

МЕНЕДЖМЕНТ, МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО

УДК 331.101.3:658.0

*Іляш О.І.,
д.е.н., професор кафедри економіки підприємства,
Бугайчук Н.В.,
Львівська комерційна академія*

МОНІТОРИНГ СЕРЕДОВИЩА МОТИВАЦІЙНИХ ВПЛИВІВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Незважаючи на радикальність курсу трансформаційних перетворень в Україні, сучасний стан ринкової економічної системи характеризується загостренням економічної кризи, падінням рівня життя, знищенням відношення до праці як до цінності, погіршенням якості трудового потенціалу, зростанням напруженості на ринку праці. В сучасних умовах господарювання економічна наука та практика дедалі більше звертає увагу на проблеми ефективного використання персоналу підприємства та розробку мотиваційного механізму його управління.

Варто зауважити, що забезпечення економічного та соціального ефекту підприємства, його кінцевих результатів в умовах ринкової економіки, пов'язане зі створенням прогресивних соціально-економічних механізмів активізації людського фактору. На думку вітчизняних науковців, необхідно створити і застосувати мотиваційний моніторинг, систему постійного нагляду та контролю за станом мотивації праці працівників для прийняття кваліфікованих управлінських рішень у сфері ефективного мотиваційного механізму. Безсумнівно, створення цілісного механізму мотивації персоналу є визначальним важелем, який забезпечує успішність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам трудової мотивації, оцінки і стимулювання персоналу присвячені праці таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як О. Амоші, Є. Бельтюкова, Б. Буркинського, А. Бутенка, І. Грузнова, О. Доучаєва, З. Живка, Б. Кліяненка, О. Костюк, О. Кузьміна, В. Кучеренко, В. Лукашевича, М. Мащенко, В. Нижника, В. Осипова, О. Харун, М. Чумаченка, Д. Твайла, Дж. Дженефера та ін. Варто зазначити, що вітчизняними та зарубіжними вченими в основному розглядаються ключові проблеми мотивації персоналу та її оцінки, однак комплексному дослідженню взаємозв'язку мотивації персоналу та ефективності діяльності підприємства, моніторингу середовища мотиваційних впливів на підвищення економічних результатів діяльності уваги приділено недостатньо.

Постановка завдання. Набуває необхідності вирішення науково-прикладних завдань обґрунтування основних напрямів формування соціально-економічних підходів до мотивації персоналу, що ґрунтуються на комплексному дослідженні середовища мотиваційних впливів, як одного з головних чинників підвищення економічних результатів діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підвищення конкурентоспроможності підприємства передбачає розробку ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного індивіда та колектив в цілому до досягнення високих кінцевих економічних результатів діяльності. Відтак, удосконалення механізму формування мотиваційної сфери призведе до ефективнішого управління персоналом, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства.

Зазначимо, що мотивацію варто розглядати як внутрішній механізм спонукання до діяльності, який є складним комплексом динамічних потреб, об'єднує в собі фізіологічні, психологічні та інтелектуальні процеси і визначає напрям використання трудового потенціалу працівника. Центральне місце в теорії мотивації займає «мотив», як форма прояву потреби, заради якого здійснюється діяльність. Мотив ми розглядаємо як імпульс і

причину людської активності, яка включає в себе систему потреб, очікувань та стимулів. Разом з тим, мотиви відрізняються за своєю силою і значимістю для людини, при цьому, для кожного виду діяльності чи поведінки можна виділити найбільш сильний і значимий мотив [5].

Загальновідомо, що мотиваційні впливи на розвиток персоналу визначаються сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей [7, с. 10]. При цьому саме внутрішня мотивація виступає пріоритетом діяльності людини і націлена на задоволення власних потреб, мотивів соціального престижу, заробітної плати тощо. Зовнішня ж мотивація формується під впливом зовнішньої позитивної та зовнішньої негативної мотивації. Тут, спільним елементом для них є мотиви діяльності людини в процесі соціально-економічних відносин з іншими людьми [10, с. 383]. Відтак, за формою задоволення потреб розрізняють два типи мотивації: матеріальну (заробітна плата, премії, грошова винагорода, матеріальна допомога, участь у прибутку) та нематеріальну (похвала, схвалення, підтримка, визнання заслуг, повага й довіра, мотивація перспективою та збагаченням змісту праці, делегування повноважень).

