

2. Мешков В. Р. Особенности российской модели социального аудита / Владимир Родионович Мешков // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: [зб. наук. праць / гол. ред. В. С. Бакіров]. — Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2009. — Вип. 15. — С. 410—417.
3. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии / И. Соболева // Вопросы экономики. — 2005. — № 10. — С.90—102.
4. Бюллетень о корпоративной ответственности [Электронный ресурс] // PricewaterhouseCoopers. — Режим доступа : http://www.pwc.com/ru_UA/ua/press-room/assets/PwC_CR_newsletter_1_Ru.pdf.
5. Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку / О. А. Грішнова, Т. О. Никитюк // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами та маркетинга в контексті стратегії розвитку України : [зб. науч. тр.]. Т.1 — Донецьк : Ін-т ек-ки промисловості НАН України, 2007. — С.23—32.

Нісфоян С.С., к.е.н., ст. викл.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

Загальні міркування про управління витратами на персонал підприємства приводять до висновку, що цей процес має супроводжуватись використанням певного організаційно-методичного інструментарію варіювання витратами на персонал залежно від дії чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Чинники, що піддаються впливу з боку господарюючого суб'єкта, зумовлюють якість менеджменту, своєчасність і цілеспрямованість управлінської діяльності. Дія чинників зовнішнього середовища є слабо прогнозованою, практично нерегульованою з боку підприємства та зумовлює вектор його діяльності, підпорядковуючи внутрішні процеси тенденціям розвитку.

З огляду на це моделювання витрат на персонал слід дослідити, базуючись на врахуванні ступеня впливу чинників внутрішнього та зовнішнього середовища. Для цього був проведений аналіз літературних джерел з метою виділення чинників, які впливають на процес з утримання і розвитку персоналу. На думку Н. Л. Гавкалової [31], до внутрішньоорганізаційних факторів системи управління знаннями доцільно віднести кваліфікаційно-професійний рівень персоналу, сприяння інноваційному розвитку управління персоналом, соціальний фактор, рівень розвитку системи менеджменту персоналу, стимулювання до розвитку системи управління знаннями.

Окресленій науковій позиції сприяють пошуки О. А. Грішнова [39], яка також окреслює наукові позиції в розрізі чинників людського капіталу, що за змістом поділені на демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні, екологічні.

Так, базуючись на дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених з цієї проблематики [39; 121], до чинників макроекономічного характеру можна віднести економічні, інноваційно-технологічні, соціальні, політико-правові, глобалізаційні, інституційні. З огляду на зазначене слід провести кваліфікований аналіз змісту їх структури та пояснень щодо практичного навантаження й ступеня впливу на управління витратами.

Відносно чинників внутрішнього середовища слід зазначити, що реальна оцінка їх значущості базується на доробках відомих вчених [31; 126] та полягає в структуризації у розрізі таких аспектів техніко-технологічного, інноваційно-інвестиційного, маркетингу та збуту, фінансово-економічного, персоналу, соціально-психологічного, організаційного. В розрізі цих аспектів найбільш кваліфіковані фахівці шляхом експертного анкетування визначатимуть їх роль та значущість у процесі управління витратами на персонал.

Оцінку чинників зовнішнього та внутрішнього середовища на рівень витрат на персоналу здійснено, використовуючи матричний аналіз складання профілю середовища Дж. Вільсона, який базується на оцінці відносної значущості для підприємства окремих факторів середовища.

Чинники зовнішнього середовища оцінюються експертами за такими шкалами:

важливість для галузі: «3» – велика; «2» – помірна; «1» – слабка;

вплив на підприємство: «3» – сильний; «2» – помірний; «1» – слабкий; «0» – відсутній;

спрямованість впливу: «+1» – додатна; «-1» – від’ємна.

Чинники внутрішнього середовища оцінюються експертами за такими шкалами:

вплив на підприємство: «3» – сильний; «2» – помірний; «1» – слабкий; «0» – відсутній;

спрямованість впливу: «+1» – додатна; «-1» – від’ємна.

Що ж стосується спрямованості впливу, то слід зауважити, що при різних обставинах фактори можуть чинити як позитивний, так і негативний вплив, тому пропонується для всіх чинників за всіх рівних умов схилитися до позитивної спрямованості їх впливу на управління витратами на персонал.

Інтегральна оцінка ступеня важливості кожного чинника зовнішнього середовища для підприємства обчислюється як добуток трьох експертних оцінок, а чинників внутрішнього середовища – двох експертних оцінок. Дане дослідження є основою для виділення тих факторів, що мають найбільш важливе значення для процесу управління витратами на персонал підприємства і заслуговують на пильну увагу.

Серед чинників внутрішнього середовища підприємства найбільший вплив справляють техніко-технологічні, фінансово-економічні та людські, середній рівень впливу – чинники маркетингу та збуту, соціально-психологічні та організаційні; несуттєвий – інноваційно-інвестиційні.

На основі проведеного аналізу для визначення чинників, які справляють найбільший вплив, та ймовірність їх посилення доцільно використати матрицю, запропоновану Дж. Вільсоном.

