

ГВУЗ «Переяслав-Хмельницький ГПУ імені Григорія Сковороди»
ул. Сухомлинського, 30, г. Переяслав-Хмельницький, 08401, Україна
e-mail: klio79@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Kostyk Yevhenii Petrovych, Ph.D. in History, Associate Professor of Economics
SHEE «Pereiaslav-Khmelnytskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University»
30, Sukhomlynskyi St., Pereiaslav-Khmelnytskyi, Kyiv region, 08401, Ukraine
e-mail: klio79@mail.ru

УДК 620:9:658

DOI: 10.5281/zenodo.1220888

ІНТЕГРАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ СКЛАДОВИХ МОТИВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ

Костін Д.Ю.,
Телегін В.С.,
Костін Ю.Д.

Предметом дослідження є сукупність науково-методичних і прикладних положень щодо удосконалення мотивації на підприємствах електроенергетики.

Мета дослідження – розробка управлінських рішень інтегральної оцінки системи мотивації на підприємствах електроенергетики.

Завдання дослідження: удосконалити методичний підхід до оцінки мотивації на підприємствах електроенергетики, сформувати матрицю стандартизованих значень показників аналізу, виявити загрози і небезпеки, що заважають їх ефективній роботі та стабільному розвитку.

Результати дослідження. У статті здійснено інтегральне оцінювання складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 р.р., визначено, що на підприємствах спостерігаються несприятливі тенденції у кадровій політиці, які в цілому повторюють структурні диспропорції вітчизняного ринку праці, а саме: висока плинність кадрів; зростання частки співробітників старше 50 років; масові звільнення за рахунок оптимізації робочих місць; слабкий зв'язок грошових заохочень і пільг з якістю виконаних працівниками робіт, інституціональна незакріпленість виплат, які здійснюються за рахунок прибутку та інше.

Висновки. Інтегральна оцінка підприємств розширює економічну сутність мотивації на підприємствах електроенергетики та дозволяє застосовувати його для характеристики здатності підприємств повертатися до стану своєї рівноваги, зберігати її параметри та переходити на новий етап розвитку в умовах випадкових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Проведений аналіз визначених методів інтегральної оцінки показав, що таксономічний аналіз дає змогу оцінити рівень складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики в динаміці та визначити основні показники, що мають найбільший вплив на них.

Ключові слова: система мотивації, механізм, підприємства електроенергетики, управлінські дії, трудова діяльність, персонал, інтегральне оцінювання.

ИНТЕГРАЛЬНОЕ ОЦЕНИВАНИЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ

Костин Д.Ю.,
Телегин В.С.,
Костин Ю.Д.

Предметом исследования является совокупность научно-методических и прикладных положений по совершенствованию мотивации на предприятиях электроэнергетики.

Цель исследования – разработка управленческих решений интегральной оценки системы мотивации на предприятиях электроэнергетики.

Задачи исследования: усовершенствовать методический подход к оценке мотивации на предприятиях электроэнергетики, сформировать матрицу стандартизованных значений показателей анализа, выявить угрозы и опасности, мешающие их эффективной работе и стабильному развитию.

Результаты исследования. В статье осуществлено интегральное оценивание составляющих в системе мотивации на предприятиях электроэнергетики за 2009-2015 г.г., определено, что на предприятиях наблюдаются неблагоприятные тенденции в кадровой политике, которые в целом повторяют структурные диспропорции отечественного рынка труда, а именно: высокая текучесть кадров; рост доли сотрудников старше 50 лет массовые увольнения за счет оптимизации рабочих мест; слабая связь денежных поощрений и льгот по качеству выполненных работниками работ, институциональная не закреплённость выплат, осуществляемых за счет прибыли и другое.

Выводы. Интегральная оценка предприятий расширяет экономическую сущность мотивации на предприятиях электроэнергетики и позволяет применять его для характеристики способности предприятий возвращаться к состоянию своего равновесия, сохранять ее параметры и переходить на новый этап развития в условиях случайных изменений внешней и внутренней среды. Проведенный анализ определенных методов интегральной оценки показал, что таксономический анализ позволяет оценить уровень составляющих в системе мотивации на предприятиях электроэнергетики в динамике и определить основные показатели, имеющие наибольшее влияние на них.

Ключевые слова: система мотивации, механизм, предприятия электроэнергетики, управленческие действия, трудовая деятельность, персонал, интегральное оценивание.

INTEGRAL ESTIMATION OF MOTIVATION COMPONENTS AT THE ENTERPRISES OF ELECTROENERGY

**Kostin D.Yu.,
Telegin V.S.,
Kostin Yu.D.**

The subject of research is the combination of scientific-methodical and applied the provisions to improve motivation in the electricity industry.

The purpose of this study is to develop managerial solutions to the integral evaluation of the system of incentives in the electricity industry.

Objectives of the study: to improve the methodological approach to the assessment of motivation in the electricity industry, to form a matrix of standardized values of indicators analysis, to detect threats and dangers that hinder their effective operation and stable development.

Results of work. The integral estimation of components in the system of motivation at the electric power industry enterprises for 2009-2015 was carried out in the article. It was determined that at the enterprises there are unfavorable tendencies in the personnel policy, which on the whole repeat the structural disproportions of the domestic labor market, namely: high staff turnover; increase in the proportion of employees over 50 years of massive layoffs through the optimization of jobs; weak connection of monetary incentives and benefits in terms of the quality of work performed by employees, institutional non-fixed payments made at the expense of profits and other.

Conclusions. Integral assessment of enterprises enhances the economic essence of motivation in the electricity industry and allows it to be used to characterize the ability of enterprises to return to the state of equilibrium, save the settings and go to a new stage of development in terms of the random changes in the external and internal environment. The analysis of certain methods of integral evaluation showed that the taxonomic analysis allows to evaluate the level of components in the system of incentives in the electricity industry dynamics and identify key indicators that have the most influence on them.

Key words: motivation system, mechanism, enterprises of electric power industry, management actions, labor activity, personnel, integral estimation.