Додамо також, що під матеріальними мотиваційними впливами слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя, що обумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і кількості, якості та результативності праці, підвищення ефективності праці. При цьому, провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі, що виступає основною формою доходу найманих працівників, однак, взаємозв'язок заробітної плати, як і доходів у цілому, і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий [6, с. 367]. Таким чином вважаємо, що пріоритетним мотиваційним чинником виступає матеріальне стимулювання праці, що базується на відповідності темпів росту середньої заробітної плати та темпів росту продуктивності суспільної праці, при цьому, перевищення темпів росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати є ознакою ефективності стимулювання праці та підвищення економічних результатів діяльності підприємства.

На основі даних офіційної статистики було проведено аналіз ефективності системи матеріального стимулювання праці в Україні (рис. 1).

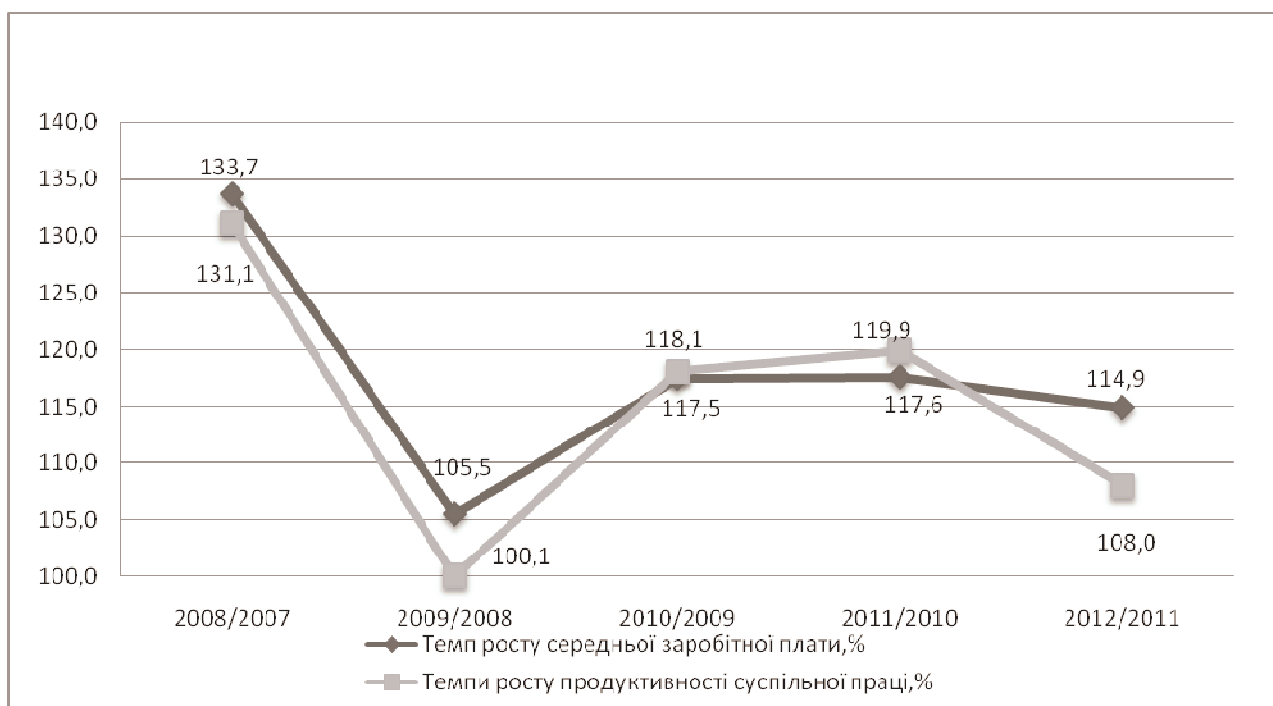


Рис. 1. Темпи росту середньої заробітної плати та продуктивності суспільної праці в Україні у 2008-2012 рр.

Джерело: розроблено авторами

Як свідчать дані рис. 1, останніми роками в Україні відбулися певні деструктивні зміни у системі матеріального стимулювання праці [1]. Так, якщо в 2009 році темпи росту заробітної плати перевищували темпи росту продуктивності суспільної праці на 5,4%, тобто діюча система оплати праці не стимулювала зростання її продуктивності, незважаючи на випереджувальний ріст заробітної плати у 2010-2011 рр. над темпами росту продуктивності суспільної праці (на 0,6% та 2,5% відповідно). Однак, вже в 2012 році ріст заробітної плати перевищував ріст продуктивності суспільної праці на 6,9%, що свідчить про зниження ефективності системи матеріального стимулювання праці працівників.

