

ОЦІНКА МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

© 2017 ЄЛИСЕЄВА О. К., КУТОВА Н. Г.

УДК 657.471.12:331.214.72

Єлисеєва О. К., Кутова Н. Г. Оцінка механізму стимулювання персоналу підприємств

У статті розроблено експертну оцінку рівня результативності механізму стимулювання персоналу досліджуваних підприємств. Представлено функції управління персоналом та відповідні індикатори, які використовуються для моделювання бізнес-процесів управління персоналом. Обґрунтовано індикатори для визначення інтегрального показника ефективності стимулювання персоналу. Визначено найважливіші чинники кількісного характеру, що впливають на забезпечення високої ефективності стимулювання персоналу. Виявлено взаємозв'язок між результатами діяльності підприємств та показниками ефективності стимулювання персоналу. Застосовано кореляційно-регресійний аналіз для розрахунку інтегрального індикатора ефективності управління персоналом і визначено межі значень інтегрального показника для вибору оптимальної форми механізму стимулювання персоналу за допомогою екстраполяційного методу гармонійних ваг.

Ключові слова: персонал, механізм стимулювання персоналу, експертна оцінка, індикатор оцінювання.

Рис.: 2. **Табл.:** 3. **Формул:** 6. **Бібл.:** 8.

Єлисеєва Оксана Костянтинівна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри статистики, обліку та економічної інформатики, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (пр. Гагаріна, 72, Дніпро, 49000, Україна)

E-mail: yelisyeyeva.o@ef.dnulive.dp.ua

Кутова Наталія Геннадіївна – старший викладач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет (вул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

E-mail: kutovaya_nataliya@rambler.ru

УДК 657.471.12:331.214.72

Елисеєва О. К., Кутова Н. Г. Оценка механизма стимулирования персонала предприятий

В статье разработана экспертная оценка уровня результативности механизма стимулирования персонала для исследуемых предприятий. Представлены функции управления персоналом и соответствующие индикаторы, которые используются для моделирования бизнес-процессов управления персоналом. Обоснованы индикаторы для определения интегрального показателя эффективности стимулирования персонала. Определены важнейшие факторы количественного характера, влияющие на обеспечение высокой эффективности стимулирования персонала. Обнаружена взаимосвязь между результатами деятельности предприятий и показателями эффективности стимулирования персонала. Применен корреляционно-регрессионный анализ для расчета интегрального индикатора эффективности управления персоналом и определены пределы значений интегрального показателя для выбора оптимальной формы механизма стимулирования персонала с помощью экстраполяционного метода гармонических весов.

Ключевые слова: персонал, механизм стимулирования персонала, экспертная оценка, индикатор оценки.

Рис.: 2. **Табл.:** 3. **Формул:** 6. **Библ.:** 8.

Елисеєва Оксана Константиновна – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедрою статистики, учета і економічної інформатики, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (пр. Гагаріна, 72, Дніпро, 49000, Україна)

E-mail: yelisyeyeva.o@ef.dnulive.dp.ua

Кутова Наталія Геннадіївна – старший преподаватель кафедры экономики, организации и управления предприятиями, Криворізький національний університет (ул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

E-mail: kutovaya_nataliya@rambler.ru

UDC 657.471.12:331.214.72

Yelisyeyeva O. K., Kutova N. G. The Evaluation of the Incentive Mechanism for Enterprise Staff

The article presents an expert evaluation of the level of effectiveness of mechanism for the staff incentive at the enterprises researched. The publication introduces the features of HR as well as related indicators that are used to simulate the HR business processes. Indicators to determine the integral measure of the efficiency of staff incentives have been substantiated. The critical quantitative factors that cause impact on ensuring the high efficiency of staff incentives have been determined. The interrelation between the performance of enterprises and the efficiency indicators of staff incentives has been disclosed. A correlative regression analysis has been applied to calculate the integrated HR performance indicator, defining the limits of the integrated indicator to determine the optimum form of the staff incentive mechanism by means of the extrapolation method of harmonic weights.

Keywords: staff, incentive mechanism, expert evaluation, evaluation indicator.

Fig.: 2. **Tbl.:** 3. **Formulae:** 6. **Bibl.:** 8.

