

7. Васильчак С.В. Економічна безпека підприємства та її складова в сучасних умовах [Електронний ресурс] / Васильчак С.В., Веселовський А.І. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/20_15/98_Was.pdf.

Vasylchak S.V. Economic security company and its component in modern terms [Electronic resource] / Vasylchak S.V., Veselovsky A.I. – URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltsu/20_15/98_Was.pdf.

Проанализировано состояние и направленность развития отдельных элементов внутренней среды и функциональных сфер горно-обогатительного комбината. Определены факторы экономической безопасности горно-обогатительного комбината в составе корпоративного объединения с последующей их группировкой по методике SWOT. Предложены классификационные признаки факторов и принципы экономической безопасности корпоративных предприятий. Обоснована целесообразность дальнейшего развития теоретических основ управления категорией „экономическая безопасность предприятий“.

Ключевые слова: *экономическая безопасность, горно-обогатительный комбинат, корпорация, внутренняя среда предприятия, факторы экономической безопасности, принципы экономической безопасности*

State and orientation of individual elements of the internal environment and the functional areas of mining and processing plant is analyzed. Factors Economic Security mining plant within the corporate are identified and grouped by the method of SWOT. Classification signs of the factors of economic security to corporate enterprises and the principles are proposed. The feasibility of further development of theoretical foundations of category of 'economic security' is substantiated.

Keywords: *economic security, mining and processing enterprise, corporation, enterprise internal environment, factors of economic security, economic security principles*

Рекомендовано до публікації докт. екон. наук О.Г. Вагоновою. Дата надходження рукопису 25.04.11

УДК 331.101.3

**О.В. Усатенко, канд. техн. наук, доц.,
Д.А. Скрипкіна**

Державний вищий навчальний заклад „Національний гірничий університет“, м. Дніпропетровськ, Україна,
e-mail: dasha.scripkina@gmail.com

КІЛЬКІСНА ОЦІНКА РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ВИЗНАЧЕННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

**O.V. Usatenko, Cand. Sci. (Tech.), Associate Professor,
D.A. Skrypkina**

State Higher Educational Institution "National Mining University", Dnipropetrovsk, Ukraine,
e-mail: dasha.scripkina@gmail.com

APPLICATION OF QUANTITATIVE ESTIMATION OF PERSONNEL MOTIVATION LEVEL IN FORECASTING AND ASSESSMENT OF BUSINESS PERFORMANCE POTENTIAL

Досліджено та обґрунтовано вплив кожної з груп організаційних ресурсів на інтегральну ефективність підприємства. Виділення відсоткової частки груп ключових факторів виробництва та відокремлення мотиваційної складової дозволили ввести числові характеристики оцінки рівня трудової мотивації персоналу та дослідити їх кількісний вплив на кінцеву ефективність діяльності. Результати експертної оцінки, які виступають базою поточних досліджень, було оброблено та перевірено за допомогою апарату математичної статистики. Доведено практичну значущість моделі для прогнозу та оцінки резервів підвищення продуктивності виробничого підприємства.

Ключові слова: *ефективність, мотивація, організаційні ресурси, персонал, експертна оцінка*

Постановка проблеми в загальному вигляді.

Не викликає жодних сумнівів, що кожен власник підприємства прагне досягнення максимальної економічної ефективності свого бізнесу. Але відсутність чіткого визначення цього поняття, величезна кількість сучасних методик для її визначення лише ускладнюють практичний аналіз даної категорії. Саме тому, найрозповсюдженішим методом визначення

економічних прогнозів розвитку підприємств є не якісний ретроспективний аналіз, доповнений оцінкою потенціалу за кожною з категорій організаційних ресурсів [1], а бажання інвесторів, які, здебільшого, охоплюють фінансову складову бізнесу.