Додамо також, що поведінка працівників є відповідною реакцією на мотиваційні некеровані фактори макро- та мікросередовища, що потребує проведення моніторингу середовища мотиваційних впливів та має на меті своєчасну адаптацію до змін потреб і цінностей персоналу (рис. 2).

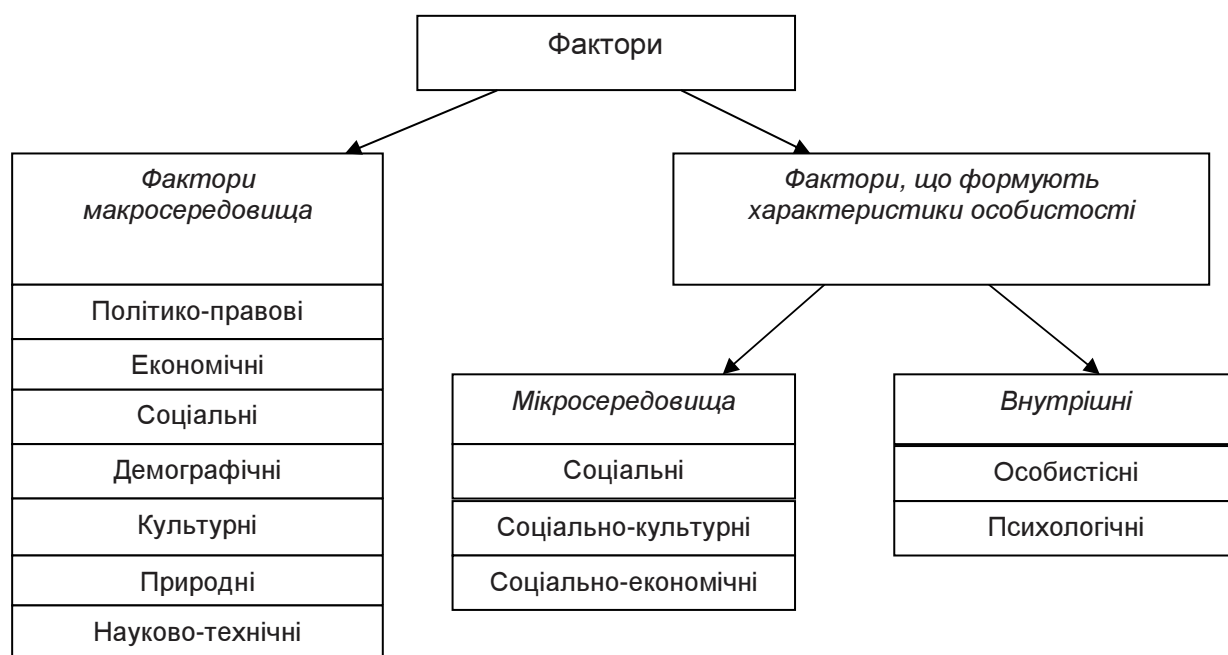


Рис. 2. Фактори впливу на розвиток потреб і мотивів працівників підприємства
Джерело : розроблено авторами

Як бачимо, що кожний працівник володіє певним набором потреб та мотивів, які формуються під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, що визначає його мотиваційну сферу діяльності, яка, в свою чергу, характеризується площею (загальним набором потреб і мотивів) та широтою (мінімальною кількістю мотивів і потреб) та повинна бути задоволена для ефективної діяльності працівника [7, с. 42]. У багатьох випадках просто необхідна і моральна компенсація, як чинник врівноваження, в ролі якого виступають методи нематеріального заохочення. Так, наприклад, у Радянському союзі в одній тільки вугільної промисловості існувало 20 тис. форм нематеріального заохочення працюючих [2, с. 48]. Відтак, одним з найважливіших факторів, що формує бажання та інтерес персоналу до праці і, як наслідок, рівень його трудової активності виступає мотиваційна діяльність підприємства, яка повинна передбачати моніторинг мотиваційної сфери та її елементів.