Yelisyeyeva Oksana K. – D. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Statistics, Accounting and Economic Informatics, Oles Honchar Dnipro National University (72 Haharina Ave., Dnipro, 49000, Ukraine)

E-mail: yelisyeyeva.o@ef.dnulive.dp.ua

Kutova Natalia G. – Senior Lecturer of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University (11 Vitaliia Matusevycha Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50027, Ukraine)

E-mail: kutovaya_nataliya@rambler.ru

В умовах загострення конкуренції головною умовою ефективності діяльності підприємства є забезпечення ефективності діяльності персоналу. Персонал завжди був і залишається пріоритетним стратегічним ресурсом підприємства, а отже, і головним фактором формування та забезпечення його конкурентоспроможності. Як справедливо зазначається, персонал є детермінантою успішного функціонування підприємницької діяльності.

Метою статті є вдосконалення оцінки механізму стимулювання персоналу підприємств з урахуванням специфіки функцій управління персоналом.

У процесі опрацювання значної кількості наукових праць з економіки підприємства, управління персоналу, аналізу нефінансової звітності підприємств, а саме – GRI-стандарту (керівництво зі звітності у сфері сталого розвитку) та KPI-стандарту було визначено та обґрунтовано сукупність показників, які певною мірою

характеризують стан ефективності стимулювання персоналу [1–3].

У процесі дослідження автором запропоновано покласти функціональний підхід в основу формування механізму стимулювання персоналу підприємств з ремонту, монтажу машин і устаткування, згідно з яким стимулювання персоналу є ключовою функцією управління персоналом.

Визначення основних показників оцінювання ефективності стимулювання здійснювалося методом експертних оцінок [5], за яким було обрано дев'ять функцій управління персоналом, які максимально характеризують управління персоналом досліджуваних підприємств.

У табл. 1 представлено функції управління персоналом та відповідні індикатори, які використовуються для моделювання бізнес-процесів управління персоналом.

Таблиця 1

Індикатори оцінювання рівня результативності механізму стимулювання персоналу

№ з/п	Засоби стимулювання персоналу	Індикатор	Позначення індикатора
1	Матеріальне стимулювання	I_{mater}	$s_1 - s_8$
2	Організаційне стимулювання	I_{org}	$s_9 - s_{18}$
3	Соціально-психологічне стимулювання	I_{soc}	$s_{19} - s_{25}$

Джерело: авторська розробка.

Показники $s_1 - s_{25}$ визначають напрями ефективності управління персоналом, а саме – ефективність роботи персоналу з точки зору зростання рівня продуктивності праці (табл. 2).

Аналіз зазначених показників для визначення індикаторів є необхідною передумовою розрахунку інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналом підприємства. Ґрунтуючись на концепції функціонального підходу, узагальнену міру (інтегральний індикатор) ефективності стимулювання можна подати за допомогою опису взаємозв'язків між різними індикаторами та параметрами з приведенням їх до єдиної обчислювальної платформи.

Під індикатором ефективності управління персоналом пропонується розуміти кількісну міру діяльності персоналу, яка враховує соціально-економічний стан діяльності підприємства.

На рис. 1 представлено засоби стимулювання персоналу та відповідні індикатори, які використовуються для моделювання бізнес-процесів управління персоналом і визначення індикатора ефективності стимулювання персоналу.

Отже, індикатор ефективності управління персоналом слід розглядати як інтегровану оцінку стимулювання персоналом підприємства (див. рис. 1), яка враховує всі засоби стимулювання і тим самим відображає взаємозв'язок між компонентами процесу забезпечення ефективності управління персоналом підприємства: організаційною, інформаційною та мотиваційною.

Інтегральний індикатор I_{stimul} рекомендовано визначати як сумарну величину часткових статичних індикаторів за формулою:

Таблиця 2

Індикатори та показники оцінювання рівня результативності механізму стимулювання персоналу