Але сучасна ринкова ситуація змушує підприємців переоцінювати такі методи аналізу та планування. Глобалізація економічних процесів не лишається осторонь. Щоб досягнути збалансованого розвитку підприємства, його комплексної ефективності слід не

тільки впроваджувати відповідні часу системи управління його ефективністю, але й активно вести інноваційну діяльність, орієнтуватися на ринкові закони та тенденції тощо. Кризові умови, з якими стикнувся світовий бізнес, у поєднанні з жорсткими конкурентними умовами, змусили менеджмент переоцінити шляхи підвищення ефективності та змінили наше розуміння ролі персоналу в цих процесах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Кожна організація існує для досягнення конкретних цілей. Ступінь їх досягнення проявляється в інтегральних показниках ефективності використання ресурсів та позиціях підприємства на ринку. Пошуку та розробці цих індикаторів й надається пріоритет сучасними науковцями, оскільки керівництво бажає отримувати якісну та стислу, але, у той самий час, комплексну оцінку всіх аспектів організаційної діяльності одночасно.

Дослідженням проблем оцінки продуктивності діяльності та економічної ефективності підприємств займалися такі закордонні та вітчизняні науковці, як: Пітер Дракер, Деніел Голмен, Ворен Беніс, Гері Кокенс, Роберт С. Каплан, Девід П.Нортон, Вільям Ньюмен, О.І. Амоша, О.С. Галушко, І.Є. Тишков, В.Г. Золотогоров.

Сьогодні розробка цієї теми продовжується й молодими науковцями, але вона, здебільшого, складається з адаптації західних стратегічних підходів до управління.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Хоча кожен із вже існуючих підходів до оцінки та управління ефективністю підприємства має значну кількість прихильників, це не позбавляє їх одного спільного недоліку. Мова йде про недооцінку людського фактору як у процесі управління, так і при оцінці резервів підвищення ефективності бізнесу в цілому.

Саме тому авторами було проведено дослідження, спрямоване на вивчення величини впливу персоналу на інтегральну ефективність діяльності.

Вперше було розглянуто та проаналізовано рівень трудової мотивації персоналу не лише як фактор оцінки продуктивності роботи персоналу, а, значною мірою, як рушійну силу підвищення сукупної ефективності всіх виробничих факторів підприємства.

Формування цілей статті. Завданням, що ставили перед собою автори при написанні статті, було обґрунтування за допомогою математичного апарату числових характеристик впливу такого організаційного ресурсу як персонал, беручи до уваги його мотиваційну складову, на ефективність діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Використовуючи полісистемний підхід при дослідженні ключових складових ефективності діяльності підприємства (Е), її можна охарактеризувати за допомогою функції наступних змінних: людські ресурси (ЛР), фінансові ресурси (ФР), інновації (І), технічне забезпечення (ТЗ), інформаційні ресурси (ІР), інші чинники (ІЧ).

Схематично даний підхід відображено на рис., а у формалізованому вигляді він представлений за допомогою формули

$$E = f(ЛР; ФР; І; ТЗ; ІР; ІЧ).$$

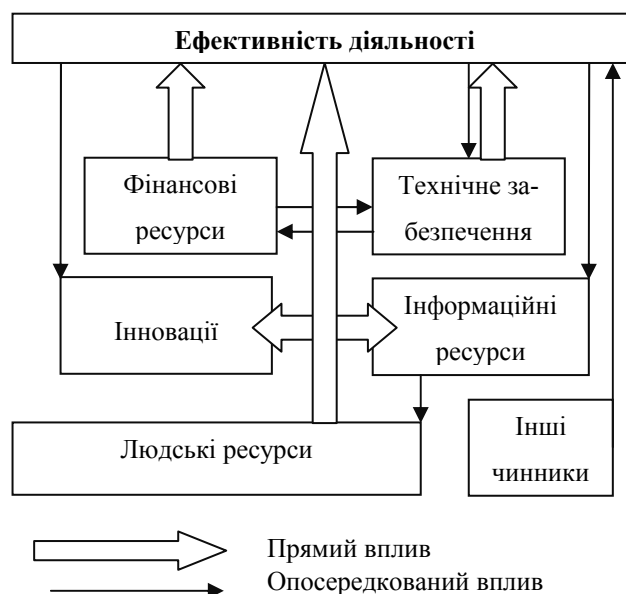


Рис. Схема ключових складових організаційної ефективності виробничого підприємства

Важливо зазначити, що під ефективністю розумітиметься відносна результативність, що визначається як відношення ефекту від усіх видів діяльності до пов'язаних із нею витрат. Або, спрощено, ефективність діяльності підприємства визначається як відношення досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів і характеризується ефективністю використання різних чинників виробництва [2].

Для визначення рівня впливу зазначених вище ключових груп факторів впливу на організаційну ефективність підприємств використовується метод експертних оцінок. Однак якісний характер змінних створює додаткові труднощі у процесі їх кількісної оцінки, що змушує розробляти відповідну вербально-числову шкалу для проведення досліджень та обробки отриманих результатів.

Іншим завданням, від якого значною мірою залежить об'єктивність та достовірність отримання експертних оцінок, є формування компетентної з професійної точки зору та репрезентативної за кількістю групи експертів [3]. Вона формується з осіб, які є досвідченими у досліджуваній галузі та представляють собою різні зацікавлені кола.

Таким чином, для отримання інформації, висновки з якої можуть слугувати базою для подальших наукових розробок, обрані експерти мають задовольняти ряду вимог, сформованому нижче [4, 5]:

- відсутність суб'єктивізму стосовно проведення експертизи, використання її результатів та адекватності наданих оцінок;
- високий професійний рівень, практичний досвід роботи та високий рівень загальної ерудованості;
- наявність досвіду в аналогічних заходах, всебічне знання основ функціонування підприємства та необхідних умов його діяльності.

Отже, до проведення експертизи було залучено менеджерів вищої ланки управління досліджуваних підприємств (ТОВ „Кабельний завод „Енергопром“, МН Distribution, ТОВ „Технокред“) та незалежних консультантів, які відповідають окресленим вимогам. А саме, високий рівень професіоналізму та глибокі теоретичні та практичні знання з досліджуваного питання забезпечує займана керівна посада або специфіка роботи в консалтингу. Розуміння специфіки роботи всіх підсистем підприємства може забезпечуватися лише за умови широкого кола професійних інтересів, що, у свою чергу, передбачає наявність відповідного рівня ерудиції, покриває вимоги до багатогранної професійної компетентності та освіченості обраної групи експертів. Нестандартність та різномановитість ситуацій, з якими пов'язаний процес прийняття управлінських рішень та розробки консалтингових рекомендацій, обумовлюють креативність та перспективність мислення, які також суттєво впливають на якість експертного оцінювання.

Важливим моментом є визначення оптимальної чисельності експертної групи. Мала чисельність групи не дозволяє забезпечити достатню статистичну достовірність їх вибіркової оцінки. Крім того, за умови невеликої кількості експертів на групову оцінку суттєво впливають індивідуальні оцінки експертів. За умови надвеликої групи ускладнюється встановлення погодженості думок експертів, зростає взаємозалежність їх оцінок, виникають певні труднощі з проведенням опитування, що в результаті викликає зростання часових та фінансових витрат на проведення експертизи.

Отже, об'єктивність наданих експертних оцінок забезпечується, по-перше, кількістю експертів, а, по-друге, обраним характером дослідження [6].

Для забезпечення ефективної експертної оцінки з досліджуваного питання необхідна оптимальна кількість експертів була визначена у межах 15–20 осіб, враховуючи критерії, обгрунтовані британськими вченими Д. Роу та Дж. Райт [7].

Як уже зазначалося, однією з необхідних умов об'єктивності експертних даних є погодженість думок експертів [3]. Це необхідно для того, щоб дізнатися, чи можна спиратися в подальших дослідженнях на отриману оцінку. Погодженість думок експертів визначається за допомогою коефіцієнту варіації (варіабельності) та розраховується за наступною формулою

$$v = \frac{\sigma}{x}$$

де v – коефіцієнт варіації; σ – середньоквадратичне відхилення; x – середнє значення досліджуваного фактору.