Актуальність теми. Основною стратегічною метою соціальної політики України є послідовне підвищення рівня життя населення країни, зниження соціальної нерівності, покращення економічного та політичного стану у світовому співробітництві. Досягнення поставленої мети можливе лише за умови забезпечення розвитку людського потенціалу суспільства з урахуванням мотивації на підприємствах. Недостатня мотивація персоналу в сучасних нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств електроенергетики стає обмежуючим чинником, який не дозволяє підприємствам реалізувати свої потенційні можливості й конкурентні переваги, що на практиці зумовлює масове відчуження працівників від результатів трудової діяльності, зниження їх активності. Мотиваційно-управлінська діяльність повинна бути спрямована на активізацію всіх внутрішніх ресурсів працівників та їх максимально ефективно використання.

Незважаючи на спектр питань, які охоплені дослідженнями зарубіжних і вітчизняних вчених, залишаються недостатньо опрацьованими як у науковому, так і практичному аспектах проблемні питання сутності та методичного інструментарію у системі мотивації підприємств.

Теоретичні та практичні складові мотивації персоналу на підприємствах розроблено такими науковцями, як Гриньова В.М., Грузіна І.А. [1] Коробкина М.А., Бойко Ю.И. [2] Армстронг М., Стивенс Т. [3] Гавкалова Н.Л., Тимченко С.О. [4] Десслер Г. [5] Чобіток В.І., Волощенко А. В. [6] Жарко И. [7] Телегін В.С., Костін Д.Ю. [8] Lawler E.E. [9].

Предметом дослідження є сукупність науково-методичних і прикладних положень щодо удосконалення мотивації на підприємствах електроенергетики.

Мета дослідження (постановка проблеми) – розробка управлінських рішень інтегральної оцінки системи мотивації на підприємствах електроенергетики.

Завдання дослідження: удосконалити методичний підхід до оцінки мотивації на підприємствах електроенергетики, сформувати матрицю стандартизованих значень показників аналізу, виявити загрози і небезпеки, що заважають їх ефективній роботі та стабільному розвитку.

Результати дослідження. Загалом, отримання інтегральної оцінки, що описує досліджуване явище – це послідовний перехід від оцінки одиничних показників (на нижньому рівні ієрархії) та їх синтезування до наступного, більш високого рівня. Алгоритм інтегрального оцінювання передбачає послідовну реалізацію етапів формування системи показників, що дають найбільш об'єктивну оцінку досліджуваного явища.

Отже, таксономічний показник являє собою синтетичну величину, утворену з усіх ознак, що характеризують досліджуване економічне явище. З його допомогою можна оцінити досягнутий на певний момент або за певний період «середній» рівень значення ознак, які характеризують досліджуване явище. Головною метою використання зазначеного методу є необхідність отримання інформації про наявність або відсутність однорідності у досліджуваній сукупності показників за кожним напрямом аналізу в динаміці.

Розрахунок таксономічного показника запропоновано проводити за наступним алгоритмом [8,9]:

1) Формування матриці спостережень X .

2) Формування матриці стандартизованих значень з метою приведення показників аналізу до єдиних одиниць виміру. Для цього визначається середнє значення кожного досліджуваного показника за наступною формулою:

$$\bar{x}_i = \frac{x_{i1} + x_{i2} + x_{i3} + x_{i4}}{4}, \quad (1)$$

де i – номер рядка;

x – змінні.

Стандартизація показників проводиться за формулою:

$$Z_{ij} = \frac{x_{ij}}{\bar{x}}, \quad (2)$$

де Z_{ij} – елементи матриці стандартизованого значення;

j – показник, що характеризує стан об'єкту.

3) Диференціація аналізованих показників на стимулятори та дестимулятори. Підставою такого поділу є характерний вплив кожного з показників на рівень розвитку досліджуваного об'єкта. Ознаки, які мають позитивний вплив на загальний рівень розвитку об'єкта, називаються стимуляторами, ознаки, що уповільнюють розвиток досліджуваного явища – дестимуляторами.

4) Побудова еталону розвитку. В даній задачі всі показники є дестимуляторами, тому для побудови вектору-еталону обирається мінімальне значення з кожного стовпчика показника дестимулятора.

5) Визначення відстані між фактичними значеннями показників та вектором-еталоном здійснюється за формулою:

$$C_{io} = \sqrt{\sum_{i=1}^m (Z_{ij} - Z_{oj})^2}, \quad (3)$$

де Z_{ij} - елемент матриці Z ;

Z_{oj} – стандартизоване значення показника j з вектору-еталону.

6) Визначення коефіцієнта таксономії відбувається за допомогою використання формул:

$$\bar{C}_o = \frac{1}{m} \sum_{i=1}^m C_{io} = 9,75, \quad (4)$$

$$S_o = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m (C_{io} - \bar{C}_o)^2} = 5,35, \quad (5)$$

$$C_o = \bar{C}_o + 2S_o = 20,45, \quad (6)$$

$$d_i = \frac{C_{io}}{C_o}, \quad (7)$$

де \bar{C}_o - середня відстань від еталону;

S_o – загальна відстань від еталону;

m – число рядків у матриці.

Таким чином, коефіцієнт таксономії розраховується за формулою:

$$K_i = 1 - d_i \quad (8)$$

Для якісного виміру інтегральних показників було виділено на основі функції бажаності Харрінгтона 5 рівнів інтегральної оцінки складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики (табл. 1).

Характерною властивістю інтегрального показника є те, що його значення знаходиться в інтервалі від 0 до 1. Розрахунок інтегральних показників буде здійснено на основі даних чотирьох складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр.

Інтегральна оцінка економічної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. наведена в табл. 2.

Таблиця 1. Шкала Харрінгтона за проміжними значеннями інтегральної оцінки складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики

Рівень	Позначення	Значення показника
Високий	VKYP	0,8-1,0
Вище за середній	ZSDN	0,63-0,8
Середній	SRDN	0,37-0,63
Помірний	PMRN	0,2-0,37
Низький	NZKP	0,0-0,2

Таблиця 2. Інтегральна оцінка економічної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. (коефіцієнтний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС (ГЕС 1)	0,450	0,622	0,936	0,937	0,663	0,916	0,326
Дніпровська ГЕС (ГЕС 2)	0,437	0,450	0,754	0,641	0,191	0,768	0,226
Канівська ГЕС (ГЕС 3)	0,098	0,326	0,526	0,287	0,802	0,640	0,252
Київська ГЕС (ГЕС 4)	0,142	0,508	0,506	0,897	0,799	0,921	0,963
Корсунь-Шевченківська ГЕС (ГЕС 5)	0,311	0,542	0,526	0,240	0,799	0,917	0,450
Кременчуцька ГЕС (ГЕС 6)	0,713	0,470	0,361	0,353	0,255	0,288	0,604
Дніпродзержинська ГЕС (ГЕС 7)	0,370	0,159	0,330	0,786	0,510	0,474	0,694

Динаміка інтегрального показника економічної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. представлена на рис. 1.

