

УДК 331.101.3 : 519.876.2

Копняк К.В., Костунець Т.А.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

**РЕАЛІЗАЦІЯ МОДЕЛЮВАННЯ ПОКАЗНИКІВ МОТИВАЦІЇ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Kopniak K., Kostunets T.

**IMPLEMENTATION OF THE MODELING INDICATORS OF
MOTIVATION OF ENTERPRISE' PERSONNEL**

Оцінювання мотивації персоналу, ефективності роботи як працівників різних галузей, так і окремих структурних підрозділів та економіко-виробничої системи загалом знаходиться в полі дослідження науковців-теоретиків, науковців-практиків, науково-дослідних інститутів. Серед останніх досліджень слід відмітити праці вітчизняних фахівців А. Азарової [1], М. Ведернікова [2], М. Зеленої [2], О. Ковальчук [1], І. Ніколіної [3], О. Ситніка [4] та ін.

Моніторинг дієвості факторів управлінської діяльності реалізується на основі механізму оцінки ефективності мотивації персоналу. Досліджуючи ефективність мотивації, виявлено, що трудова діяльність персоналу формується під впливом великої кількості мотивів, які ієрархічно пов'язані між собою.

Загальний показник ефективності мотивації праці повинен визначатися на основі удосконаленого переліку економічних та соціальних критеріальних показників, що враховують результати персоніфікованого моніторингу мотивації персоналу [3].

В оцінці продуктивності праці працівників підприємства державна установа Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики і Національної академії наук України пропонує використовувати підхід, що включає три методи оцінки за різними показниками функціональної діяльності.

Перший метод ґрунтується на фіксованих показниках функціональної діяльності, що можуть бути обчисленими кількісно, а на їх основі розраховані відповідні показники оцінки. Як показники функціональної діяльності визначаються: розробка планів заходів, програм, рішень, пропозицій, продуктивність використання робочого часу, безпосередня робота з підприємствами та організаціями з оформленням відповідних документів, підготовка звітів, інформаційних довідок, відповідей на звернення та скарги, участь в нарадах. На основі цих критеріїв розробляються кількісні показники оцінки, аналіз яких дає певні підстави для визначення ефективності роботи структурного підрозділу.

Другий метод ґрунтується на оцінці впливу основної функціональної діяльності структурного підрозділу підприємства, його заходів, пропозицій та рішень на стан об'єктів, що входять до сфери управління цього підрозділу. Зазначений метод оцінки дає змогу підтвердити або спростувати ефективність

тієї роботи, яка здійснюється за фіксованими показниками або відкоригувати попередню оцінку в той чи інший бік.

Третій метод ґрунтується на експертно-інтегрованій оцінці різних показників діяльності структурного підрозділу підприємства, що не можуть бути зіставленими між собою як з кількісного, так і з якісного боків. Така оцінка виконується кількома експертами за рейтинговою системою, що дозволяє на основі цих непорівнюваних показників визначити один інтегральний показник оцінки роботи структурного підрозділу.

Формування моніторингової системи механізму мотивації персоналу передбачає послідовне розв’язання кола питань організаційного, методичного, фінансового, кадрового та програмно-прогнозного характеру. При цьому їх розв’язання має бути тісно пов’язаним з метою оцінювання, необхідністю прийняття відповідного управлінського рішення.

Планування та організація моніторингових досліджень за системою мотивації праці визначається:

- частотою управлінських рішень;
- необхідним обсягом поточної інформації.

У разі періодичної повторюваності управлінських рішень потреба в інформації відносно постійна. У цьому випадку аналіз та оцінка здійснюється циклічно, тобто періодично повторюються до визначеного моменту часу. У разі неперіодичної повторюваності управлінських рішень потреба в інформації не має циклічного, постійно повторюваного характеру. Тому тут досить обмеженої, вибіркової інформації. У разі прийняття одноразових управлінських рішень, які виникають епізодично, локально на підприємстві, моніторингові спостереження можуть здійснюватися одноразово. Потребу в інформації в кожному конкретному випадку для обґрунтування управлінського рішення обумовлює мета оцінювання, його об’єкт, предмет та періодичність аналізу.

Таким чином, проблеми розробки та реалізації релевантної моделі мотивації персоналу завжди є актуальними для забезпечення ефективності функціонування підприємства. Для виявлення та вирішення існуючих проблем в системі мотивації персоналу підприємства слід постійно відстежувати зміни та вплив факторів, здійснювати їхню як кількісну, так і якісну оцінку, використовуючи моніторинг дієвості таких факторів.

Література:

1. Азарова А.О. Математичні моделі та методи управління мотивацією персоналу : монографія / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук. - Вінниця : ВНТУ, 2014. - 140 с.

2. Ведерніков М.Д. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах / М.Д. Ведерніков, М.І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. - 2013. - № 5. - Т. 1. - С. 18-21.

3. Ніколіна І.І. Деякі аспекти формалізації механізму управління мотивацією персоналу структурного підрозділу підприємства / І.І. Ніколіна // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. - 2015. - № 1. - С. 62-68.

4. Ситнік О.Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О.Д. Ситнік // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - № 11. - С. 84-87.

УДК 338.436 : 004.942

Красномовець О.І.

Науковий керівник: д.е.н, професор Грицюк П.М.

*Національний університет водного господарства та природокористування,
м. Рівне*

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ РИЗИКУ АГРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА

Krasnomovets' O.I.

**ANALYSIS OF APPROACHES TO ASSESSING OF AGRICULTURAL
PRODUCTION RISK**

Економічні системи перебувають в умовах невизначеності. Це означає, що нам невідомо, у якому стані буде система у майбутній момент часу. Така невизначеність завжди породжує ризик. Це може бути ризик недоотримання прибутку, ризик втрат, ризик невикористаних можливостей тощо.

Основним напрямком українського агровиробництва є рослинництво, головними складовими якого є зернові та зернобобові культури, технічні культури та овочі. Основним критерієм економічної ефективності аграрного виробництва є рентабельність виробництва культури, або ж прибуток, отриманий з одного гектара даної культури. Змінюючи розмір площі під кожною культурою у відповідності до її рентабельності та потреб ринку, можна збільшити загальну прибутковість рослинної галузі в окремому регіоні [1]. Актуальною є задача оптимізації рослинництва області з врахуванням ризиків, яка полягає у оптимальному розподілі посівних площ між окремими культурами.

Класичний підхід до оцінки ризику був розроблений у роботах Марковіца для портфеля фінансових активів. Застосуємо теорію портфеля Марковіца [2] з метою оптимізації структури рослинної галузі регіону. В якості активів виступатимуть значення посівних площ під основні сільськогосподарські культури регіону. Прибутковість кожної культури може бути виражена через її рентабельність r_i , ризик зерновиробництва на i -ій ділянці може бути розрахований як стандартне відхилення рентабельності σ_i за досліджуваний період.

Математичне описання моделі Марковіца для задачі мінімізації ризику для рослинної галузі при встановленому рівні рентабельності матиме вигляд: