

Розраховані показники ліквідності підприємства мають стійку тенденцію до зниження, так чистий оборотний капітал демонструє негативну динаміку. Відмічається значне перевищення чистого обігового капіталу над оптимальною потребою, що свідчить про нераціональне використання ресурсів підприємства.

Показники рентабельності стабільно погіршуються навіть на фоні збільшення як чистої, так і інших видів прибутку за аналітичний період.

Порівняння коефіцієнта рентабельності активу з банківським відсотком дає відповідь на питання про незадовільний рівень доцільності підприємницької діяльності, що здійснює підприємство.

В цілому, фінансовий стан підприємства стабільний, але показники ділової активності підприємства на дуже низькому рівні.

З урахуванням вищезазначеного, намічено напрямки підвищення ефективності діяльності підприємства. Для того, щоб забезпечити зростання ефективності та збільшення прибутковості, необхідно нарощувати асортимент послуг та кількість запущених проектів, які і будуть збільшувати ефективність підприємства, скорочуючи витрати і збільшуючи її доходи.

Література:

1. Благой В.В., Тихомирова А.О. Дослідження напрямків підвищення ефективності використання людського потенціалу на основі впровадження колективних просторів. *Науковий журнал «Молодий вчений»*. 2018. №5.1 (57.1). С.5-8

2. Левчук Т.М., Кривов'язюк І.В. Проблеми забезпечення ефективності діяльності підприємства та їх вирішення в сучасних концепціях господарювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. № 23. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_23/2/12.pdf

3. Ярославський А. О. Економічна ефективність діяльності підприємства: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. №12. С. 174–177

4. Замкова Н.Л., Бондар А.О. Управління ефективністю діяльності підприємства. Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології. Збірник наукових праць всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції. Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ, 2015. С. 12–24.

ВИКОРИСТАННЯ КРІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Федько Д.С.,

*Науковий керівник: Миколайчук І. П., к.е.н., доцент
Державний торговельно-економічний університет*

Бізнес-середовище в сучасному складному інформаційному та невизначеному світі стає все більш орієнтованим на людей. Авторитарне керівництво, яке домінувало в корпоративних стосунках у минулому, було замінено на співпрацю та трансформаційні відносини, які переважно зосереджені на зростання можливостей працівників.

Нині мотивація працівників є ключовим фактором підвищення продуктивності діяльності будь-якого підприємства. Сьогодні всі, без винятку, керівники розуміють, як саме мотивація працівників, особливо ключових посад, може вплинути на успіх ведення ними бізнесу. Насправді високомотивовані працівники мають набагато більше шансів бути високопродуктивними та активно залученими до виконуваних ними функцій. Переваги цього також досить відчутні не лише для персоналу, але й для споживачів та клієнтів, які є головними стейкхолдерами успішного бізнесу.

Доцільно зазначити, що фактори мотивації працівників насправді залежать від його особистісних якостей – потреб, цінностей, цілей, характеру працівника. Формування команди самовмотивованих працівників в сучасному світі є мало реальним фактом. Під час співбесід і щорічних оглядів рекрутери часто цікавляться цілями співробітників, але рідко запитують, на що саме вони здатні та якими володіють можливостями, щоб досягти їх. Однак при цьому, якщо цілі працівників узгоджуються з цілями бізнесу чи команди, то відповідь на це питання варо отримати вже в процесі первинного відбору. Тому найкраще, що можуть зробити керівники команд, це бути лідерами у бізнесу, оскільки саме вони мають значний вплив на мотивацію та поведінку працівників [2].