Порівнюючи два підприємства як Бобрівська ГЕС та Дніпровська ГЕС, які протягом 2009-2014 років мали позитивну тенденцію до підвищення інтегрального показника оцінки, можна сказати, що у 2015 році визначений показник, порівняно з 2009 роком, знизився, що негативно впливає на фінансово-господарський стан підприємства. На Бобрівській ГЕС найвищі показники були у 2011, 2012 та 2014 роках з максимальним значенням – 0,937 у 2012 році. Найменші показники були у 2009 та 2015 році, з мінімальним показником – 0,326 у 2015 році. В період з 2009-2015 роки інтегральний показник зменшився на 0,124.

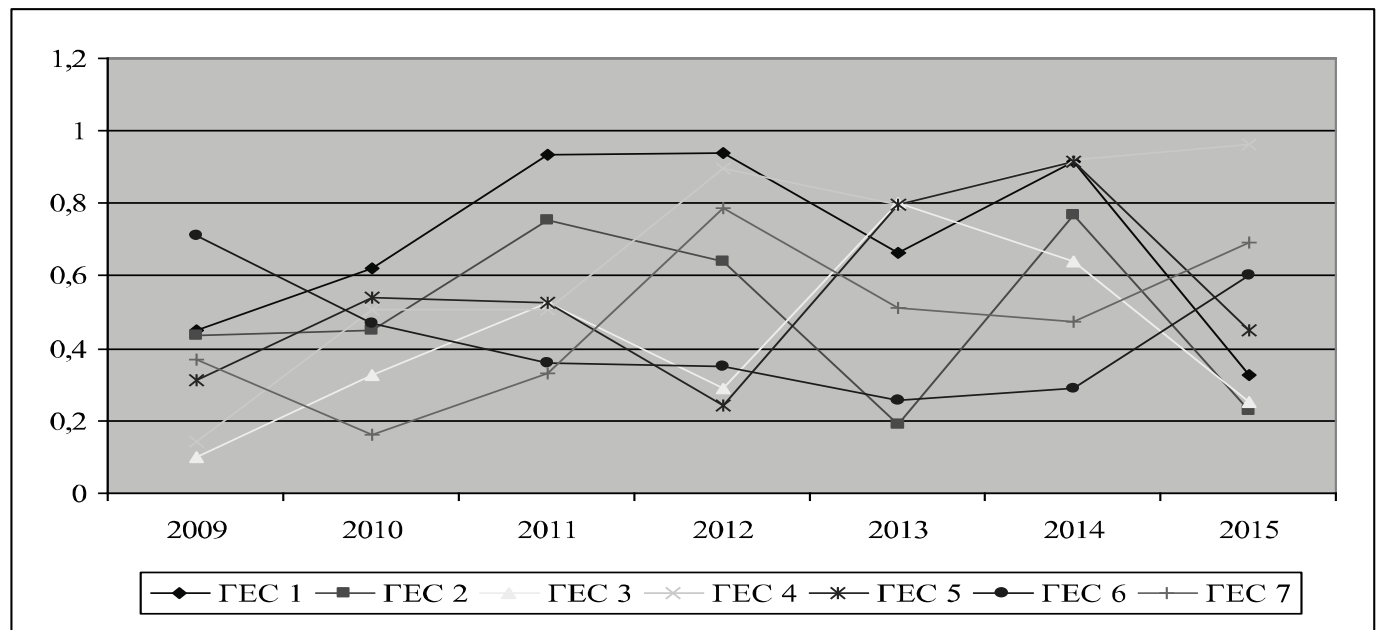


Рисунок 1. Динаміка інтегрального показника економічної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр.

На Дніпровській ГЕС найменший показник становив 0,191 у 2013 році, а найвищі показники були у 2011, 2012 та 2014 роках з максимальним значення – 0,754 у 2011 році. Аналізуючи дані Канівської ГЕС, отримуємо наступні результати, що на підприємстві була виявлена позитивна динаміка до змін. В період з 2009-2015 роки інтегральний показник збільшився на 0,154. За показниками, отриманими при аналізі Київської ГЕС, можна визначити, що підприємство впродовж усього періоду з 2009 по 2015 рр. мало позитивну динаміку змін: найменший показник був у 2009 році – 0,142, а найвищі показники були у 2012, 2014 та 2015 роках. Максимальне значення було у 2015 році – 0,963. Протягом визначеного періоду значення інтегрального показника збільшилось на 0,821, що позитивно впливає на розмір прибутку у системі мотивації на підприємстві.

Проаналізувавши інтегральні показники Корсунь-Шевченківської ГЕС, було виявлено, що протягом періоду з 2009-2015 років значення показників носили змінний характер. Протягом зазначеного періоду визначений показник збільшилось на 0,139. На основі отриманих даних Кременчуцької ГЕС виявлено, що протягом періоду з 2009-2015 рр. відбувалася негативна тенденція змін, а саме: найвищі показники були у 2009, 2010, 2015 роках, з максимальним значенням – 0,713 у 2009 році. Найнижчі показники були у 2013 та 2014 роках, з мінімальним значенням 0,255 у 2013 році. За даний період інтегральний показник зменшився на 0,109. Розглянувши значення інтегральних показників Дніпродзержинської ГЕС за 2009-2015 років було визначено, що за період, що аналізується інтегральний показник збільшився на 0,324.

Виходячи з отриманих даних на підприємствах, можна зробити висновок, що найкраща тенденція інтегрального показника на Київській ГЕС - інтегральна оцінка економічної складової у системі мотивації збільшилась на 0,821. Найгірша тенденція показника серед визначених підприємств виявила на Дніпровській ГЕС, показник інтегральної оцінки зменшився за період з 2009-2015 рр. на 0,211.

