– поточний – постійне обстеження фінансового стану в динаміці;

– кризовий полягає в оцінці можливості виникнення кризової ситуації і дозволяє визначити її особливості, фактори розвитку, сферу впливу та можливі шляхи подолання.

Напрямки аналізу фінансового стану підприємства можуть використовуватися як окремо, так і в сукупності, в різних комбінаціях і навіть з можливістю виведення унікальних (розрахованих лише на специфіку підприємства) інтегральних показників.

Література:

1. Про затвердження Національного положення бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» Міністерство фінансів України Наказ 07.02.2013 №73. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13 (дата звернення: 22.10.2020).

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ

Можайкіна Н.В., к е.н., доцент
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

Глобалізаційні процеси, зростаюча міжнародна конкуренція на світових ринках обумовлюють необхідність високої ефективності національних підприємств та української економіки в цілому. Відбувається формування нового технологічного укладу, що неминуче веде до зміни соціально-трудових відносин та необхідності акцентувати увагу на процесі формування трудової мотивації. Вирішення завдань посилення трудової мотивації пов'язано з проблемою створення дієвого мотиваційного механізму, під яким розуміється система економічних, соціально-психологічних, адміністративних і правових методів впливу на спонукальні мотиви трудової поведінки працівника, групи людей, колективів з метою розвитку внутрішньої потреби у працівників в більш ефективної трудової віддачі.

Досвід мотивації до праці провідних корпорацій США та інших високорозвинених країн свідчить, що об'єктивною необхідністю, стосовно до сучасного етапу розвитку, є використання в корпоративному менеджменті концепції комплексної (системної) мотивації, що дозволяє забезпечити цілеспрямоване посилення спонукальних мотивів до високопродуктивної діяльності, більш повне залучення працівників в процес підвищення ефективності виробництва і поступове нарощування конкурентних переваг підприємства.

З огляду на це формування комплексної мотивації персоналу рекомендують здійснювати за двома напрямками: розвиток соціально-економічних процесів, що відбивають систему багатоаспектної оцінки якостей і

результатів діяльності персоналу; розвиток системи обліку та динаміки мотиваційних характеристик поведінки особистості, групи, колективу.

Треба зазначити, що оцінка працівника – це встановлення відповідності якості його праці і особистісних особливостей певним критеріям. Вона виконує мотивуючу і орієнтуючу функції. Мотивуюча функція полягає в тому, що вона, породжуючи в людині вболівання успіху або невдачі, підтверджуючи правильність або неправильність вибраної лінії поведінки, спонукає його до посилення діяльності в певному напрямку. Орієнтуюча функція проявляється в тому, що кожен працівник через оцінку усвідомлює себе, своє становище і поведінку, отримує можливість визначити напрямок своєї подальшої поведінки.

Система моніторингу мотивації трудової діяльності повинна базуватися на наступних принципах: системність – склад набору оціночних показників для кожного напрямку трудової мотивації; комплексність – отримання і обробка соціально-економічної, соціологічної, психологічної інформації, що характеризує стан і зміна в мотивації праці; аналітичність – аналіз основних причин змін стану трудової діяльності з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів; періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації праці; виробничо-територіальний підхід – досягнення оптимального єднання виробничих і територіальних принципів продовження моніторингу.

Оцінка на рівні стратегії виконує такі основні завдання: підвищує ефективність організації виробництва, оптимально використовуючи людські ресурси; виявляє співробітників, здатних виконувати більш відповідальну роботу, і дозволяє їм реалізувати свій потенціал; допомагає вдосконаленню співробітників з урахуванням їх потреб, спонукальних мотивів і обдарувань, заохочує прагнення до професійного зростання; сприяє підвищенню заробітної плати з тим, щоб привести її у відповідність із збільшеним професійним рівнем.

Завдання оцінки на рівні тактики зводяться до наступного:

– підвищувати задоволеність, зацікавленість і вмотивованість працівників;

– сприяти грамотному підбору і розстановки кадрів;

– раціоналізувати прийоми і методи роботи управлінських процедур;

– удосконалювати плани і програми підвищення кваліфікації кадрів;

– оцінювати ефективність навчання персоналу;

– оцінювати ефективність роботи певних працівників і колективів у цілому;

– прогнозувати і планувати трудову кар’єру;

– вносити зміни в систему оплати і стимулювання праці.

Слід зазначити, що у практиці управління виділяють два види оцінки – зовнішню і самооцінку. Зовнішня оцінка здійснюється керівниками, колегами, підлеглими і експертами (консультантами). Предметом оцінки персоналу може виступати трудова діяльність, мотивація, взаємодії та особисті якості працівників. Самооцінка пов'язана з встановленням працівником свого місця в системі відносин з іншими людьми і має емоційний характер, заснований на

представленні людини про власні переваги і недоліки. Занижена самооцінка індивіда зазвичай призводить до невпевненості в роботі, зниження ініціативи і творчої активності. Завищена самооцінка (особливо в поєднанні з низьким професійним рівнем) нерідко обумовлює зриви в роботі і порушення гармонії у відносинах з колегами. Систему оцінки необхідно використовувати не тільки для визначення результативності праці і особистих якостей працівників фірм і підприємств, а й при відборі кадрів. В умовах жорсткої конкуренції, коли з великої кількості претендентів на посаду роботодавцю слід вибрати найбільш підходящих.

Грамотні рішення при відборі персоналу призводять до підвищення ефективності праці, поліпшення міжособистісних відносин в колективі, зниження плинності кадрів, підвищення зацікавленості в посиленні і вмотивованості персоналу.

ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Наливайко Т.Л., аспірант
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Дослідження семантики та етимології слова «структура» (structura) свідчить, що воно має латинське походження та означає - побудова, розміщення. Згідно Академічного словника української мови, структура розуміється як «взаєморозміщення та взаємозв'язок складових частин цілого; будова; устрій, організація чого-небудь» [1]. Кошельник В.М. вважає, що структура «відображає побудову і внутрішню форму системи» та «встановлює внутрішньосистемний порядок, форму організаційних відносин і елементів» [2].

У вітчизняній науковій та навчальній літературі, де представлені дослідження стосовно організаційних структур, використовуються схожі поняття «організаційна структура» (ОС), «структура управління організацією», «організаційна структура управління» (ОСУ). Зауважимо, що під час дефініції даної категорії, виникає питання щодо прив'язаності її до чогось. Найчастіше це – підприємство, компанія, корпорація або управління.

В економічному енциклопедичному словнику розмежовані поняття організаційна структура компанії та організаційна структура управління. Дані категорії є пов'язані між собою і ОСУ «є системою розподілу функціональних прав і обов'язків, між органами управління та управлінським персоналом, а отже, механізмом реалізації взаємодії структури компанії» [3].

На думку [4] «організаційна структура представляє собою конструкцію підприємства з формальним чи неформальним вираженням, на основі якої здійснюється управління ним. Вона охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами». Дане трактування більш широко розглядає організаційну структуру, враховуючи формальний чи неформальний характер, а також говорячи про ОС як основу, передумову управління.