

МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА ДІАГНОСТИКИ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ

Успішність та сталість функціонування будь-якого підприємства залежить від істотної низки факторів внутрішньої та зовнішньої етимології. Провідну роль у існуванні та розвитку організації відіграють, безсумнівно, ефективні та якісні управлінські рішення менеджменту підприємства. Логічним є той факт, що рішення адміністративно-управлінського апарату повинні бути оптимальні та адаптивними, корелювати зі змінами як зовнішнього так і внутрішнього середовища. Для прийняття таких рішень, їх контролю у подальшому, їх планування та прогнозування необхідна обґрунтована інформація, а відповідно, і здійснення аналізу підприємства (як дослідження окремих напрямків так і комплексного).

Взагалі, під діагностикою розуміють процес розпізнання і визначення певних явищ у діяльності підприємства на основі виявлених змін та залежностей, а також особливо помітних явищ поточної підприємницької діяльності [1,2].

Серед великої кількості елементів які формують підприємство та його успіх є персонал підприємства. Саме працівники підприємства приймають необхідні рішення (від оперативних рішень лінійних керівників до стратегічних напрямків діяльності топ-менеджменту підприємства), перетворюють вхідні матеріали на кінцевий продукт/послугу, формують імідж підприємства. Виходячи з цього можливо визначити, що вплив персоналу на успішність підприємства є надважливим, а отже дослідження рівня мотивації персоналу повинно бути не від'ємною частиною комплексу бізнес-діагностичних процедур.

Необхідність урахування комплексу заходів з аналізу рівня мотивації серед інших елементів бізнес-діагностичних процедур та можливість їх впливу на управлінські рішення, з авторської точки зору, представлено на рис. 1.



Рис. 1 - Елементи бізнес-діагностичних процедур щодо прийняття ефективних управлінських рішень з урахуванням мотиваційного аспекту

Виходячи з вище зазначеного ефективно управління підприємствами через розробку і запровадження ефективних та якісних управлінських рішень, в умовах сьогодення, є невід'ємною складовою комплексу бізнес-діагностичних. Врахування

зазначеної мотиваційної складової при формуванні діагностичних процедур дозволить аналітику підприємства та відповідним представникам адміністративно-управлінського персоналу виявляти, відслідковувати та реагувати на відповідну зміну рівня вмотивованості та змінювати перелік стимулів, адаптувати нормативні документи пов'язані з оплатою праці та стимулюванням, корегувати елементи соціального та компенсаційного пакету та інше.

Спектр аналітичного інструментарію дослідження мотиваційної складової досить обширний, починаючи від застосування засобів порівняння (наприклад, таких показників як продуктивність праці, рівень заробітної плати), інтерв'ювання і закінчуючи використанням факторного аналізу (та інші) дозволяє комплексно продіагностувати цей напрям, визначити проблемні та кризові зони та прийняти відповідні управлінські рішення для зменшення його негативного впливу (або взагалі зведення його нанівець). Взагалі необхідно зазначити, що теоретичними аспектами та практичними інструментами займалось багато вітчизняних дослідників, серед яких можливо виділити: Колота А.М. [3], Цимбалюк С.О. [4], Дороніна М.С. [5]. Є певні і авторські доробки у цьому напрямку [6-8]

Також необхідно зазначити, що застосування інструментарію дослідження мотиваційної складової діяльності підприємства потребує відповідної фахової підготовки аналітика або залучення спеціалістів з суміжних підрозділів (наприклад, HR-підрозділ підприємства) чи зовнішніх організацій (наприклад, кадрового аудитора). Виходячи з цього, цілком логічним є той факт, щоб бізнес-діагностичні процедури (у т.ч. у мотиваційному аспекті) підприємство повинно передбачити відповідне фінансування на їх здійснення.

Підсумовуючі вище зазначене можна прийти до висновку, що застосування мотиваційної складової в бізнес-діагностичних процедурах підприємства на фаховій та системній основі дозволить значно підвищити ефективність прийняття управлінських рішень та забезпечить стабільність функціонування підприємства у майбутньому.

Список літератури:

1. Швиданенко Г.О., Дмитренко А.І. Бізнес-діагностика підприємства : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Г. О. Швиданенко, А. І. Дмитренко. — К. : КНЕУ, 2013. — 448, [4] с
2. Швиданенко Г. О., Дмитренко А. І., Олексюк О. І. Бізнес-діагностика підприємства: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2008. — 344 с.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
4. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К. : КНЕУ, 2011. — 397, [3] с.
5. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу. Наукове видання / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. — Харків: АдвАтм, 2010. — 240 с.
6. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. — Харків : НТУ "ХПІ", 2019. — № 23. — С. 106-110
7. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. — Х.: НТУ «ХПІ». — 2017. - №24 (1246). — 160 с., С. 26-30
8. Гуцан О. М. Дослідження сутності поняття "стимулювання" / О. М. Гуцан, В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences : зб. наук. пр. — Харків : НТУ "ХПІ", 2020. — № 4 (6). — С. 7-13. - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2020.4.7>