Так, з метою перевірки достатності мотивації персоналу необхідно провести моніторинг задоволеності працею, рівня менеджменту персоналу, рівні розвитку корпоративної культури та управління, ресурсного забезпечення винагород та професійного розвитку. Окрім того, головну роль в системі моніторингу мотиваційних впливів на розвиток персоналу посідає комплексна оцінка якостей взаємин і результатів праці працівників, об'єктивними показниками якої є рівень продуктивності праці, раціональне використання робочого часу, плинність кадрів, оборотність капіталу та його рентабельність [3, с. 53].

Зазначимо, що серед мотиваційних впливів вагоме місце займає мотиваційний механізм діяльності на підприємстві, який варто розглядати як порядок дій керівництва підприємства щодо стимулювання персоналу відповідно до встановлених нормативних характеристик і фактично отриманих результатів виробничої діяльності працівників. При цьому, він має базуватися на основі існуючих на підприємстві систем мотивації і відповідати можливостям підприємства стимулювати високопродуктивну діяльність персоналу. Окрім того, для успішного існування підприємства потрібна координація людського капіталу всередині організації, яка здійснюється у процесі управління [4, с. 131]. Таким чином, мотиваційний механізм, орієнтуючись на персонал як найцінніший ресурс підприємства, дозволяє підвищити активність персоналу через досяжність нормативних полікритеріальних характеристик, які є основою наведення порядку на підприємстві і лише потім, через внутрішню мотивацію, яка враховує складність, якість, результативність діяльності працівників підприємства [9, с. 368].

Таким чином, для стимулювання ефективної роботи працівників підприємство зобов'язане розробити компенсаційний пакет, який включає набір матеріальних і нематеріальних благ, отримуваних співробітниками від підприємства залежно від їхнього внеску. Варто додати, що розробка такого компенсаційного пакету має здійснюватися на наступних принципах: первинність цілі, системності та економічної доцільності [3, с. 152]. Окрім того, компенсаційний пакет включають три компоненти – заробітну плату, бонуси, грошові винагороди тощо. Відтак, щоб розробити і впровадити ефективну систему мотивації, потрібно провести діагностику середовища мотивації підприємства, розробити сегментовану систему мотивації, в якій комплексно застосовувати матеріальні і моральні засоби мотивації, систематично проводити моніторинг і коригування системи мотивації.

Необхідно зауважити, що механізм мотивації, оцінки і стимулювання персоналу впливає на показники прибутку і рентабельності через складну систему економічних показників господарської діяльності підприємства, яка базується на техніко-організаційному рівні виробництва і соціально-економічному потенціалі персоналу, які визначають чисельність і склад, а також рівень його продуктивності праці. У свою чергу, від показників чисельності і продуктивності праці залежить: обсяг реалізованої продукції, частина прибутку від якого складає фонд оплати праці і визначає розмір середньої заробітної плати; від продуктивності праці і розміру середньої заробітної плати формується рівень витрат на заробітну плату, який впливає на собівартість реалізованої продукції. Слід зазначити, що під ефективністю ми розуміємо відносну результативність діяльності, 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 [8, с. 148].

Наостанок додамо, що інвестуючи у розвиток та мотивацію персоналу та імплементуючи мотиваційну політику до комплексної програми управління персоналом, керівництво може підвищити інтегральну ефективність діяльності підприємства, особливо у період, коли економія та ефективність стають найгострішими питаннями як вітчизняного, так і закордонного менеджменту [8, с. 151].

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження засвідчило, що удосконалення механізму мотивації, оцінки та стимулювання персоналу впливає на показники прибутку та рентабельності через складну систему мотиваційних впливів, а також передбачає створення та застосування мотиваційного моніторингу, системи постійного нагляду та контролю за станом мотивації праці працівників для прийняття кваліфікованих управлінських рішень у сфері організації та оплати праці.

Відтак, підвищення конкурентоспроможності підприємства та ефективності його діяльності вимагає високої трудової активності працівників, а для цього потрібно зосередити увагу на механізмах покращення стимулювання працівників. На сучасному підприємстві основним завданням є формування ефективного мотиваційного механізму, при цьому, його складовою повинна бути як матеріальна, так і нематеріальна мотивація, які взаємно збагачують та доповнюють одна одну. Тоді як, одним із найважливіших факторів, що впливають на розвиток підприємства, є добре мотивований персонал як один з головних чинників підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Бібліографічний список