Розрахункове значення коефіцієнту варіації становить 0,12. Оскільки воно є меншим за 0,2, то думки експертів можна вважати погодженими [4]. Розрахунки за кожним із представлених факторів наведено в табл. 1.

Для запобігання ситуації, коли експерти представлятимуть так звані “полярні інтереси”, необхідно розраховувати коефіцієнт рангової кореляції Спірмена по кожній групі показників, а потім оцінити його значущість [8]. Перевагою використання саме цього коефіцієнта є його дієвість при оцінці відносно невеликої кількості

якісно виражених даних [9]. Коефіцієнт рангової кореляції розраховується за наступною формулою

$$\rho = 1 - \frac{6 \times \sum_{i=1}^n d_i^2}{N \times (N^2 - 1)}$$

де d_i^2 – квадрат відхилення від середньої суми рангів; n – кількість груп показників.

Таблиця 1

Розрахункові значення коефіцієнту варіації за кожною групою факторів

| № | Фактор | Коефіцієнт варіації | Ступінь погодженості |
|---|-----------------------|---------------------|----------------------|
| 1 | Людські ресурси | 0,00 | абсолютна |
| 2 | Фінансові ресурси | 0,07 | вагома |
| 3 | Технічне забезпечення | 0,20 | достатня |
| 4 | Інновації | 0,20 | достатня |
| 5 | Інформаційні ресурси | 0,09 | вагома |
| 6 | Інше | 0,00 | абсолютна |

Отримані в результаті розрахунків за групами факторів значення коефіцієнту рангової кореляції Спірмена складають:

- для групи „Людські ресурси“ – 1;
- для групи „Фінансові ресурси“ – 0,94;
- для групи „Технічне забезпечення“ – 0,79;
- для групи „Інновації“ – 0,8;
- для групи „Інформаційні ресурси“ – 0,96;
- для групи „Інше“ – 1.

Вони дозволяють констатувати сильний кореляційний зв'язок, оскільки їх діапазон варіює в межах від майже 0,8 до 1. Тобто, думки експертів є узгодженими і їх можна використовувати для цілей дослідження.

Оскільки ступень прояву тієї чи іншої змінної складно виміряти кількісно, необхідно бути певними, що система якісних оцінок, що використовуються для оцінювання, є зрозумілою на вербальному рівні [6]. Іншими словами, експерту важко виразити у числовому вираженні значимість та долю впливу тієї чи іншої групи факторів на загальну ефективність діяльності. Використання відповідних методів оцінки та обробки відповідей дають можливість отримати порівняльні оцінки ступеня відповідності різних критеріїв ефективності [10].

Отже, експертам було представлено 7-ми бальну шкалу (табл. 2) для оцінки впливу організаційних факторів на кінцеву ефективність результатів діяльності виробничого підприємства.

Під час дослідження їм було запропоновано проранжувати організаційні фактори, що впливають на інтегральну ефективність, за двома напрямками: по-перше – значущість факторів (тобто, наскільки важливим та суттєвим є кожен із вказаних факторів для ефективної діяльності підприємства); по-друге – відсоткове вираження кожного з факторів при розрахунку 100% інтегральної ефективності (даного роду оцінка

проводилася два рази і враховувала випадки максимальної трудової мотивації персоналу та її повну відсутність). Таким чином, експерти спочатку ранжували визначені групи факторів, після чого оцінювали у відсотковому вираженні їх важливість для досягнення максимальної ефективності роботи підприємства, виходячи з того, що її сукупна величина не може перевищувати 100%. Варіюючи значення рівня мотивації співробітників від стану повної байдужості до особистісної зацікавленості кінцевими результатами діяльності вдалося відстежити резерви підвищення ефективності використання людського фактору.