Найбільш критичним для більшості підприємств виявився 2009 рік. Найбільш продуктивним виявився 2014 рік, порівняно з 2009 роком, адже, у шести з семи підприємств у визначений рік відбулося значне підвищення інтегрального показника економічної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. Це означає, що підприємства повинні мотивувати свій персонал до отримання найвищих результатів фінансово-економічної діяльності підприємств електроенергетики на основі встановлення високої заробітної плати, яка є винагородою за виконану роботу, щоб працівники були зацікавлені у виявленні або використанні резервів зростання ефективності своєї праці.

Інтегральна оцінка соціальної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. наведена в табл. 3.

Таблиця 3. Інтегральна оцінка соціальної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. (коефіцієнтний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС	0,409	0,408	0,209	0,084	0,430	0,430	0,733
Дніпровська ГЕС	0,340	0,476	0,321	0,322	0,244	0,691	0,306
Канівська ГЕС	0,359	0,353	0,356	0,392	0,462	0,328	0,656
Київська ГЕС	0,667	0,519	0,301	0,313	0,365	0,556	0,550
Корсунь-Шевченківська ГЕС	0,188	0,506	0,446	0,792	0,328	0,013	0,305
Кременчуцька ГЕС	0,447	0,201	0,150	0,331	0,246	0,302	0,283
Дніпродзержинська ГЕС	0,430	0,152	0,299	0,438	0,121	0,314	0,549

Динаміка інтегрального показника соціальної стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. представлена на рис. 2.

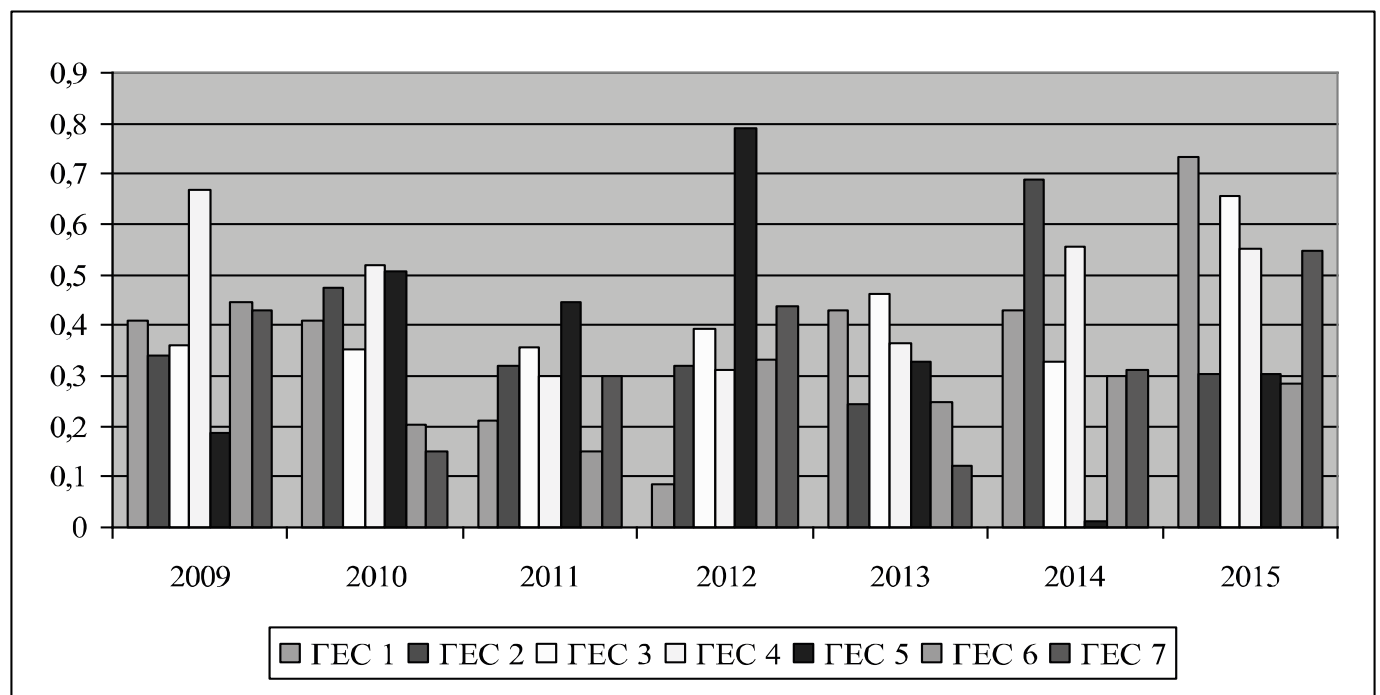


Рисунок 2. Динаміка інтегрального показника соціальної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр.

На основі отриманих значень Бобрівської ГЕС можна визначити, що на підприємстві найбільше динамічне підвищення інтегрального показника протягом 2009-2015 років (на 0,324): найвищі значення були отримані у 2013, 2014 та 2015 році, максимальний показник був у 2015 році – 0,733, найнижче значення – 0,209 у 2011 році.

Аналізуючи інтегральні показники Дніпровської ГЕС та Канівської ГЕС, отримали результати, які свідчать про те, що на Дніпровській ГЕС протягом 2009-2015 років відбувалась негативна динаміка змін, оскільки інтегральний показник зменшився на 0,034. На відміну від Дніпровської ГЕС, на Канівській ГЕС протягом вказаного терміну інтегральний показник виріс на 0,297. Найвищі показники були у 2012, 2013 та 2015 роках з максимальним значенням 0,656 у 2015 році.

Порівнюючи Київську ГЕС та Кременчуцьку ГЕС можна сказати, що протягом 2009-2015 років спостерігається негативна тенденцію змін. Інтегральний показник на Київській ГЕС протягом визначеного періоду зменшився на 0,117. Найменший показник становив 0,301 у 2011 році. На Кременчуцькій ГЕС показник зменшився на 0,164, найменше значення було 0,150 у 2011 році, а максимум – 0,447 у 2009 році.

Аналізуючи інтегральні показники Корсунь-Шевченківської ГЕС та Дніпродзержинської ГЕС, можна сказати, що вони мали позитивну тенденцію змін, тому за період з 2009 по 2015 рр. визначене значення показників збільшилось. На Корсунь-Шевченківській ГЕС інтегральний показник збільшився на 0,117. Найвищі показники були у 2010, 2011 та 2012 роках, з максимальним значенням – 0,792 у 2012 році. Найменше значення показника у 2014 році – 0,013. На Дніпродзержинській ГЕС інтегральний показник протягом 2009-2015 року збільшився на 0,119.