1. Дані офіційних інтернет-ресурсів Державного комітету статистики України за 2008-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
2. Дімітрієва С. Д. Шляхи підвищення мотивації персоналу / С. Д. Дімітрієва // *Культура народів Причорномор'я* : [наук. журнал]. – 2011. – № 216. – С. 46-49.
3. Докучаєв О. А. Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / О. А. Докучаєв, Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. – Одеса, 2008. – 167 с.
4. Живко З. Б. Мотивований персонал як гарант безпеки та конкурентоспроможності підприємства / З. Б. Живко // *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)* / [За ред. М. Ф. Кропивка]. – Мелітополь : Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2012. – № 2 (18). – Том 1. – С. 130-136.
5. Костюк О. Д. Сучасні інструменти мотивації персоналу [Електронний ресурс] / О. Д. Костюк. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vkhdtusg/2013_138/25.pdf
6. Мащенко М. А. Формування мотиваційного механізму на підприємстві / М. А. Мащенко // *Комунальне господарство міст. Економічні науки* : [науково-технічний збірник]. – К. : Техніка, 2012. – № 102. – С. 365-369.
7. Прусс Д. М. Мотивація персоналу торговельних підприємств в умовах трансформації ринкових відносин : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» / Д. М. Прусс, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк, 2010. – 173 с.
8. Усатенко О. В. Кількісна оцінка рівня мотивації персоналу для прогнозування та визначення резервів підвищення ефективності виробничих підприємств / О. В. Усатенко, Д. А. Скрипкина // *Науковий вісник НГУ. – Дніпропетровськ* : НГУ, 2011. – № 6. – С. 147-152.
9. Харун О. А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналу / О. А. Харун // *Економічні науки. Серія «Облік і фінанси»* : [зб. наук. праць]. – Луцьк : ЛНТУ, 2011. – Вип. 8(29). – Ч. 4. – С. 366-371.
10. Чикуркова А. Д. Мотиваційний профіль як складова системи мотиваційної праці персоналу / А. Д. Чикуркова // *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)* / [За ред. М. Ф. Кропивка]. – Мелітополь : Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2012. – № 2 (18). – Том 1. – С. 379-388.

References

1. State Statistics Service of Ukraine. (2012, September, 09). Indicators of social and economic development of Ukraine in 2008-2012. Retrieved from <http://ukrstat.gov.ua/>
2. Dimitrieva, S.D. (2011), Ways to improve personnel motivation, *Kultura Narodov Prichornomoria*, no. 216, pp. 46-49.
3. Dokuchaev, O.A. (2008), *Personnel motivation and its correlation with the efficiency of enterprise activity*, Dissertation for Can. Sc. (Econ), 08.00.04, Institute for market Problems and Economic-ecological Researches of the - National Academy of Sciences of Ukrainian, Odesa, Ukraine, 167 p.
4. Zhyvko, Z.B. (2012), Motivated personnel as a guarantor of security and enterprise competitiveness. In M.F. Kropyvko (Eds.), *Scientific collected works of Agrotechnological Taurian State University (Economics)*, no. 2(18), vol. 1, pp. 130-136.
5. Kostiuk, O.D. (2013), "Modern tools of the personnel motivation", Available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vkhdtusg/2013_138/25.pdf
6. Mashchenko, M.A. (2012), Formation of the motivational mechanism at an enterprise. In *Scientific and technical collected works: Municipal economy of cities: Economic Science*, Tekhnika Press, Kyiv, vol. 102, pp. 365-369.
7. Pruss, D.M. (2010), *Commercial enterprises personnel motivation in the conditions of transforming market economy*, Dissertation for Can. Sc. (Econ), 08.00.04, DonNEU, Donetsk, Ukraine, 173 p.

8. Usatenko, O.V. and Skrypkina, D.A. (2011), Quantitative estimation of personnel motivation level in forecasting and assessment of business performance potential. *Scientific Bulletin of NSU*, no.6, pp.147-152.

9. Kharun, O.A. (2011), Construction of human resource management mechanism motivation. In *Scientific collected works: Economics. "Accounting & Finance"*, vol. 8(29), part. 4, pp. 366-371.

10. Chyurkova, A.D. (2012), Motivational profile as part of the motivation of personnel. In M.F.Kropyvko (Eds.), *Scientific collected works of Agrotechnological Taurian State University (Economics)*, no. 2(18), vol.1, pp. 379-388.

