

того, щоб продуктивність праці дійсно була показником результативності сучасного бізнесу, вона має бути клієнтоорієнтованою. Тобто відбивати не обсяг виробленого продукту, а обсяг виробленої цінності, яка знайшла свого споживача або замовника. По-друге, продуктивність праці значною мірою визначається ефективним маркетингом та якістю обслуговування клієнта. Також відзначимо, що на продуктивність праці впливає не тільки рівень внутрішньої узгодженості праці співробітників [2], але зовнішня інтеграція процесів підприємства з постачальниками та провайдерами логістики різного рівня. Ці фактори мають бути включені до загального переліку факторів для повноцінного аналізу продуктивності підприємства.

1. Chew W. B. No-Nonsense Guide to Measuring Productivity [Електронний ресурс] // Harvard Business Review. – Режим доступу: <https://hbr.org/1988/01/no-nonsense-guide-to-measuring-productivity>

2. Оценка факторов, влияющих на динамику производительности труда в отраслях топливно-энергетического комплекса [Електронний ресурс] / Т. Лейберт, М. Гайфуллина, Э. Халикова, В. Земцова. – Режим доступу: <http://bagsurb.ru/about/journal/o-zhurnale/LEIBERT%20и%20другие.pdf>

## **МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО АУДИТУ**

**Гуцан Олександр**

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Існування сучасного динамічного світу, та і цивілізації в загалом, неможливо уявити без того спектру товарів та послуг, які існують на сьогодні та здатні задовольнити майже усю сукупність людських потреб. Якісне вироблення зазначених товарів та послуг, а отже і отримання відповідного рівня прибутку підприємством, не можливо без налагодженого процесу управління персоналом та без високо вмотивованих кадрів. Саме на підтримку функціонування підприємства, системи управління персоналом в цілому та системи мотивації зокрема і спрямовано проведення аудиту кадрів.

Проблемами аудиту персоналу та мотиваційного моніторингу займалась низка науковців [1; 2]. Дослідження окремих наукових напрямків мотивації кадрів робились автором в [3-5] та іншими дослідниками в [6-8].

Спектр напрямків кадрового аудиту досить широкий. До основних напрямків моніторингу можна віднести такі види аудиту [1]: робочих місць, найму, звільнень, оплати праці, безпеки та багато інших.

Проведення досліджень в зазначених напрямках повинно мати на меті не тільки виконання основної мети (тобто аналіз та виявлення проблемних аспектів діяльності), а й мотиваційну складову в своїх наслідках. Так, на наш погляд, в кадровому моніторингу можливо виділити як позитивну так і негативну складову в мотиваційному аспекті. Позитивна - може проявлятися в: підвищенні продуктивності працівника, підвищення лояльності індивідуума та зміцнення бренду компанії та ін. Негативні ж – в діаметрально протилежних проявах.

Враховуючи існуючий спектр інструментарію кадрового аудитора та компанії прояву позитивної складової кадрового аудиту в мотиваційному аспекті можуть сприяти наступні заходи: 1) інформування про проведення досліджень та їх спрямованість на покращення ситуації а не на репресивність заходів щодо працівника, 2) збереження конфіденційності даних при проведенні інтерв'ю та не анонімного анкетування, 3) інформування співробітників про результати проведення аудиту та розроблених на цій основі заходів, 4) формування груп аудиторів та дорадчих груп (у процесі змін) з числа працівників, 5) максимальне врахування особливостей, здібностей при та розробці заходів та ін..

Отже, комплексне застосування системи заходів дозволить підвищити ефективність управлінської та мотиваційної взаємодії працівника та підприємства та підвищити рентабельність фірми.

1. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2010. — 672 с.

2. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2014. — 479 с.

3. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації [Електронний ресурс] / О. М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки).

Харків : НТУ «ХП», 2019. - № 23 (2019). – С. 106-110 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.23.106>

4. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибутів та поля / О.М. Гуцан // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХП" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30.

5. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Электронный ресурс] / П.Г. Перерва, О.М. Гуцан // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 37-48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html>

6. Кучинський В.А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.

7. Перерва П.Г. Розвиток ринкового потенціалу підприємств на основі ефективного формування і використання людського капіталу / П.Г. Перерва, В.А. Кучинський // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2019. – № 3 (9). – С. 94-103.

8. Кучинський В.А. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХП" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХП". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154

## **АУТСОРСИНГ В СИСТЕМІ ФУНКЦІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ**

**Данилюк Т. І.**

Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки

Керівництво підприємств в сучасних умовах господарювання змушене удосконалювати управлінські технології для оптимізації їх діяльності, скорочувати неефективні бізнес-процеси та використовувати гнучкість управління бізнесом. Освоювати нові інструменти менеджменту спонукає економічний розвиток і пов'язана з ним конкуренція. Одним із найбільш дієвих інструментів менеджменту, що дає можливість підприємству посилити конкурентні переваги на основі підвищення ефективності бізнес-процесів, є аутсорсинг.