



інших випадків, із цим завданням впоратися не зможе, оскільки за час, що минув від моменту отримання інформації дослідником, а також необхідне для її аналізу, обробки і представлення замовнику, вона може дещо "застаріти". Процес маркетингових досліджень включає такі етапи: визначення проблеми і цілей дослідження; розробка плану досліджень; реалізація плану досліджень (збір та аналіз даних); інтерпретація отриманих результатів та їх доведення до керівництва (підготовка та презентація заключного звіту) [2].

У маркетингу формується інформаційне середовище і маркетингова інформаційна система, що складається з трьох чинників: людського, методологічного та технологічного [6]. Для отримання інформації в ході маркетингового дослідження звичайно використовуються один або декілька з можливих методів: опитування, спостереження, експеримент, моніторинг, аналіз вторинних даних, хол-тести, фокус-групи, експертне оцінювання та багато іншого, залежно від завдання дослідження. Можна зазначити, що інформація в маркетинговому дослідженні як форма спілкування, становить сукупність даних, необхідних для аналізу і прогнозування ринкової діяльності.

Таким чином, аналіз маркетингової інформації є найважливішим і основним інструментом отримання достатньо достовірних даних про стан всіх компонентів маркетингового оточення. Причому вибір методів аналізу обов'язково повинен обиратися згідно із цілями та завданнями дослідження, від цього повною мірою залежатиме ефективність і достовірність дослідження, його кінцеві результати. Добре організоване, продумане дослідження – запорука успіху на ринку. Роль маркетингових досліджень полягає в оцінці маркетингових ситуацій, забезпеченні інформацією, яка дозволяє створити ефективну маркетингову програму підприємства.

Наук. керівн. Тімонін О. М.

Література: 1. Ванчикова Е. Н. Маркетинговые исследования / Е. Н. Ванчикова. – Улан-Уде : Изд. ВСГУТУ, 2005. – 160 с. 2. Голубков Е. П. Маркетинговые исследования : теория, методология и практика / Е. П. Голубков. – М. : Финпресс, 2000. – 464 с. 3. Ансофф И. Стратегический менеджмент / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 2009. – 344 с. 4. Малхорта Н. К. Маркетинговые исследования. Практическое руководство / Н. К. Малхорта ; пер. с англ. – 3-е изд. – М. : Издательский дом "Вильямс", 2002. – 960 с. 5. Завьялов П. С. Формула успеха: маркетинг. Сто вопросов – сто ответов о том, как эффективно действовать на внешнем рынке / П. С. Завьялов, В. Е. Демидов. – М. : МО, 2004. – 255 с.

Мензарєва І. О.

УДК 331.211

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Наведено шляхи вирішення проблем заробітної плати на підприємствах та запропоновано нові підходи до формування ефективної системи оплати праці за рахунок посилення мотивації персоналу, а також впровадження системи "участь у прибутках", вирішення проблем диференціації та невідповідності заробітної плати із рівнем кваліфікації.

Анотация. Приведены пути решения проблем заработной платы на предприятиях и предложены новые подходы к формированию эффективной системы оплаты труда за счет усиления мотивации персонала, а также внедрения системы "участие в прибыли", решения проблем дифференциации и несоответствия заработной платы уровню квалификации.

Annotation. Solutions to the problems of salary at enterprises are presented and new approaches are offered to forming an effective system of remuneration of labour due to raising of motivation of personnel, introduction of the system "Participating in the income", solutions to problems of differentiation and disparity of salary with the level of qualification.

Ключові слова: система оплати праці, заробітна плата, мотивація персоналу, продуктивність праці.

Заробітна плата як основна частина доходів населення відіграє центральну роль у реалізації ринкових відносин і тим самим виступає найважливішим елементом відтворення суспільного життя та є одним із головних чинників ефективності економіки та її зростання. Рівень заробітної плати значною мірою визначає якість життя населення і є необхідною умовою розвитку всієї економіки. Тому організація ефективної системи оплати праці є однією з найважливіших проблем ринку праці в Україні.

Мета дослідження – вирішення проблем заробітної плати на підприємствах та виявлення нових підходів до формування ефективної системи оплати праці робітників.

