодення. Виходячи із досліджень [1], можна зауважити, що ефективні мотиваційні механізми підприємства обумовлені двома основними чинниками:

- здатністю підприємства чітко визначити, що необхідно для досягнення його мети, та яка поведінка працівників сприятиме цьому;
- здатністю прорахувати, які методи спонукають працівників на бажану поведінку.

Проведені теоретичні та емпіричні дослідження стосовно мотиваційних механізмів, що застосовуються на сучасному етапі [2,3,7], дають можливість зробити певні теоретичні узагальнення та сформувані наступні підходи до оцінки ефективності мотиваційних механізмів:

1. Мотиваційний механізм вважається ефективним при досягненні стратегічних цілей підприємства, зокрема, досягнення ним максимального результату. Прибуток як результат діяльності неможливий без високої продуктивності праці, тобто ефективного використання праці на всіх рівнях.

2. Ефективність необхідно визначати від реалізації кожного мотиваційного механізму, який розробляється для групи працівників, окремих особистостей, або підприємства як структурної одиниці. Механізм мотивації повинен бути спрямований на задоволення потреб підприємства і власних потреб працівника та їх спільного прояву. Для підприємства це є отримання очікуваних результатів праці та досягнення цілей організації. Для працівників прояв мотиваційних механізмів повинен реалізовуватися у формуванні системи справедливої винагороди за результати праці.

3. Оцінка ефективності мотиваційних механізмів може формуватись на основі прояву різних факторів та їх сукупності

4. Ефективність мотиваційних механізмів керівників підприємства проявляється в управлінні та координації роботи найманих працівників. Їх основна мета полягає в організації таких умов, при яких персонал працював би з найповнішою віддачею, досягав високої продуктивності праці та щоб їх підприємство працювало якомога ефективніше. Їх дії базуються на знаннях, навичках, вмінні, інтуїції та спрямовані на досягнення максимального результату діяльності виробничого процесу. Таким чином, дія мотиваційних механізмів стосовно керівників повинна оцінюватися сукупністю показників, які характеризують підвищення кваліфікації та продуктивності праці, соціальну адаптацію в колективі, а також підвищення результатів господарювання. При оцінці ефективності мотиваційних механізмів стосовно керівників доцільно виділяти показники, які характеризують індивідуальні результати праці (вміння організувати роботу, сприятливий клімат в колективі тощо) і результати роботи підприємства в цілому.

Оцінювати ефективність реалізації мотиваційних механізмів можна наступними методами:

1) на базі методів зіставлення з відповідними показниками діяльності підприємства або окремого працівника до і після застосування нових мотиваційних механізмів;

2) порівняння діяльності конкретного підприємства з результатами аналогічних показників підприємств, де не використовуються мотиваційні механізми;

3) методів зіставлення із запланованими та науково обґрунтованими прогностичними показниками діяльності, які враховують вплив мотиваційних механізмів на підвищення ефективності виробництва і реального стану.

Методи розрахунку перелічених вище показників є відомі і досить широко висвітлені у спеціальній літературі, зокрема [3, 4, 5, 7]. У даній статті (табл.1) обґрунтовані умови використання зазначених показників для оцінки дієвості реалізованих мотиваційних механізмів і визначення їх впливу на результати господарювання

Таблиця 1

Розрахункові показники для оцінки ефективності від реалізації мотиваційних механізмів