Індикатор	Показники	Умвне позначення показників	Одиниця виміру
1	2	3	4
I_{mater}	Витрати заробітної плати з нарахуваннями на гривню товарної та реалізованої продукції	s_1	тис. грн
	Річний виробіток на одного працюючого	s_2	тис. грн/особу
	Витрати заробітної плати на гривню реалізованої продукції	s_3	тис. грн
	Зростання частки премій, доплат і надбавок у загальному фонді заробітної плати персоналу	s_4	тис. грн
	Зростання основної та додаткової оплати, заохочень і компенсаційних виплат у фонді заробітної плати персоналу	s_5	тис. грн
	Зростання фонду соціального розвитку (компенсація вартості житла, покриття витрат на відпочинок тощо)	s_6	тис. грн
	Співвідношення суми преміальних виплат за подані ідеї, раціоналізаторські пропозиції, нові рішення до загальної суми преміальних виплат по підприємстві	s_7	%
	Індекс середньої заробітної плати	s_8	%
I_{org}	Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу	s_9	осіб
	Підвищення рівня охоплення робіт нормами та нормативами	s_{10}	%
	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам	s_{11}	тис. осіб

1	2	3	4
	Рівень професійних захворювань та травматизму	s_{12}	%
	Співвідношення середньої заробітної плати персоналу, що займається інноваціями на підприємстві, до загальної суми фонду заробітної плати	s_{13}	%
	Співвідношення витрат на навчання новим професіям та підвищення кваліфікації до загальних витрат на персонал	s_{14}	%
	Рівень комунікації всередині підприємства (рівень зворотного зв'язку) – часовий інтервал між розпорядженням керівництва (наказ, розпорядження, тощо) та звітною про виконання виконавців	s_{15}	час
	Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу	s_{16}	частка
	Коефіцієнт втрат робочого часу	s_{17}	частка
	Коефіцієнт плинності кадрів	s_{18}	частка
I_{soc}	Виплати соціального захисту на одного працівника (у т. ч. соціальне страхування старості, у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю тощо)	s_{19}	тис. грн/особу
	Відсоток персоналу з кадрового резерву підприємства, призначеного на цільову посаду	s_{20}	%
	Співвідношення подяк і доган персоналу за звітний період	s_{21}	%
	Співвідношення подяк на загальних зборах, у ЗМІ, на персональному сайті компанії, корпоративній дошці пошани та особистої подяки персоналу за звітний період	s_{22}	%
	Ступінь інвестування в медичне обслуговування та соціальне страхування	s_{23}	%
	Ступінь підвищення привабливості робочого місця (підприємства взагалі)	s_{24}	%
	Коефіцієнт управлінського навантаження – співвідношення чисельності управлінського складу до загальної численності кадрів	s_{25}	частка

Джерело: авторська розробка.

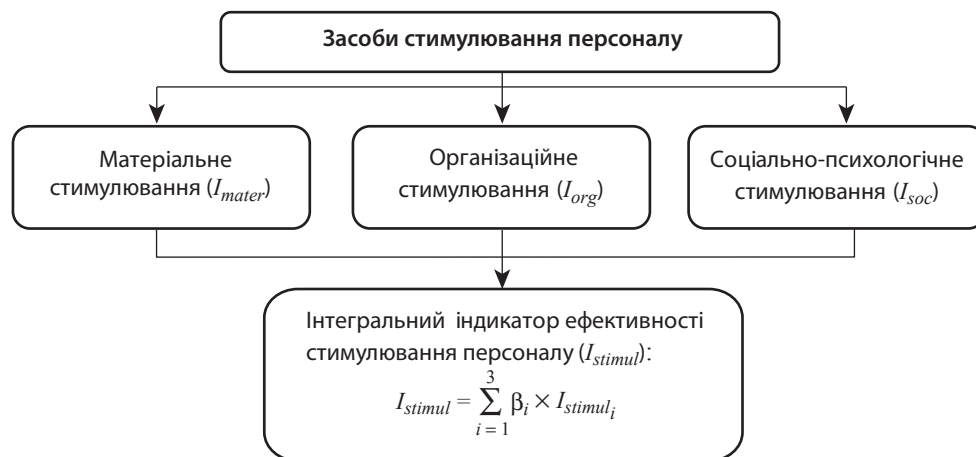


Рис. 1. Індикатори для оцінювання інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу підприємств

Джерело: авторська розробка.

$$I_{stimul} = \sum_{i=1}^3 \beta_i \cdot I_{stimul_i}, \quad (1) \quad I_{stimul} = \sum_{i=1}^3 (\beta_{mater} \cdot I_{mater} + \beta_{org} \cdot I_{org} + \beta_{soc} \cdot I_{soc}) =$$

де β_i – коефіцієнт впливу на стимулювання персоналу;
 I_{bpi} – індикатор засобу стимулювання персоналу; i – кількість засобів стимулювання персоналу.