Отже, виходячи з отриманих даних можна зробити висновок, що найвищий показник змін значення інтегрального оцінювання має Бобрівська ГЕС, загальна інтегральна оцінка соціально складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики збільшилась на 0,324.

Найгіршим серед визначених підприємств електроенергетики є Кременчуцька ГЕС, показник інтегральної оцінки зменшився за період з 2009-2015 рр. на 0,164.

Найбільш критичним для всіх підприємств виявився 2011 рік, в якому виявились найнижчі показники майже на всіх підприємствах. Це означає, що підприємства електроенергетики повинні підвищити соціальні пільги та гарантії для підвищення рівня мотивації персоналу, а саме: працівникам, які є іногородніми та не мають свого житла, знайти змогу надати місце для проживання у гуртожитку або службових квартирах; надати безкоштовні абонементи у бібліотеку, до театру, кінотеатру, музеїв, виставок тощо; забезпечити безкоштовне або пільгове санаторно-курортне лікування; для дітей персоналу підприємств проводити заходи, присвячені святкам; забезпечити персонал спецодягом або грошовими виплатами на його придбання; оплачувати вартість проїзду на місце роботи тощо.

Інтегральна оцінка інноваційної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. наведена в табл. 4.

Таблиця 4. Інтегральна оцінка інноваційної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. (коефіцієнтний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС	0,302	0,416	0,627	0,685	0,443	0,613	0,218
Дніпровська ГЕС	0,293	0,302	0,505	0,357	0,798	0,515	0,150
Канівська ГЕС	0,066	0,218	0,353	0,120	0,671	0,697	0,169
Київська ГЕС	0,095	0,340	0,339	0,458	0,535	0,617	0,692
Корсунь-Шевченківська ГЕС	0,132	0,488	0,295	0,275	0,727	0,857	0,684
Кременчуцька ГЕС	0,101	0,333	0,307	0,538	0,496	0,495	0,573
Дніпродзержинська ГЕС	0,670	0,314	0,273	0,884	0,517	0,492	0,592

Динаміка інтегрального показника інноваційної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. представлена на рис. 3.

Проаналізувавши отримані значення таких підприємств електроенергетики як Бобрівська ГЕС, Дніпровська ГЕС, Дніпродзержинська ГЕС в період з 2009 по 2015 рр. можна сказати, що визначений інтегральний показник інноваційної складової у системі мотивації має негативну динаміку до змін його значення.

На Бобрівській ГЕС найменші показники були у 2009 та 2015 роках, з мінімальним показником у 2015 році – 0,218. Найвищі показники були у 2011, 2012 та 2014 роках, з максимальним значенням – 0,685 у 2012 році. За весь визначений період інтегральний показник зменшився на 0,084. На Дніпровській ГЕС найнижчі показники були у 2009 та 2015 році, з мінімальним значенням – 0,150 у 2015 році. За період, що аналізується показник зменшився на 0,143. На Дніпродзержинській ГЕС найвищі показники були у 2012, 2013 та 2015 роках, з максимальним значенням – 0,884 у 2012 році. Найнижчий показник був у 2011 році – 0,273. З 2009 по 2015 років значення інтегральної оцінки зменшилось на 0,078.

Провівши аналіз інтегрального показника інноваційної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. на таких підприємствах, як Канівська ГЕС, Київська ГЕС, Корсунь-Шевченківська ГЕС та Кременчуцька ГЕС, можна відзначити, що вони мали позитивну тенденцію до змін

протягом всього періоду. На Канівській ГЕС найнижчі показники були у 2009, 2012 та 2015 роках, з мінімальним значенням – 0,066 у 2009 році, протягом аналітичного періоду інтегральний показник збільшився на 0,103. На Київській ГЕС найвищі показники були у 2013, 2014 та 2015 роках, з максимальним значенням 0,692 у 2015 році. Інтегральний показник за весь період збільшився на 0,597. На Корсунь-Шевченківській ГЕС найвищі показники були у 2013, 2014, 2015 роках, найнижчий – у 2009 році. Інтегральна оцінка збільшилась протягом 2009-2015 року на 0,552. На Кременчуцькій ГЕС протягом 2009-2015 року інтегральний показник збільшився на 0,472. Виходячи з отриманих даних на підприємствах, можна сказати, що оптимальний стан інноваційної складової має Київська ГЕС, інтегральна оцінка збільшилась на 0,597, а найгірший - Дніпровська ГЕС, показник зменшився за період, що аналізується на 0,143. Це означає, що для підвищення рівня інноваційної складової у системі мотивації підприємства електроенергетики повинні створити інноваційні умови для: дотримання рівності й послідовності управління; розуміння персоналу та їхніх потреб; надання можливості для реалізації прагнення до професійного зростання; здійснення керівництвом контролю за ознаками негативного стану в роботі з персоналом і причинами можливої трудової кризи; сприятливих умов праці; отримання згуртованого, відповідального та інноваційно високопродуктивного трудового колективу; врахування інноваційного потенціалу розвитку працівників; професійної інноваційної підготовки та перепідготовки, профорієнтації та стимулювання адаптації до інноваційної ситуації на ринку; забезпечення в повсякденній кадровій роботі обліку інтересів всіх категорій працівників та соціальних груп колективу на базі наукових інноваційних підходів; використання сучасних інноваційних методів та технологій управління, стимулюючої оцінки інноваційних механізмів та методик.