Показники ефективності господарювання від використання мотиваційних механізмів	Розрахункові формули	Умовні позначення	Умови використання
1	2	3	4
Ефективність виробництва (E_v)	$E_v = P/Z$	P – результат, Z – затрати	Використовується як якісна категорія, яка пов'язана з інтенсивністю розвитку підприємства, його результативність, інтенсивність його функціонування, ступінь досягнення цілей, рівень організованості
Рентабельність виробництва (P_v)	$P_v = \Pi/Q_p$	Π – прибуток, Q_p – кількість використаних ресурсів	Кількісний показник, який відображає, скільки отримує підприємство прибутку з кожної гривні, затраченої на виробництво і реалізацію продукції, характеризує ефективність діяльності.
Оцінка праці людини ($O_{пр}$)	$O_{пр} = P_i \times P_c$	P_i – результат індивідуальної праці людини; P_c – результат сукупної праці усіх працівників (результат діяльності МП)	Відображає ув'язку зовнішніх і внутрішніх чинників впливу на поведінку людини і діяльність підприємства. Показники визначаються на основі спостережень та базуються на корисності витрат робочого часу. Загальна оцінка праці збільшується за рахунок інтенсивності праці. Критерієм є прибуток, вироблений конкретною людиною або групою людей. Дає можливість встановлювати справедливу винагороду за працю.
Індивідуальна праця людини (P_i)	$P_i = I_{квл} \times I_{як}$	$I_{квл}$, $I_{як}$ – індекси відповідно кількості і якості індивідуальної праці	Індекси визначаються через кваліметричні модулі корисності праці, які обґрунтовані в науковій літературі й апробовані на практиці. За відсутності втрат робочого часу індивідуальна праця людини буде корисною та результативною для підприємства.
Сукупна праця (P_c)	$P_c = I_{ке} = \Pi_{фак} / \Pi_{пл}$	$I_{ке}$ – індекс корисного ефекту трудової діяльності; $\Pi_{фак}$, $\Pi_{пл}$ – прибуток відповідно фактичний і плановий	Визначають результат діяльності (замість прибутку можуть бути використані: економія матеріалів, зростання продуктивності праці, виражені в економії живої праці в колективі, на підприємстві тощо). З урахуванням $I_{ке}$ коригується розмір доплат, премій, який визначається співвідношенням добутку преміального фонду і оцінки праці ($O_{пр}$) та кількості оцінок праці персоналу в кожній групі працівників окремо (підприємці-власники, керівники, наймані працівники)
Ризикованість ($PЗ_n$)	$PЗ_n = K_v / K_n$	K_v – кількість виготовленої продукції, K_n – кількість потрібної продукції на ринку	Дозволяє уникнути банкрутства або зменшити його ймовірність, забезпечує стабільність виробництва. Якщо в результаті аналізу виявлено, що продукція втрачає свою цінність, то є можливість пошуку нових ідей, їх розробки, випробування, просування на споживчий ринок. Може характеризувати схильність до підприємництва.
Конкурентоздатність ($KЗ_n$)	$KЗ_n = X / V_n$	X – характеристика продукції чи послуг, V_n – вагомість на ринку	Показує ефективність ринкової стійкості підприємства. Піддається порівняльній оцінці. Чинить опосередкований вплив на ефективність.

1	2	3	4
Продуктивність праці (Пр.пр.)	$Пр.пр.=O/N$	O-обсяг продукції; N-чисельність працюючих	Узагальнюючий показник ефективності використання персоналу. Характеризує співвідношення результатів та витрат праці.
Плинність кадрів (P_k)	$P_k= Q_v/Q$	Q_v -кількість вивільнених працівників; Q -загальна кількість працівників	Показник, який відображає задоволеність працівників роботою, умовами праці, винагородою, соціальними пільгами тощо. Чинить вплив на результати діяльності, тобто на ефективність.
Загальні затрати (З)	$З=З_{обф}+З_{оф}+З_{тр.р}+З_м$	$З_{обф}$, $З_{оф}$, $З_{тр.р}$ -затрати на відтворення оборотних, основних фондів і трудових ресурсів; $З_м$ -затрати на маркетинг	Використовується для визначення результативної характеристики показника прибутку. Загальні затрати обумовлюють отримання прибутку і можуть бути використані для оцінки ефективності роботи підприємства. Включають в себе результати діяльності працівника.

* Таблиця складена на основі опрацьованої літератури [4,5,6]

Оцінку ефективності від реалізації мотиваційних механізмів за запропонованими вище показниками слід здійснювати, дотримуючись наступних положень [7]:

1. Визначити базові позиції, які прийняти за основу оцінки при використанні порівняльних методик.

2. Система оцінювальних показників повинна відповідати вимогам зіставлення результатів оцінки за визначеними критеріями.

3. Оцінку ефективності доцільно здійснювати для кожного мотиваційного механізму, виділяючи його особливості, форми впливу на результати господарювання.

4. По кожному оцінюваному варіанту необхідно визначати витрати, пов'язані з розробкою та реалізацією мотиваційних механізмів. До складу таких витрат можуть входити: витрати на підвищення винагороди працівникам, витрати, пов'язані з покращенням умов праці, включаючи розширення соціальних послуг працівникам в сфері відпочинку, охорони здоров'я, страхування тощо.