Ймовірність впливу також визначалась на основі експертного опитування за шкалою «висока», «середня», «низька». Причому для кваліфікованого визначення інтервальних оцінок шкали доцільно визначитися з її цифровою характеристикою. Для виявлення значень оцінок у матриці пропонується використовувати шкалу Харрінгтона [104], яка встановлює відповідність між якісною оцінкою параметра та його кількісним значенням і має універсальний характер застосування. Згідно з методологічними поясненнями до шкали інтервальні значення показника змінюються від 0 до 1: «0» – відповідає абсолютно неприйнятна величина і-го показника; «1» – ідеальна величина.

Виходячи з цілей дослідження при побудові матриці впливу чинників на управління витратами на утримання і розвиток персоналу достатньо обмежитися трьома градаціями шкали Харрінгтона, що відповідають лінгвістичним оцінкам «високий», «середній», «низький». З урахуванням різних значень, що отриманих під час підрахунку балів, окремо необхідно визначити значення інтервальних оцінок для внутрішніх та зовнішніх чинників.

Література

1. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 400с.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2002. – 254 с.
3. Литвак Б. Г. Управленческое решение / Б. Г. Литвак. – М. : Ассоциация авт. и изд. «ТАНДЕМ»; «ЭКМОС», 1998. – 248 с.
4. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. – Суми : Довкілля, 2004. – 326 с.

5. Ніколаєнко Л. Ф. Формування персоналу регіональних структур : Монографія / Л. Ф. Ніколаєнко. – Х., 2008. – 328 с.

6. Нісфоян С.С. Управління витратами на утримання ш розвиток персоналу машинобудівних підприємств / С. С. Нісфоян // – дис. кан. екон. наук. – Спеціальність 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Харків., 2014. 179 с.

Петіна О.М., аспірант

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МОТИВАЦІЯ ЯК ПРОВІДНИЙ ЧИННИК ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

Зростаюча потреба вітчизняної економіки у працівниках, здатних творчо підходити до будь-яких завдань, нетрадиційно і якісно вирішувати існуючі проблеми, обумовлена прискоренням темпів суспільного розвитку та необхідністю жити і працювати у нестабільних умовах. Креативність та інноваційні характеристики молоді стають одним із ключових факторів створення конкурентних переваг підприємств у довгостроковій перспективі.

Проблеми мотивації персоналу є дуже актуальними, що підтверджують наукові дослідження таких вчених: В. М. Гейця, М. І. Долішнього, В. В. Онікієнка та ін. Розвиток мотивації з виокремленням соціально-психологічних потреб працівників досліджували Н. В. Гапоненко, В. А. Юдіна, Г. Т. Шкурін, М. Р. Леськів. Однак, недостатньо актуалізованими залишаються питання стосовно мотивації молоді до інноваційного розвитку.

Метою статті є дослідження ролі мотивації у розвитку інноваційного потенціалу молоді та загальних підходів до стимулювання прояву інноваційності молодих працівників.

Успіх здійснення інноваційного процесу залежить від того, якою мірою персонал, зайнятий інноваційною діяльністю зацікавлений у впровадженні результатів НДДКР у виробництво. За таких умов, визначальну роль відіграють методи і форми стимулювання їх праці з боку організації, іншими словами – спроможність підвищувати інноваційну активність працівників, спрямовувати їх до пошуку нових знань, нових ідей, заохочувати прийняття нестандартних рішень і підтримувати атмосферу творчості. Творчість (в тому числі і технічна творчість) є найбільш складною формою інтелектуальної діяльності. У продукті творчості проявляються психологія творця, накопичені знання і життєвий досвід. В результаті з'являється продукт, який відрізняється неповторністю, унікальністю та оригінальністю. Належність молодого покоління до професій інноваційного спрямування має певні особливості, продиктовані високим ступенем адаптації до змін, наполегливістю та нестандартним мисленням.

Мотивація інноваційного потенціалу молоді являє собою процес формування і реалізації мотивів інноваційної діяльності, обумовлених потребами і цілями молодої особистості, її інтересами, переконаннями, умовами і змістом праці, особливостями відносин і взаємодій з оточуючими людьми, ситуацією, в якій відбувається така взаємодія.

Серед основних мотивів, які стимулюють збільшення інтенсивності праці, найчастіше відносять: високу заробітну плату; службове просування; визнання і схвалення з боку колег; роботу, що дозволяє розвивати свої здібності; роботу, що вимагає творчих підходів; високий рівень відповідальності; роботу, що дозволяє працювати самостійно; складну, важку, але й цікаву роботу тощо. У дослідженнях, які вивчають мотивацію наукової творчості [1,2,3], склалася традиція поділу мотивів на внутрішні і зовнішні. Сформувалася думка про те, що у продуктивного інноваційного, наукового працівника внутрішня мотивація переважає над зовнішньою. Внутрішнім спонуканням до дослідницької діяльності служить задоволення, що отримується від самого процесу роботи, любов до істини, прагнення до інтелектуального успіху, бажання знаходити і вирішувати цікаві