Таблиця 2

Вербально-числова шкала оцінки виявлених факторів із табл. 1

| Бал | Значимість | Ступінь вираження |
|-----|------------------------|-------------------------|
| 7 | дуже значущий | завжди проявляється |
| 6 | значущий | проявляється |
| 5 | скоріше значущий | скоріше проявляється |
| 4 | відповідно до ситуації | відповідно до ситуації |
| 3 | скоріше незначущий | скоріше не проявляється |
| 2 | незначущий | дуже рідко проявляється |
| 1 | абсолютно незначущий | ніколи не проявляється |

Для забезпечення всебічності та об'єктивності оцінки при розробці переліку факторів, що впливають на складові ефективності діяльності підприємства, було згруповано багато факторів. Але для спрощення процедури оцінювання пропонується оперувати об'єднаними ключовими групами показників ефективності діяльності підприємств, які вже було представлено на рис. 1.

Бали, які присвоюються експертами кожній із запропонованих категорій показників, впливають на інтегральну ефективність діяльності підприємства в залежності від їх рівня значущості: $A_{лр}$ – рівень значущості людських ресурсів, $A_{фр}$ – рівень значущості фінансових ресурсів, A_I – рівень значущості інновацій, $A_{тз}$ – рівень значущості технічного забезпечення, $A_{лр}$ – рівень значущості інформаційних ресурсів, $A_{лч}$ – рівень значущості інших факторів.

У результаті оцінки матимемо шість матриць, формалізований вигляд яких показано на прикладі матриці оцінки значущості людських ресурсів

$$\begin{pmatrix} A_{лл_{11}} & A_{лр_{22}} & \dots & A_{лр_{1n}} \\ A_{лл_{21}} & A_{лр_{22}} & \dots & A_{лр_{2n}} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ A_{лр_{m1}} & A_{лл_{m2}} & \dots & A_{лр_{mn}} \end{pmatrix},$$

де $A_{лр_{ij}}$ – бал рівня значущості показника; n – кількість показників, які були оцінені; m – кількість експертів, які брали участь в експертизі.

Розрахунок середнього групового рівня значущості показника виконаємо за формулою

$$A_{Г\beta} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m A_{ij}}{n \times m},$$

де n – кількість показників, що входять до складу виділеної групи; m – кількість експертів; β – найменування групи факторів.

Встановлений рівень середньої групової значущості запропонованих груп факторів становить 6 балів, тобто, відповідно до градації, представлені в табл. 2, кожна із висунутих груп організаційних ресурсів є значущою та проявляється у процесі функціонування кожної організації.

Визначившись із правомочністю отриманих результатів, можна переходити безпосередньо до їх обробки. У табл. 3 зведено сукупні результати оцінки експертів у відсотковому відношенні ступеня впливу запропонованих груп організаційних ресурсів на кінцеву ефективність діяльності виробничого підприємства.

Таблиця 3

Оцінка впливу узагальнених груп організаційних ресурсів на інтегральну ефективність

| № | Фактор | Значення, % | | Різниця, % |
|---|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------|
| | | без урахування мотиваційної складової | із урахуванням мотиваційної складової | |
| 1 | Людські ресурси | 23,33 | 36,67 | 13,33 |
| 2 | Фінансові ресурси | 26,67 | 19,17 | -7,50 |
| 3 | Технічне забезпечення | 20,83 | 19,17 | -1,67 |
| 4 | Інновації | 8,33 | 8,33 | 0,00 |
| 5 | Інформаційні ресурси | 13,33 | 10,83 | -2,50 |
| 6 | Інше | 6,67 | 5,83 | -0,84 |

Наведені результати відображають найбільш типову ситуацію, коли ефективність найбільшою мірою описується наявними фінансовими ресурсами та технічною базою підприємства. Персонал у цьому випадку розглядається лише як так званий механізм, який вмикає всю „виробничу машину“. Тобто, він сприймається керівництвом саме як ресурс, а не як нематеріальний актив, що значною мірою впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Та для відокремлення мотиваційної складової та оцінки її впливу на інтегральну ефективність діяльності підприємства, експертам було запропоновано провести повторну оцінку вже розглянутих факторів, розуміючи під людськими ресурсами кваліфікованих, ініціативних співробітників з високим рівнем мотивації щонайкраще виконувати свою роботу. Із отриманими даними можна ознайомитися в табл. 3.