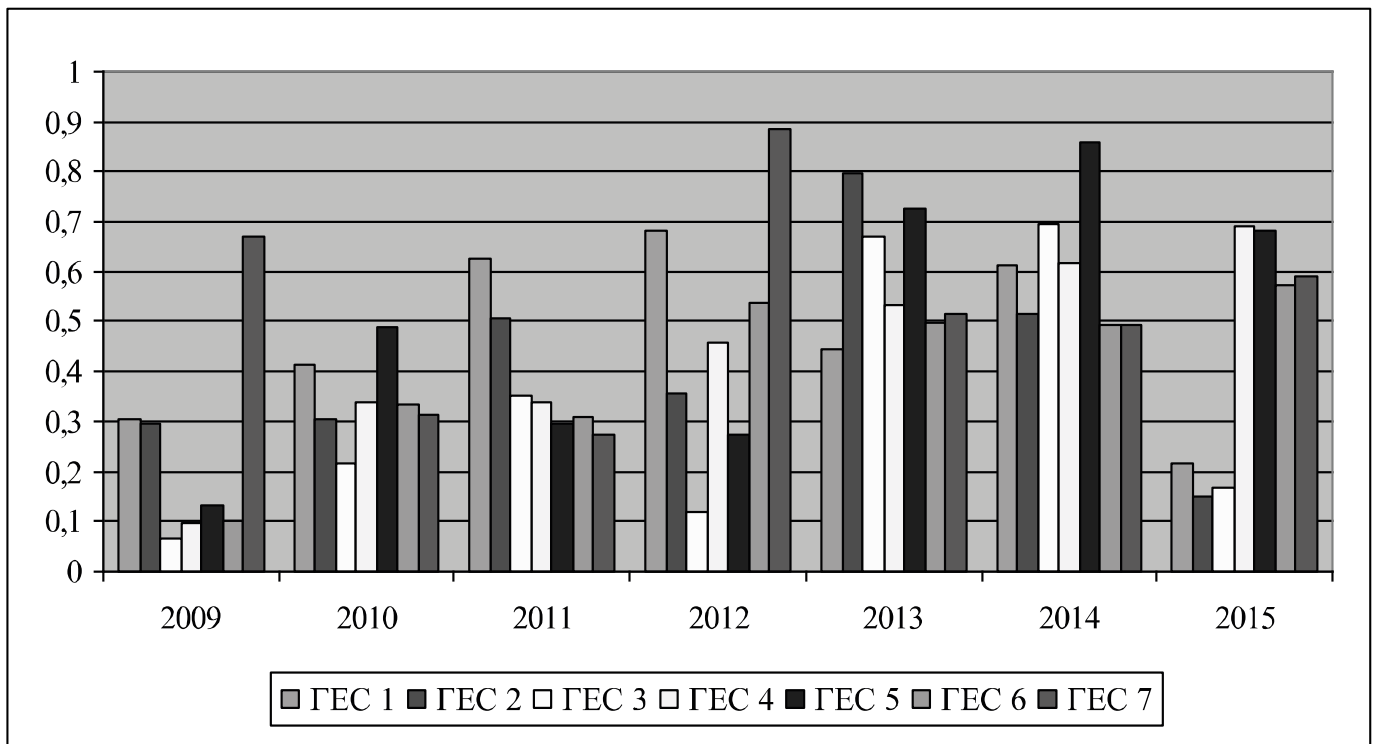


Рисунок 3. Динаміка інтегрального показника інноваційної складової у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр.

Інтегральна оцінка мотиваційної складової на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. наведена в табл. 5.

Таблиця 5. Інтегральна оцінка мотиваційно-трудова складова на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. (коефіцієнтний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС	0,381	0,525	0,791	0,670	0,560	0,774	0,275
Дніпровська ГЕС	0,371	0,381	0,639	0,353	0,908	0,650	0,190
Канівська ГЕС	0,083	0,275	0,446	0,055	0,846	0,880	0,213
Київська ГЕС	0,121	0,431	0,427	0,382	0,676	0,779	0,874
Корсунь-Шевченківська ГЕС	0,167	0,615	0,373	0,279	0,917	0,139	0,668
Кременчуцька ГЕС	0,127	0,421	0,387	0,582	0,626	0,625	0,528
Дніпродзержинська ГЕС	0,845	0,397	0,344	0,917	0,653	0,622	0,551

Динаміка інтегрального показника мотиваційно-трудової складової на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. представлена на рис. 4.

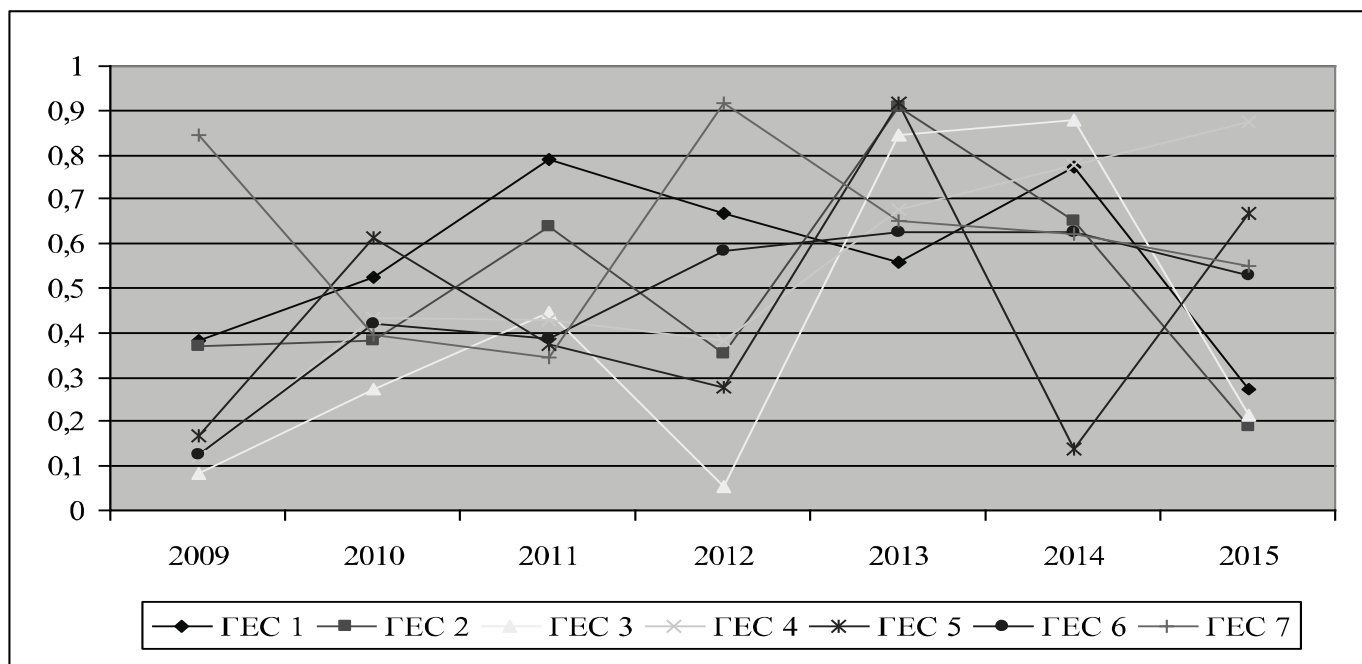


Рисунок 4. Динаміка інтегрального показника мотиваційно-трудової на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр.