Іляш О.І., Бугайчук Н.В. МОНИТОРИНГ СЕРЕДОВИЩА МОТИВАЦІЙНИХ ВПЛИВІВ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Мета. Вирішення науково-прикладних завдань обґрунтування основних напрямів формування соціально-економічних підходів до мотивації персоналу, що ґрунтуються на комплексному дослідженні середовища мотиваційних впливів, як одного з головних чинників підвищення економічних результатів діяльності підприємства.

Методика дослідження. Методичною і теоретичною основою дослідження є положення теорії мотивації, потреб, соціального та людського розвитку, а також фундаментальні публікації вітчизняних та зарубіжних дослідників з проблем мотивації та стимулювання працівників підприємства. У процесі дослідження використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи: абстрактно-логічний (для розкриття теоретичних засад мотивації та ефективності діяльності підприємства); системного аналізу та теоретичного узагальнення (для обґрунтування напрямів удосконалення мотивації і окреслення мотиваційних впливів на ефективність отримання економічних результатів діяльності).

Результати. Обґрунтовано, що забезпечення економічного та соціального ефекту підприємства, його кінцевих результатів в умовах ринкової економіки, пов'язане зі створенням прогресивних соціально-економічних механізмів активізації людського фактору. Визначено необхідність застосування мотиваційного моніторингу для прийняття кваліфікованих управлінських рішень у напрямку забезпечення результативності діяльності. Досліджено мотиваційні впливи на розвиток персоналу, які визначаються сукупністю внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, матеріальних та нематеріальних стимулів діяльності. Доведено, що підвищення конкурентоспроможності підприємства передбачає розробку ефективної моделі мотивації, яка спонукає конкретного індивіда та колектив в цілому до досягнення високих кінцевих економічних результатів діяльності.

Наукова новизна. Розроблено концептуальні засади проведення моніторингу мотиваційних впливів, що враховують органічну взаємообумовленість, оцінки та стимулювання персоналу, зростаючу регулятивну роль механізму мотивації, пріоритетами якого є створення та застосування мотиваційного моніторингу та орієнтовані на обґрунтування нової парадигми ефективного підвищення економічних результатів діяльності підприємства.

Практична значущість. Значущість дослідження полягає у створенні та застосуванні мотиваційного моніторингу, системи постійного нагляду та контролю за станом мотивації праці працівників для прийняття кваліфікованих управлінських рішень у сфері організації і оплати праці та підвищення ефективності діяльності підприємства.

Ключові слова. Мотивація, моніторинг, мотиваційні впливи, економічні результати діяльності, мотиваційний механізм.

Iliash O., Buhachuk N. MONITORING OF THE MOTIVATIONAL ENVIRONMENT IMPACTING ON THE INCREASING OF ENTERPRISE ECONOMIC PERFORMANCE.

Purpose. The solution of scientific and applied problems of justifying of the formation of general social and economic approaches to personnel motivation, which are based on a comprehensive study of motivation influence environment as one of the main drivers of enterprise economic performance increasing.

Methodology of research. The theory of motivation, needs, social and human development, as well as national and foreign researcher's fundamental publications on issues of employees

motivation and stimulation, are the methodological and theoretical basis of the research. Along the research the general and special scientific methods are used, namely: the abstract-logical method (to study the theoretical principles of motivation and the enterprise performance efficiency), system analysis and theoretical generalization method (to justify the motivation improving and to outline motivational influences on the economical performance efficiency).

Findings. It's substantiated that, under the conditions of free economy, the economic and social enterprise efficiency and good results are related to progressive social-economic mechanisms of the human factor activation. It's justified the motivation monitoring necessity for the making of the qualified management decisions in the aim to ensure the activities results. The personnel development motivational impact are investigated. This impact is defined as a set of internal and external driving forces, material and non-material incentives. It is proved that the company competitiveness increasing foresees the development of an effective motivation model, which induces both a specific individual and the team-as-a-whole to achieve high economic performance.

Originality. It's elaborated the conceptual principles of motivational impact monitoring. The principles take into account the natural interdependence, evaluation and personnel stimulation, as well as the increasing of the regulatory role of motivation mechanism, the priority of which is the creation and the application of the motivational monitoring focused on the new paradigm of company economic performance improving.

Practical value. The creation and applying of the motivational monitoring, and the system of continuous employees motivation monitoring and surveillance for the purposes of the qualified management decision-making in the wages system, as well as in the branch of the enterprise performance improving.

Key words. Motivation, monitoring, motivational impact, economic performance, motivational mechanism.