Після проведення повторного опитування, отримані результати кардинально змінилися, піднявши людський фактор на першу сходинку рейтингу найзначущих ресурсів для досягнення максимальної ефективності дія-

льності підприємства. Розташування всіх інших організаційних факторів залишилося незмінним.

Таким чином, інвестуючи у розвиток свого персоналу та імплементуючи відповідну робочу атмосферу, мотиваційну політику або комплексну програму управління персоналом, у залежності від особливостей кожного бізнесу, керівництво може підвищити інтегральну ефективність діяльності підприємства із розрахунку максимального потенціалу (у ракурсі людського фактору) у 13%.

Особливо актуальним дослідження такої ніши підвищення резервів є у кризові часи, коли економія та ефективність стають найгострішими питаннями як вітчизняного, так і закордонного менеджменту.

Доцільним також є використання визначеного потенціалу росту ефективності діяльності підприємств, за умови відповідного управління персоналом, при трендовому прогнозі економічних показників та побудові прогнозуючих моделей. Це зробить можливим використання здебільшого якісних факторів та мінімізує вплив ретроспективної складової.

Висновки та перспективи подальшого розвитку. Сталий зв'язок між трудовою мотивацією персоналу та успіхом компанії було інтуїтивно сформовано декілька століть тому, але ж до сьогодні немає жодного науково обґрунтованого показника для числової оцінки цього впливу. Ускладнення та комплексність завдань менеджменту, висока технологічність процесу управління, надзвичайне підвищення значення нематеріальних активів для розвитку та процвітання компанії роблять цей зв'язок між мотивацією та успіхом ще тіснішим. Та не дивлячись на очевидну значущість проблеми побудови ефективної мотиваційної політики, лише на 59% підприємств цьому питанню приділяють достатньо уваги [11].

Отже, авторами було розраховано прогнозні значення зростання інтегральної ефективності діяльності виробничих підприємств, обумовлені підвищенням рівня мотивації персоналу. Кількісне вираження її впливу на результати діяльності дає можливість перенести її оцінку у фінансову (матеріальну) площину.

Такий підхід відкриває новий погляд на персонал та кількісно виражає значення його мотивації для кінцевих результатів діяльності підприємства, підтверджуючи відоме всім висловлювання, що „кадри вирішують усе“.

Подальшого розвитку мають здобути системи планування та прогнозування показників ефективності діяльності підприємств із врахуванням запропонованих елементів. Це дасть можливість максимально поєднати отримані наукові досягнення із щоденною бізнес-практикою.

Список літератури / References

1. *Методи бизнес-прогнозирования* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2007/06/09/metody_biznesprognozirovaniya.html.

Methods of business forecasting [web resource]. – URL: http://www.elitarium.ru/2007/06/09/metody_biznesprognozirovaniya.html

2. *Назаренко В.В.* Підвищення ефективності функціонування промислових підприємств на основі управління персоналом: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” / Владислав Володимирович Назаренко. – Донецьк: 2008. – 22 с.

Nazarenko V.V. Enhancing the efficiency of industrial enterprises operation on the basis of human resources management: abstract of the thesis for receiving of candidate of economic science degree: Specialty 08.00.04 “Economics and Management of an Enterprise” / Vladyslav Volodymyrovych Nazarenko. – Donetsk: 2008. – 210 p

3. *Ахрамейко А.* Агрегированная оценка финансового состояния предприятия / А. Ахрамейко, Б. Железко, Д. Ксенович // Экономический вестник (ЭКОВЕСТ). – 2001. – №3. – С. 500–516.