Отже, розрахунок інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу підприємств здійснюється за формулою:

$$= \sum_{i=1}^3 (\beta_{mater} \cdot (\sum_{j=1}^8 s_{1-8}) + \beta_{org} \cdot (\sum_{e=1}^{10} s_{9-18}) + \beta_{soc} \cdot (\sum_{o=1}^7 s_{19-25})), \quad (2)$$

де I_{stimul} – інтегральний індикатор стимулювання персоналу підприємства, частка; I – індикатори впливу на I_{stimul} ; β_{mater} , β_{org} , β_{soc} – коефіцієнти впливу відповідних індикаторів на інтегральний індикатор ефективного стимулювання персоналу відповідного засобу стимулювання (матеріального, організаційного, соціально-психологічного); s_n – показники стану забезпечення ефективності стимулювання персоналу підприємств; n – кількість показників стану забезпечення ефективності стимулювання персоналу підприємств; j – кількість показників матеріальних засобів стимулювання персоналу підприємств; e – кількість показників організаційних засобів стимулювання персоналу підприємств; o – кількість показників соціально-психологічних засобів стимулювання персоналу підприємств.

У процесі моделювання поставлено завдання щодо виявлення взаємозв'язку між результатами діяльності підприємств і показниками ефективності стимулювання персоналу [6; 7]. Застосування методів кореляційного аналізу та множинної регресії дозволило розрахувати інтегральний індикатор ефективності управління персоналом I_{stimul} межі вимірювання якого знаходяться в діапазоні [0; 1]. Для цього використано формулу [8]:

$$I_{i,j} = \left(1 + e^{\frac{\bar{x}_j - x_{i,j}}{\delta(x_j)}} \right)^{-1}, \quad (3)$$

де $x_{i,j}$ та $I_{i,j}$ – вихідне та нормоване значення j -го показника для i -го підприємства; \bar{x}_j – середнє значення показника x_j на вибірці; $\delta(x_j)$ – відповідне стандартне відхилення.

Для обчислення середнього значення (\bar{x}_j) і стандартного відхилення $\delta(x_j)$ застосовуються формули [5]:

$$\bar{x}_j = \frac{\sum_{i=1}^m x_{i,j}}{m}, \quad (4)$$

$$\delta(x_j) = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^m (x_{i,j} - \bar{x}_j)^2}{m + 1}}. \quad (5)$$

Таке нормування даних забезпечує найнижчі значення індикаторів та інтегрального індикатора з точки зору стану ефективності стимулювання персоналу для числових величин, близьких до 0, а найвищі наближаються до 1. Надалі необхідне проведення моделювання впливу окремих показників на ефективність стимулювання персоналу підприємства. Використовуючи метод множинної регресії, можна визначити, які змінні мають найбільший вплив на засоби стимулювання персоналу підприємства. Відповідні коефіцієнти впливу розраховують за формулою:

$$K_1 := [(X_1^T \cdot X_1)^{-1} \cdot X_1^T]^T \cdot I_{stimul}, \quad (6)$$

де X_1 – матриця показників; K_1 – коефіцієнти впливу показників на індикатор стимулювання персоналу, який складається з відповідних індикаторів.

На підставі розрахунку інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу підприємств та сформованої шкали оцінювання рівня ефективності стимулювання персоналу визначено стан механізму стимулювання персоналу. Згадану шкалу оцінювання ефективності стимулювання персоналу наведено в табл. 3.

Таблиця 3

Шкала оцінювання рівня інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу підприємств

Рівень	Діапазон значень	Характеристика групи
Високий	[0,7–1]	Стабільно функціонує, наявні можливості ефективного розвитку, не потребує розроблення та впровадження додаткових заходів щодо мотиваційного та інформаційного забезпечення
Середній	[0,5–0,69]	Стан підприємства відносно стабільний
Низький	[0,3–0,49]	Низький рівень ефективності управління персоналом, що значною мірою не відповідає умовам забезпечення ефективності діяльності персоналу
Слабкий (обмежений)	[0–0,29]	Стан підприємства вкрай нестабільний, розвиток ускладнений

Джерело: авторська розробка.