Иляш О.И., Бугайчук Н.В. МОНИТОРИНГ СРЕДЫ МОТИВАЦИОННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Цель. Решение научно-практических задач обоснования основных направлений формирования социально-экономических подходов к мотивации персонала, основанные на комплексном исследовании среды мотивационных воздействий, как одного из главных факторов повышения экономических результатов деятельности предприятия.

Методика исследования. Методической и теоретической базой исследования являются положения теории мотивации, потребностей, социального и личного развития, а также фундаментальные публикации отечественных и зарубежных исследователей по проблемам мотивации и стимулирования работников предприятия. В процессе исследования использовались общенаучные и специальные методы: абстрактно-логический (для раскрытия теоретических основ мотивации и эффективности деятельности предприятия); системного анализа и теоретического обобщения (для обоснования направлений улучшения мотивации и определения мотивационных воздействий на эффективность получения экономических результатов деятельности).

Результаты. Обосновано, что обеспечение экономического и социального эффекта предприятия, его конечных результатов в условиях рыночной экономики, связано с созданием прогрессивных социально-экономических механизмов активизации человеческого фактора. Определена необходимость применения мотивационного мониторинга для принятия квалифицированных управленческих решений в направлении обеспечения результативности деятельности. Исследованы мотивационные воздействия на развитие персонала, которые определяются совокупностью внутренних и внешних движущих сил, материальных и нематериальных стимулов деятельности. Доказано, что повышение конкурентоспособности предприятия предусматривает разработку эффективной модели мотивации, которая побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению высоких конечных экономических результатов деятельности.

Научная новизна. Разработаны концептуальные принципы проведения мониторинга мотивационных воздействий, учитывающих органическую взаимообусловленность, оценки и стимулирования персонала, возрастающую регулятивную роль механизма мотивации, приоритетами которого является создание и применение мотивационного мониторинга и ориентированные на обоснование новой парадигмы эффективного повышения экономических результатов деятельности предприятия.

Практическая значимость. Создание и применение мотивационного мониторинга, системы постоянного надзора и контроля за состоянием мотивации труда работников для принятия квалифицированных управленческих решений в области организации и оплаты труда и повышения эффективности деятельности предприятия.

Ключевые слова. Мотивация, мониторинг, мотивационные воздействия, экономические результаты деятельности, мотивационный механизм.

УДК 658.8:330.34

*Нянько В.М.,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту організацій,
ПВНЗ «Університет економіки і підприємництва», м. Хмельницький*

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО МАШИНОБУДУВАННЯ

Постановка проблеми. У сучасних умовах глобалізації та загострення конкурентної боротьби значна увага приділяється проблемі використання нових методик і технологій у системі управління підприємствами для підвищення їх конкурентоспроможності. Для успіху на ринку необхідний інтегрований підхід до підвищення ефективності діяльності підприємства, зокрема і через впровадження системи управління ефективністю маркетингових досліджень на основі сучасних концепцій управління і підтримки їх інформаційно-аналітичного забезпечення.

Управління ефективністю маркетингових досліджень підприємств сільськогосподарського машинобудування, в умовах суттєвих змін у зовнішньому середовищі, передбачає наявність правильної організації роботи на підприємстві, зокрема за бізнес-процесами та використання різних систем показників і проведення оцінки ефективності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми маркетингових досліджень та управління ними, а також їх ефективності розглядаються у працях Г. Асселя [1], Л. Г. Багієва [2], Л. В. Балабанової [3], І. К. Беляєвського [4], Ф. Букереля [5], В. В. Войленка [10], С. С. Гаркавенко [6], Є. П. Голубкова [7], П. Діксона [8], А. І. Ковальова [10], Ф. Котлера [11], Н. К. Малхорти [12], А. Ф. Павленка [13], А. М. Романова [15], А. О. Старостіної [17], Г. А. Черчілля [19] та ін. Однак у наукових дослідженнях, проблеми впровадження системи управління ефективністю маркетингових досліджень комплексно майже не розглядались. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому і практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою дослідження є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо впровадження системи управління ефективністю маркетингових досліджень на підприємствах сільськогосподарського машинобудування в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. А. І. Ковальов та В. В. Войленко називають маркетингові дослідження функцією управління підприємством в умовах ринку, а Є. П. Голубков вважає маркетингові дослідження частиною інформаційної системи управління підприємством [4, с. 16]. Тому впровадження системи управління ефективністю