Зважаючи на викладене, варто дослідити, як саме ключові показники ефективності (або КРІ) можна використовувати для сприяння виявленню позитивних мотиваторів і етичній цінностей – таких як чесність і справедливість. За змістом КРІ – це фактори фінансового та нефінансового характеру, які використовуються організаціями та керівниками для відстеження розвитку та оцінки рівня успіху свого бізнесу. Такі показники є унікальним і потужним інструментом, доступним для роботодавців, які бажають максимізувати ентузіазм співробітників за допомогою мотивації. Грамотно сформульовані КРІ є орієнтиром для співробітників, спрямовуючи бізнес до найважливіших цілей і досягнень. Для того, щоб роботодавці успішно встановлювали КРІ своєї компанії, вони повинні бути знайомі з чинниками, які впливають на продуктивність співробітників [1].

КРІ дають підказки про те, як бути більш ефективними та допомагають керувати бізнесом, а також допоможуть передбачити майбутні прибутки. Водночас С.Флагерті пропонує також враховувати в бізнесі показники ефективності стосунків, які допоможуть налагодити зв'язок із співробітниками, розкрити їхній творчий потенціал і дати чітке бачення того, наскільки успішним буде бізнес у майбутньому [3].

Існуючі теорії мотивації пропонують низку цікавих позицій щодо цього питання, яке зараз є глобальною проблемою для великих і малих організацій. Сучасна фінансова нестабільність у світі спонукає бізнес дбати про власну стабільність і гнучко реагувати на виклики, що виникають. Наприклад, сучасні глобальні виклики – недостатній рівень кваліфікації працівників, інтеграція міленіалів у робочу силу, демократизація праці та періодичні фінансові кризи спонукають компанії зосереджуватися на залученні найкращого людського капіталу та утриманні наявних компетентних спеціалістів.

Основні цілі КРІ полягають у сортуванні даних про ефективність для порівняльного аналізу, створенні основи для порівняння поточної та минулої ефективності, можливості робити прогнози щодо майбутніх результатів, планувати дії, коли потрібні покращення, і встановлювати цілі ефективності. Іншими словами, мотиваційна роль КРІ полягає в тому, щоб окреслювати набір чітких цілей для співробітників, спрямовувати їх на досягнення конкретних результатів і організовувати їх зусилля найбільш ефективним чином. Однак, щоб бути мотиваторами, КРІ повинні використовуватися разом із системою заохочень і винагород для працівників, які відповідають стандартам [1].

Етичні питання тут стосуються рівності між виконавцями. Постійний успіх найкращих виконавців, швидше за все, збентежить тих, хто не зможе відповідати встановленим стандартам. Тому важливо, щоб система КРІ і винагороди були доступні кожному співробітнику. В іншому випадку КРІ досягли б протилежного результату серед груп низькоефективних співробітників, оскільки вони почали б відчувати себе недооціненими та несправедливим. Деякі мотиваційні теорії пов'язують це явище з бажанням виконавців відновити справедливість і отримати вигоди, яких вони не змогли досягти, використовуючи альтернативні методи.

Підводячи підсумок, доцільно відзначити, що КРІ відіграють значну роль у підвищенні продуктивності праці працівників через мотивацію. Однак лише ретельно зважені показники ефективності дають переваги. Вони повинні реагувати на потреби співробітників і співвідноситися з системами стимулювання, спрямованими на правильні цілі.

Література:

1. Марр Б. Ключові показники ефективності. 75 показників, які повинен знати кожен менеджер, 2016. 344 с.
2. Perez S. How to Measure Motivation of Your Employees to Increase Performance. URL: <https://www.brightgauge.com/blog/metrics-motivation-evaluation> (дата звернення: 01.03.2023)
3. Flaherty S. Inspiring Indicators of Performance URL: <https://theseanflaherty.medium.com/kpis-that-inspire-7c34f3ce45a1> (дата звернення: 01.03.2023)

ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТНОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Шебеда Р.Є.

*Науковий керівник: Шершенюк О.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

На сьогоднішній день, за нестабільних умов господарювання та наростання кризових процесів в економіці країни, гостро постає питання необхідності формування ефективною системи антикризового управління підприємством. Ігнорування потреби в антикризових заходах може привести до