У результаті проведення розрахунків встановлено, що на ефективність стимулювання персоналом досліджуваних підприємств впливає низка показників відповідної групи індикаторів.

З урахуванням вищевикладених результатів зазначимо, що найважливішим чинником кількісного характеру, що впливають на забезпечення високого ефективного стимулювання персоналу, є матеріальне стимулювання.

Також, на наш погляд, необхідно за допомогою трендового аналізу визначити тенденції інтегрального індикатора стимулювання персоналу на прикладі нормованих показників досліджуваних підприємств (рис. 2).

При визначенні межі значень інтегрального показника для вибору оптимальної форми механізму стимулювання персоналу було використано визначення прогностного значення за екстраполяційним методом гармонійних ваг, який ґрунтується на принципі різної інформаційної цінності окремих рівнів ряду динаміки для розрахунку прогнозованого показника.

Результати рис. 2 свідчать про те, що застосування інтегрального індикатора стимулювання персоналу дає можливість збільшити об'єктивність при оцінці заходів стимулювання завдяки врахуванню запропонованої системи оцінювання ефективності стимулювання, що безпосередньо впливають на ефективність діяльності персоналу та визначити тенденцію інтегрального індикатора стимулювання персоналу для кожного досліджуваного підприємства, наприклад, на 5 років.

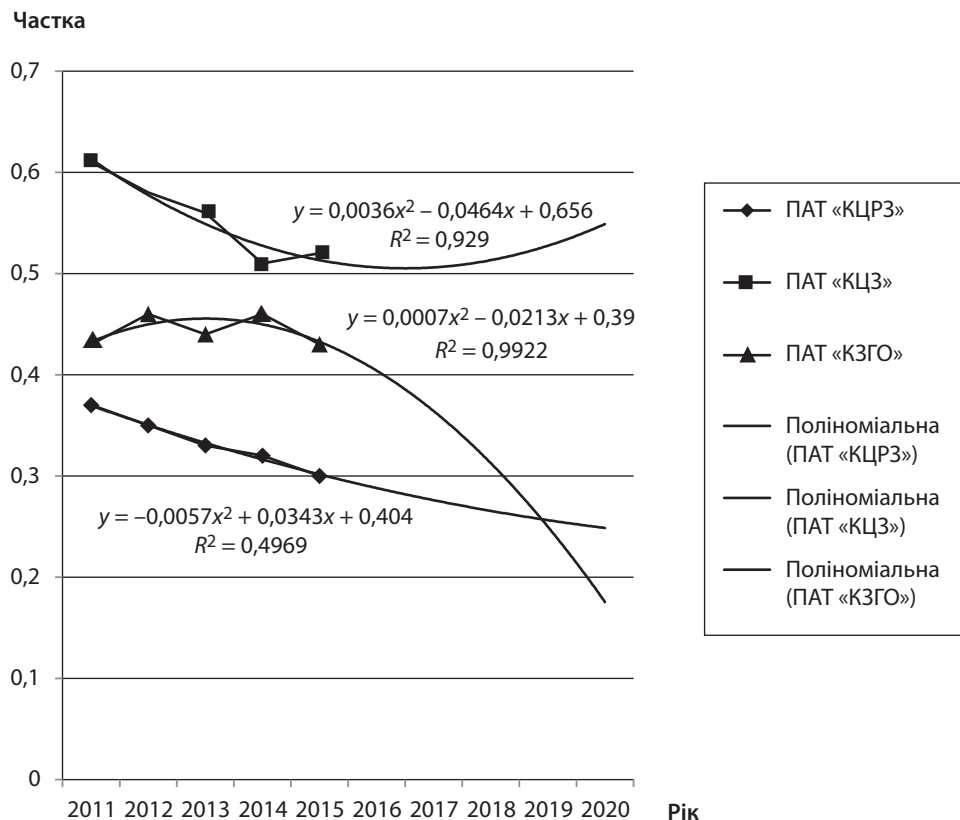


Рис. 2. Загальна тенденції інтегрального індикатора стимулювання персоналу на прикладі нормованих показників досліджуваних підприємств

Джерело: авторська розробка.

Динаміка підтверджує реальний стан підприємств та корелюється з результатами методики оцінки оцінювання рівня результативності механізму стимулювання персоналу, що є найбільш прийнятними для вітчизняних підприємств сфери послуг [4].