5. Ефект від впровадження мотиваційних механізмів щодо підприємництва може бути розрахованим як сума приросту прибутку по кожному з них. Залежно від цілеспрямованості мотиваційних механізмів оцінка їх ефективності може здійснюватися за окремими показниками, які слід прийняти за критерії оцінки. Наприклад, якщо мотиваційний механізм спрямовано на підвищення продуктивності праці, оцінка його ефективності повинна здійснюватися за цим показником на основі зіставлення продуктивності праці за базовий і досліджуваний період. При цьому слід враховувати витрати, які мали місце на підприємстві на етапі розробки і впровадження механізмів.

6. Доцільність розробки і впровадження мотиваційних механізмів слід оцінювати на основі співвідношення фактичних і очікуваних результатів господарювання і величини витрат виробництва до і після їх використання.

Висновки. Дослідження показали, що ефективність діяльності будь-якого підприємства залежить від належним чином підбраного обсягу роботи працівникам та від системи управління всім виробничим процесом. Для досягнення успішної діяльності необхідно не тільки розробити систему мотивації, впровадити її, а також оцінити

результати діяльності підприємства від застосування конкретних мотиваційних механізмів. Виходячи із цього, є можливість на кожному етапі проводити моніторинг, виявляти і негативні моменти впливу на ефективність господарювання та своєчасно реагувати на них.

Список використаних джерел:

1. Филина Ф. Н. Наиболее эффективные методы мотивации персонала [Електронний ресурс] / Ф. Н. Филина – Режим доступу: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=107&pub=3198>
2. Результаты блиц-опитування: Що краще в управлінні працівниками – батіг чи пряник? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/articles/23/1212>
3. Пархоменко Н. А. Середовище стратегічного управління персоналом / Н. А. Пархоменко // Науковий вісник ЛНАУ. – 2010. – №17. – С. 172–180.
4. Стельмашенко О. В. Комплексна система стратегічного управління персоналом підприємства / О. В. Стельмашенко. // Зб. наук. пр. «Економіка: проблеми теорії та практики». – Дніпропетровськ : ДНУ, 2008. – Вип. 241. – Т. I. – С. 197–277.
5. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / Л. Б. Пошелюжна – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inec/2010_1/163.pdf
6. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход : [избранные труды по экономической теории] / Пер. с англ., сост., науч. ред. послесловия Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
7. Притула О. В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва : [монографія] / О. В. Притула. – Львів : ІРД НАН України, 2003. – 216 с.

Рецензент д.е.н., доцент Шубалий О.М.

УДК 330.1

Чешук В.О., аспірант

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

СПЕЦИФІКА МОНІТОРИНГУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті розглянуто та обґрунтовано основні поняття терміну «моніторинг економічної безпеки підприємства», сформульовано специфіку та особливості моніторингу економічної безпеки на будівельних підприємствах, визначено основні показники моніторингу економічної безпеки будівельних підприємств. Моніторинг економічної безпеки підприємства здійснює інформаційну функцію щодо загроз та небезпек будівельного підприємства, та сприяє прийняттю ефективних управлінських рішень з метою захисту власних інтересів. Постійний моніторинг факторів зовнішнього та внутрішнього впливу є комплексним аналізом економічної діяльності будівельного підприємства, а також виявляє імовірні майбутні загрози економічної безпеки, визначає ступінь впливу, характер дії. Створення ефективної системи моніторингу економічної безпеки будівельного підприємства є ключовою ланкою управління, робить актуальним завчасне попередження небезпек, формує фактори захисту та контракти.

Ключові слова: моніторинг економічної безпеки, економічна безпека, будівельні підприємства, напрямки моніторингу, підходи моніторингу, система захисту.

Cheshuk V.

SPECIFICATION OF MONITORING OF ECONOMIC SAFETY BUILDING ENTERPRISES

The article considers and substantiates the main concepts of the term "monitoring of economic security of the enterprise", formulates the specifics and features of the monitoring of economic security at the construction enterprises, defines the main indicators of monitoring the economic safety of construction enterprises. The monitoring of economic security of an enterprise carries out an information function regarding the threats and dangers of a construction enterprise, and promotes the adoption of effective management decisions in order to protect their own interests. Constant monitoring of factors of external and internal influence is a complex analysis of the economic activity of the construction company, as well as identifies the likely future threats to economic security, determines the degree of influence, the nature of the action. Creation of an effective system for monitoring