На основі отриманих значень інтегрального оцінювання Бобрівської ГЕС за 2009-2015 роки, можна зробити висновок, що інтегральний показник мотиваційно-трудової складової зменшився протягом визначеного періоду на 0,106. Так в 2009, 2015 роках відбувалось зменшення визначеного показника, а найвищі значення показника були в 2011, 2012, 2014 роках. Значення інтегральних показників на Дніпровській ГЕС свідчать про його зменшення в динаміці протягом 2009-2015 року на 0,181. Найнижчі показники були у 2012 та 2015 роках. А найвищі - в 2011, 2013, 2014 роках.

Отримані значення показників на Канівській ГЕС протягом 2009-2015 років мали змінний характер, найвищі значення були у 2011, 2013, 2014 роках. Протягом визначеного періоду інтегральний показник на Київській ГЕС збільшився на 0,753. Проаналізувавши інтегральні показники мотиваційно-трудової на Корсунь-Шевченківській ГЕС за 2009-2015 роки, можна зробити висновок, що протягом визначеного періоду даний показник збільшився на 0,501. Найнижчі показники були у 2009, 2012, 2014 роках, найвищі - у 2010, 2013, 2015 роках. На Кременчуцькій ГЕС, значення інтегрального показника збільшилось на 0,401, а значення показника на Дніпродзержинській ГЕС протягом 2009-2015 зменшилось на 0,294.

Отже, на підприємствах електроенергетики рівень мотиваційно-трудової складової знаходиться на низькому рівні. До недоліків у системі мотивації керівників підприємств електроенергетики можна віднести:

- слабку залежність оплати праці від кінцевого результату діяльності підприємств;
- встановлення надбавок і доплат на загальних засадах, а не за виконання управлінських функцій;
- низький рівень мотивації цілями на підприємствах;
- конфлікти в колективі на підприємствах;
- низький рівень трудової активності та задоволеності потреб персоналу підприємств та ін.

Загальна інтегральна оцінка складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009-2015 рр. наведена в табл. 6.

Таблиця 6. Загальна інтегральна оцінка складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр., (якісний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС	SRDN	SRDN	SRDN	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN
Дніпровська ГЕС	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN	ZSDN	NZKP	NZKP
Канівська ГЕС	PMRN	NZKP	ZSDN	VKYP	NZKP	NZKP	ZSDN
Київська ГЕС	ZSDN	NZKP	NZKP	PMRN	NZKP	SRDN	NZKP
Корсунь-Шевченківська ГЕС	PMRN	PMRN	SRDN	NZKP	VKYP	SRDN	NZKP
Кременчуцька ГЕС	SRDN	ZSDN	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN	VKYP
Дніпродзержинська ГЕС	SRDN	NZKP	NZKP	SRDN	NZKP	NZKP	NZKP

Умовні позначення: VKYP – рівень «високий»; ZSDN – рівень «вище за середній»; SRDN – рівень «середній»; PMRN – рівень «помірний»; NZKP – рівень «низький».

На Бобрівській ГЕС та Кременчуцькій ГЕС протягом 2009-2015 років загальні інтегральні показники мали змінний характер. Проте, найбільше було показників із середнім рівнем на Бобрівській ГЕС було відмічено у 2009, 2010, 2011, 2013 та 2015 роках. У 2011 та 2014 роках був відмічений «низький рівень». На Кременчуцькій ГЕС «середній рівень» отримали показники у 2009, 2012, та 2014 роках. У 2011, 2013 роках відбулося зменшення значень до «низького рівня».

Аналізуючи інтегральні показники на підприємствах електроенергетики, можна відмітити, що на Дніпровській ГЕС, Канівській ГЕС, Київській ГЕС та Дніпродзержинській ГЕС протягом 2009-2015 років значення інтегрального показника були на низькому рівні.

Отже, наведені коефіцієнти таксономії синтетично характеризують зміни значень ознак досліджуваних груп. Найважливіша їх перевага в тому, що тепер в ході аналізу можна користуватись лише одним показником, який характеризує напрям і масштаби змін у процесах, що описуються сукупністю довільного числа вхідних ознак.

Таким чином, було визначено еталонні коефіцієнти таксономії по кожному з елементів загального інтегрального показника. Отриманий показник є коригуючим коефіцієнтом інтегральної функції адаптованої для підприємств електроенергетики. Запропонований показник може приймати значення від 0 до 1 та інтерпретується наступним чином: чим він є ближчим до 1 тим більшим є ступінь прояву агрегованого мотиваційного ризику і навпаки.

Загалом, досліджуючи рівень мотивації підприємств електроенергетики за 2009-2015 рр., варто зауважити, що протягом окресленого періоду спостерігається загальна тенденція до зменшення інтегрального показника. Це викликано кризовими явищами, що відбуваються в економіці, а також відсутністю на підприємствах ефективно функціонуючого організаційно-економічного механізму управління системою мотивації, спроможною своєчасно реагувати на зміни як зовнішнього, так і внутрішнього середовища системи та вчасно адаптуватися до них. Саме тому, для підприємств електроенергетики можна запропонувати наступні принципи щодо управління та оцінки мотивації, які дозволять покращити фінансовий стан підприємств та знизити рівень агрегованого стану:

1. Стратегія управління мотиваційними ризиками повинна брати до уваги вартість її розробки. Вибір менш ризикованої альтернативи припускає більш низький дохід на вкладені інвестиції. Іноді має сенс йти на ризик потенційного несприятливого результату, якщо ефективна стратегія управління ризиками коштує дорожче, ніж можливі втрати від несприятливої ситуації.

2. З метою управління мотиваційними ризиками та підвищення якості управлінських рішень на підприємствах необхідне створення і використання системи безперервного (адаптивного) прогнозування стану зовнішнього середовища та внутрішніх показників діяльності підприємств електроенергетики.