ВИСНОВКИ

Результати дослідження свідчать про наявність кризових явищ на підприємствах протягом аналізованого періоду та необхідність реалізації вдосконаленого механізму стимулювання персоналу, що підтверджують прогнозні значення показників.

Згідно з проведеними дослідженнями щодо формування системоутворюючих елементів механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг встановлено, що підвищення рівня ефективності їх діяльності можливе лише за умов формування дієвого механізму управління персоналом.

На підставі отриманих даних можемо зробити висновок: для забезпечення ефективності управління персоналом необхідно оперативно приймати оптимальні рішення у сфері стимулювання персоналу, розробити та впровадити заходи ефективних засобів стимуляції працівників підприємства, гарантувати підвищення продуктивності та результативності праці, а також удосконалювати систему розвитку персоналу. Окремо слід звернути увагу на карти мотиваторів.

Таким чином, оцінка механізму стимулювання персоналу відображає специфіку функцій управління персоналом і дозволяє об'єктивно визначити позитивні

й негативні аспекти діяльності як персоналу, так і підприємства в цілому, усунути недоліки та створити умови для високопродуктивної роботи персоналу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Mathis R. L., Jackson J. H. Human Resource Management. Cengage Learning, 2010. 664 p.
2. Torrington D., Hall L., Taylor S. Human Resource Management. 7th ed. Financial Times Management, 2009. 882 p.
3. Nguyen T. T. Knowledge Economy and Sustainable Economic Development: A critical review. Berlin, New York: Walter de Gruyter GmbH & Co. KG, 2010. 391 p.
4. Бізнес-новини в Україні: розвиток інтернет-торгівлі. URL: <http://www.finbrok.in.ua/biznes/novosti/3587-v-ukraine-stremitelno-razvivaetsya-internet-torgovlya>
5. Вітлінський В. В., Наконечний С. І., Терещенко Т. О. Математичне програмування: навч.-метод. посіб. Київ: Вид-во КНЕУ, 2012. 246 с.
6. Єлісеєва О. К., Ситало Є. І. Економіко-статистична оцінка розвитку сфери послуг за регіонами України. Прикладна статистика: проблеми теорії та практики. Вип. 13. С. 73–84.
7. Єлісеєва О. К., Лижник Ю. Б. Статистичний аналіз та моделювання соціально-економічних процесів: монографія. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2012. 216 с.
8. Мильнер Б. З., Евенко Л. И., Раппопорт В. С. Системный подход к организации управления. М.: Экономика, 1983. 224 с.

REFERENCES

"Biznes-novyny v Ukraini: rozvytok internet-torhivli" [Business news in Ukraine: development of e-Commerce]. <http://www.>

finbrok.in.ua/biznes/novosti/3587-v-ukraine-stremitelno-razvi-vaetsya-internet-torgovlya

Mathis, R. L., and Jackson, J. H. *Human Resource Management*. Cengage Learning, 2010.

Milner, B. Z., Yevenko, L. I., and Rappoport, V. S. *Sistemnyy podkhod k organizatsii upravleniya* [System approach to management organization]. Moscow: Ekonomika, 1983.

Nguyen, T. T. *Knowledge Economy and Sustainable Economic Development: A critical review*. Berlin; New York: Walter de Gruyter GmbH & Co. KG, 2010.

Torrington, D., Hall, L., and Taylor, S. *Human Resource Management*. Financial Times Management, 2009.

Vitlinskiy, V. V., Nakonechniy, S. I., and Tereshchenko, T. O. *Matematychnye prohramuvannia* [Mathematical programming]. Kyiv: Vyd-vo KNEU, 2012.

Yelisieieva, O. K., and Lyzhnyk, Yu. B. *Statystychnyi analiz ta modeliuvannia sotsialno-ekonomichnykh protsesiv* [Statistical analysis and modeling of socio-economic processes]. Dnipropetrovsk: Nauka i osvita, 2012.

Yelisieieva, O. K., and Sytalo, Ye. I. "Ekonomiko-statystychna otsinka rozvytku sfery posluh za rehionamy Ukrainy" [Economic-statistical evaluation of the development of services in regions of Ukraine]. *Prykladna statystyka: problemy teorii ta praktyky*, no. 13 (2013): 73-84.