Akhrameyko A. Aggregated assessment of a financial state of enterprises / A. Akhrameyko, B. Zhelezko, D. Ksenovich / Economic Journal (ECOWEST). – 2001. – No.3. – P. 500–516.

4. *Сидельников Ю.В.* Экспертиза: состояние и перспективы развития / Сидельников Ю.В. – Полис. – 1996. – №5. – С. 168–191.

Sidelnikov Yu.V. Expertise: modern state, prospects, development / Sidelnikov Yu.V. – Polis. – 1996. – No.5 – P. 500–516.

5. *Wright G.* Expertise and Decision Support / George Wright, Fergus Bolger. – New York: Plenum Press, 1992. – 273 p.

6. *Грошелева О.Г.* Конкурентоспособность управленческого персонала угольных шахт: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.00.04 “Економіка та управління підприємствами” / Олена Геннадівна Грошелева. – Дніпропетровськ: 2008. – 23 с.

Hrosheleva O.H. Competitiveness of coal mines' top-management: abstract abstract of the thesis for receiving of candidate of economic science degree: Specialty 08.00.04 “Economics and Management of an Enterprise” / Olena Hennadiyvna Hrosheleva. – Dnipropetrovsk: 2008. – 203 p.

7. *Armstrong J.S.* Principles of forecasting: a handbook for researchers and practitioners / J. Scott Armstrong. – The USA: Springer, 2001. – 864 p.

8. *Паниотто В.И.* Количественные методы в социологических исследованиях / В.И. Паниотто, В.С. Максименко. – К.: Наукова думка, 2003. – 270 с.

Panyotto V.I. Usage of numeric methods in surveys / V.I. Panyotto, V.S. Maksimenko. – K.: Naukova Dumka, 1982. – 272 p.

9. *Коэффициент ранговой корреляции Спирмена* (по Л.Е. Полякову) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.infamed.com/stat/s05.html>.

Spearman's indicator of ranking correlation (by L.Ye. Poliakov) [web-resource]. – URL: <http://www.infamed.com/stat/s05.html>.

10. *Герасимчук В.Г.* Развитие предприятия: диагностика, стратегия, эффективность / Герасимчук В.Г. – К.: Вища школа, 1995. – 268с.

Herasimchuk V.H. Development of an enterprise: diagnosis, strategy, efficiency / Herasimchuk V.H. – K.: Vyshcha shkola, 1995. – 268 p.

11. Бурмистров А. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными / А. Бурмистров, Н. Газенко // Управление персоналом. – 2002. – №7. – С. 48–49.

Burmistrov A. What are the most efficient methods to improve staff motivation / A. Burmistrov, N. Hazenko / Human Resources Management. – 2002. – No.7. – P. 48–49.

Изучено и обосновано влияние каждой из групп организационных ресурсов на интегральную эффективность деятельности предприятия. Расчет процентного соотношения групп ключевых факторов производства и выделение мотивационной составляющей позволили ввести числовые характеристики оценки уровня трудовой мотивации персонала и исследовать их количественное влияние на конечную эффективность деятельности. Результаты экспертной оценки, которые легли в основу представленных исследований, были обработаны и подтверждены с помощью аппарата математической статистики. Доказана практическая значимость модели прогноза и оценки ре-

зервов повышения продуктивности производственного предприятия.

Ключевые слова: *эффективность, мотивация, организационные ресурсы, персонал, экспертная оценка*

The influence of key organizational resources on general efficiency of an enterprise is examined. Percentage ratio of correlation between motivation and performance is calculated. The explained results are based on expert estimates that are verified by mathematical statistics methods that enables usage of gotten data in the further researches. Data about impact of motivating force on final results is given, while attention is drawn about widespread human resources management practices. Practical value of suggested approach to productivity planning, economic forecasting and potential evaluation is proven.

Keywords: *efficiency, performance, motivation, organizational resources, personnel, expert estimates*

Рекомендовано до публікації докт. екон. наук О.Г. Вагоною. Дата надходження рукопису 07.04.2011