3. У процесі прийняття управлінських рішень необхідне використання для оцінки мотивації на підприємствах електроенергетики комбінованих моделей, що дозволяють синтезувати рішення, одержувані за допомогою кількісних та якісних методів оцінки.

4. У процесі моделювання управлінського рішення в умовах ризику і невизначеності, необхідно використати моделі мотивації на підприємствах електроенергетики, що мають практичну спрямованість, моделі, що здатні адаптуватися до умов діяльності реальних підприємств та ті, що описують реальні господарсько-економічні ситуації. При розробці визначених моделей необхідно виходити з реальних можливостей осіб, які приймають рішення використати дані моделі на практиці, ці моделі повинні враховувати рівень аналітичної підготовки керівників підприємств, можливості залучення експертів та зовнішніх аналітиків.

Висновки. Отже, інтегральна оцінка підприємств розширює економічну сутність мотивації на підприємствах електроенергетики та дозволяє застосовувати його для характеристики здатності підприємств повертатися до стану своєї рівноваги, зберігати її параметри та переходити на новий етап розвитку в умовах випадкових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Проведений аналіз визначених методів інтегральної оцінки показав, що таксономічний аналіз дає змогу оцінити рівень складових у системі мотивації на підприємствах електроенергетики в динаміці та визначити основні показники, що мають найбільший вплив на них.

Список використаних джерел

1. Гриньова В.М., Грузіна І.А. *Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / Харк. нац. екон. ун-т. Харків, 2007. 184 с.*
2. Коробкина М.А., Бойко Ю.И. *Анализ и совершенствование системы мотивации трудовой деятельности персонала разных категорий. Концепт. 2016. Т.*
3. Армстронг М., Стивенс Т. *Оплата труда : практ. руководство по построению оптимальной системы труда и вознаграждения персонала : пер. с англ. / ред. Т.В. Герасимова ; пер. О.В. Теплых. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2007. - 512 с.*
4. Гавкалова Н.Л., Тимченко С.О. *Сучасний стан розвитку персоналу на машинобудівних підприємствах України. Культура народів Причорномор'я. 2013. Т. 2, № 264. С. 70–75.*
5. Десслер Г. *Управление персоналом: пер. с англ. М. : БИНОМ ; Лаборатория знаний, 2013. 799 с.*
6. Чобіток В.І., Волощенко А.В. *Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2015. Вип. 50. С. 313–318.*

7. Жарко И. Эффективность труда в условиях перехода к рыночной экономике. Бизнес-Информ. 2008. № 15. С. 40–41.
8. Телегін В.С., Костін Д.Ю. Мотивація персоналу на підприємствах енергетики. Економіка: реалії часу. 2016. № 5.
9. Lawler E. E. Strategic Pay. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. 343 p.

References

1. Hrynova V.M., Hruzina I.A. Problemy motivatsii pratsi personalu pidpriemstva : monohrafiia / Khark. nats. ekon. un-t. Kharkiv, 2007. 184 s.
2. Korobkina M. A., Boyko Yu. I. Analiz i sovershenstvovanie sistemy motivatsii trudovoy deyatel'nosti personala raznykh kategoriy. Kontsept. 2016.
3. Armstrong M., Stivens T. Oplata truda : prakt. rukovodstvo po postroeniyu optimal'noy sistemy truda i voznagrazhdeniya personala : per. s angl. / red. T. V. Gerasimova ; per. O. V. Teplyh. Dnepropetrovsk : Balans Biznes Buks, 2007. 512 s.
4. Havkalova N. L., Tymchenko S. O. Suchasnyi stan rozvytku personalu na mashynobudivnykh pidpriemstvakh Ukrainy. Kultura narodov Prychernomor'ia. 2013. T. 2, № 264. S. 70–75.
5. Dessler G. Upravlenie personalom : per. s angl. M. : BINOM ; Laboratoriya znaniy, 2013. 799 s.
6. Chobitok V. I., Voloshchenko A. V. Formuvannia systemy upravlinnia personalom na promyslovykh pidpriemstvakh. Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti. 2015. Vyp. 50. S. 313–318.
7. Zharko I. Effektivnost truda v usloviyah perehoda k rynochnoy ekonomike. Biznes-Infom. 2008. № 15. S. 40–41.
8. Telehin V. S., Kostin D. Yu. Motivatsiia personalu na pidpriemstvakh enerhetyky. Ekonomika: realii chasu. 2016. № 5.
9. Lawler E. E. Strategic Pay. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. 343 p.

ДАНІ ПРО АВТОРІВ

Костін Юрій Дмитрович, доктор економічних наук, професор кафедри економічної кібернетики,
Телегін Віталій Сергійович, аспірант,
Костін Дмитро Юрійович, науковий співробітник кафедри економічної кібернетики,
Харківський національний університет радіоелектроніки
просп. Науки, 14, м. Харків, 61166 Україна,
e-mail: nsipatova@gmail.com

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Костин Юрий Дмитриевич, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической кибернетики,
Телегин Виталий Сергеевич, аспирант,
Костин Дмитрий Юрьевич, научный сотрудник кафедры экономической кибернетики,
Харьковский национальный университет радиоэлектроники
просп. Науки, 14, г. Харьков, 61166. Украина
e-mail: nsipatova@gmail.com

DATA ABOUT THE AUTHORS

Kostin Yuriy Doctor of Economics, Professor of the Department of Economic Cybernetics
Telegin Vitaliy post-graduate student,
Kostin Dmytro researcher of the Department of Economic Cybernetics
Kharkiv National University of Radio Electronics
prosp. Science, 14, Kharkov, 61166. Ukraine
e-mail: nsipatova@gmail.com

УДК 331.5.024.54

DOI: 10.5281/zenodo.1220705

ИНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ПІДГОТОВКИ ТА РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКІВ

**Макаренко С.М.,
Каплина Є.О.,
Казакова Т.С.**

Ключові слова: успішність фахівця, професійна кар'єра, безробіття, якісна освіта, попит та пропозиція, індивідуалізація процесів підготовки.

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ

**Макаренко С.Н.,
Каплина Е.О.,
Казакова Т.С.**

Предметом исследования является процесс подготовки и развития работников.