УДК 330.837

СОЗДАЮТ ЛИ ИНСТИТУТЫ УСЛОВИЯ ДЛЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА? (МЕЖСТРАНОВЫЙ АНАЛИЗ)

© 2017 МИКОЛЕНКО Е. П.

УДК 330.837

Миколенко Е. П. Создают ли институты условия для экономического роста? (Межстрановой анализ)

Целью статьи является исследование влияния качества институтов на экономический рост на основе собранных панельных данных по выделенным экономическим институтам. Выбор последних был обусловлен результатами анализа и обобщения научных работ современных исследователей. В статье обоснована необходимость построения интегрального показателя для оценки влияния качества институтов на ВВП на душу населения. В качестве объясняющих переменных были выбраны институциональные факторы по критерию значимости для роста экономики. Применение метода главных компонент позволило включить в модель не только реальные показатели, но и другие институциональные факторы, которые могут быть значимыми, но остались неучтенными при выборе конкретного набора институтов. Для проведения анализа использовались данные Всемирного экономического форума и Мирового банка, собранные для ряда стран. Перспективы дальнейших исследований связаны с поиском и построением регрессионной модели с включением в неё институциональных и других независимых переменных, влияющих на экономический рост.

Ключевые слова: институты, экономический рост, метод главных компонент, регрессионный анализ.

Рис.: 3. **Табл.:** 4. **Формул.:** 2. **Библ.:** 19.

Миколенко Елена Петровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия» (ул. Лермонтовская, 27, Харьков, 61000, Украина)

E-mail: mykolenkohelen@gmail.com

УДК 330.837

Миколенко О. П. Чи створюють інститути умови для економічного зростання? (Міжкраїнний аналіз)

Метою статті є дослідження впливу якості інститутів на економічне зростання, спираючись на зібрані панельні дані за обраними економічними інститутами. Вибір останніх було здійснено на основі аналізу та узагальнення наукових праць сучасних дослідників. У статті обґрунтовано необхідність побудови інтегрального показника для оцінки впливу якості інститутів на ВВП на душу населення. Як пояснювальні змінні було обрано інституційні чинники за критерієм значимості для зростання економіки. Застосування методу головних компонент дозволило включити в модель не тільки реальні показники, а й інші інституційні фактори, які можуть бути значущими, але залишилися поза обраним конкретним набором інститутів. Для проведення аналізу використано дані Всесвітнього економічного форуму та Світового банку, що були зібрані для ряду країн. Перспективи подальших досліджень пов'язані з пошуком та побудовою регресійної моделі з включенням в неї інституційних та інших незалежних змінних, що впливають на економічне зростання.

Ключові слова: інститути, економічне зростання, метод головних компонент, регресійний аналіз.

Рис.: 3. **Табл.:** 4. **Формул.:** 2. **Библ.:** 19.

Миколенко Олена Петрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства, Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія» (вул. Лермонтовська, 27, Харків, 61000, Україна)

E-mail: mykolenkohelen@gmail.com

UDC 330.837

Mykolenko O. P. Do Institutions Create Conditions for Economic Growth? (Inter-Country Analysis)

The article is aimed at studying the impact of quality of institutions on economic growth, on the basis of the collected panel data on the selected economic institutions. The selection of the latter was done according to the analysis results and a generalization of the scientific works by contemporary researchers. The article substantiates the need to build an integrated indicator to assess the impact of quality of institutions on GDP per capita. Institutional factors were selected as explanatory variables by the criterion of importance for economic growth. The use of the main component method has enabled the model to include not only real indicators but also other institutional factors that may be relevant but remain unaccounted for in the selection of a specific set of institutions. The analysis used the data by the World Economic Forum and the World Bank collected for a number of countries. Prospects for further research relate to the search for and construction of a regression model, incorporating institutional and other independent variables influencing economic growth.

Keywords: institutions, economic growth, method of main components, regression analysis.

Fig.: 3. **Tbl.:** 4. **Formulae:** 2. **Bibl.:** 19.

Mykolenko Olena P. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics of the Enterprise, Kharkiv University of Humanities (27 Lermontovska Str., Kharkiv, 61000, Ukraine)

E-mail: mykolenkohelen@gmail.com