

Гуцан О. М., к.е.н., доцент (Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків)

ІНФОРМАЦІЙНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЙНОГО МОНІТОРИНГУ ЯК ЗАСОБУ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Існування підприємства, у сучасних мінливих умовах ринкової економіки України, породжує існування сукупності динамічних факторів які і задають вектор його існування. Не можливо не зазначити, що серед сукупності факторів – можуть бути фактори різної етимології, а саме: внутрішнього та зовнішнього походження.

Серед факторів внутрішнього середовища провідну роль відіграють мотиваційні взаємини працівника та підприємства. Це пов'язано з тим, що саме працівники виробляють продукцію, надають послуги та є носіями корпоративної культури підприємства. Отже, дослідження питань мотиваційного моніторингу, та систематизація зазначених засобів є важливими науковими напрямками.

Дослідженнями проблем мотиваційного моніторингу займались провідні вітчизняні та закордонні дослідники [1; 2]. Дослідження окремих питань мотивації персоналу робились автором в [3-5] та іншими дослідниками в [6; 7].

На думку Колота А.М. [1] головною метою зазначеного виду дослідження є виявлення раціональності функціонуючої системи мотивації підприємства та впровадження заходів щодо її поліпшення та підвищення конкурентоздатності як працівника так і підприємства. Тобто, як зазначається в [2] основним завданням аудиту персоналу є виявлення проблем зон в сфері персоналом,

зокрема і мотивації персоналу. Щоб розроблені заходи мотиваційного аудиту мали відповідну соціально-економічну ефективність необхідно забезпечити можливість застосування відповідного інструментарію досліджень, які можуть бути застосовані відповідно від методів отримання первинної інформації. Серед ключових форм отримання інформації, застосування яких можливо як окремо так і в певній їх сукупності, виокремлюють наступні: 1) інтерв'ювання, 2) анкетування, 3) дослідження первинної документації підприємства в галузі оплати праці, 4) державні аналітичні та інформаційні довідники та джерела, 5) вивчення спеціалізованих періодичних видань та сайтів в мережі Internet, 6) дослідження відкритої інформації щодо діяльності конкурентів в мотиваційній галузі, 7) вивчення експертних думок (як внутрішніх так і зовнішніх відносно підприємства), 8) вивчення наукових публікацій та здобутків в галузі мотивації.

Також необхідно зазначити, що дослідження мотиваційного стану можливо здійснювати з допомогою таких форм вивчення групи матеріалів: 1) сполошного, 2) вибіркового. Застосування сполошної форми – доцільне за умови не великого обсягу матеріалу та унеможливило виникнення аудиторської помилки. Використання вибіркового дослідження є більш логічним для великих підприємств та за умови великого обсягу матеріалу. При використанні цієї форми дослідження доцільним є використання загальноприйнятих правил проведення соціологічних досліджень в межах мотиваційного аудиту (відбір кількості об'єктів, репрезентативність вибірки та ін.). За для ефективного функціонування, аудит мотиваційної сфери діяльності підприємства повинен мати системно-циклічний характер, оскільки саме це забезпечить вчасне корегування заходів та адаптивне їх впровадження.

1. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотиваційний менеджмент : підручник. К. : КНЕУ, 2014. 479 с.
2. Одегов Ю. Г., Никонова Т. В. Аудит и контроллинг персонала : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство «Альфа-Пресс», 2010. 672 с.
3. Гуцан О. М., Кучинський В. А., Крамської Д. Ю. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації. *Вісник національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Економічні науки.* Харків : НТУ «ХПІ», 2019. № 23 (2019). С. 106–110. URL: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.23.106> (дата звернення: 10.05.2020).
4. Гуцан О. М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ». Сер. Економічні науки : зб. наук. праць.* Харків : НТУ «ХПІ», 2017. № 24 (1246). С. 26-30.
5. Перерва П. Г., Гуцан О. М. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии. *Економіка: реалії часу.* 2013. № 4 (9). С. 37–48. URL: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html> (дата звернення: 10.05.2020).
6. Кучинський В. А., Гуцан О. М., Крамської Д. Ю. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства. *Вісник національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Сер. Економічні науки.* Харків : НТУ «ХПІ», 2019. № 24 (2019). С. 110–116.
7. Кучинський В. А. Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Сер. Економічні науки : зб. наук. праць.* Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 20 (1296). С. 121–124.