© Мензарєва І. О., 2014

Актуальність теми полягає в тому, що організація оплати праці є однією з найбільш розповсюджених проблем трудових відносин. Від її вирішення багато в чому залежить не лише рівень оплати праці робітників, але й результати господарської діяльності підприємства загалом. Саме тому цій проблемі приділяли увагу багато відомих вчених, зокрема: Бондар І. М., Войнаренко М. П., Волгін М. В., Герасименко О. В., Парфьонова І. І., Осовий Г. В., Фокін Ю. М., Ярошенко Г. В. та ін.

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Низька заробітна плата та несвоєчасна виплата негативним чином позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків і є одним із мотивів вимушеної вторинної зайнятості. Тому завданнями і шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині необхідних умов для життя та забезпечення реалізації відтворювальної, регулюючої і стимулюючої функцій заробітної плати [1, с. 44].

В умовах ринкової економіки з організацією оплати праці на підприємстві пов'язано вирішення подвійного завдання [2, с. 76]:

1) гарантувати оплату праці кожному робітнику відповідно до результатів його праці та вартості робочої сили на ринку праці;

2) забезпечити працедавцеві досягнення в процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому відшкодувати витрати та одержати прибуток.

Тим самим через організацію заробітної плати досягається необхідний компроміс між інтересами працедавця та працівника, що сприяє розвитку відносин соціального партнерства між двома рушійними силами ринкової економіки.

Середня заробітна плата в Україні є значно нижчою, ніж у інших країнах. Для прикладу, слід розглянути середньомісячну заробітну плату в країнах СНД. Так, у 2012 році в Україні вона становила 378,5 доларів США, тоді як у Білорусії – 446,9 доларів США, у Азербайджані – 504,1 доларів США, у Казахстані – 677,9 доларів США та у Російській Федерації – 859,0 доларів США. Також важливим показником, який характеризує оплату праці виступає заробітна плата за регіонами України. Найбільшу середньомісячну заробітну плату у 2012 році отримували працівники міста Київ – 4 607 гривень, працівники Донецької області отримували – 3 496 гривень, Київської – 3 157 гривень, Луганської – 3 090 гривень, Харківської – 2 753 гривні [3].

Ураховуючи той факт, що більшість вітчизняних підприємств не мають сьогодні фінансових коштів для значного підвищення заробітної плати, необхідно, в першу чергу, посилити мотивацію персоналу підприємств до праці. Щоб підвищити зацікавленість персоналу до роботи, потрібно встановити систему бонусів та премій як річних, так і квартальних. Наприклад, це можуть бути премії за виконання плану поставки продукції, підвищення обсягу продажів товарів, приріст обсягів відвантажень продукції тощо. За умови ефективної прибуткової роботи підприємства кожний працівник повинен одержувати певну винагороду, за допомогою якої формується почуття приналежності до загальної справи та з'являється зацікавленість у процвітанні підприємства.

Величина премії працівника однаковою мірою повинна залежати від рівня індивідуальної заробітної плати (відповідно до його професійно-кваліфікаційного рівня), від результатів діяльності всього підприємства і від особистої активності працівника. Преміювання працівників забезпечує підвищення результатів діяльності підприємства, а отже, і збільшення прибутку, який, у свою чергу, створює базу економічного розвитку держави в цілому [1, с. 46].

Перед керівниками організацій повинне стояти завдання організувати робочий процес, а також його оплату так, щоб кожен робітник та службовець намагався покращувати якість виконання та продуктивність праці, знаючи, що кращі результати його роботи сприяють більшій винагороді. Необхідно змусити кожного робітника відчувати себе не індивідумом, а частиною колективу, адже продуктивність праці відділу зростає у декілька разів за умови збільшення продуктивності не конкретного працівника, а колективу в цілому.

Колективне стимулювання призначене вирішити більш важливе завдання, яке полягає в тому, що найбільшу винагороду повинні одержувати колективи структурних підрозділів, які зробили найбільший внесок у результати діяльності всього підприємства.

Така система буде стимулювати працівників до кращого та ефективнішого виконання своїх зобов'язань, допоможе максимально реалізовувати свій фізичний чи інтелектуальний потенціал, а також сформує довгострокову прихильність працівників до підприємства та буде запобігати "перетіканню" персоналу з однієї організації в іншу.

Для сучасної економіки більшою мірою підходять системи оплати праці, що базуються на участі в прибутках та розподіленні доходів. Сутність гнучкої системи оплати праці "участь в прибутках" полягає в тому, що за рахунок попередньо встановленої частки прибутку формується преміальний фонд, із якого працівники отримують регулярні виплати. Розмір виплат залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої та комерційної діяльності підприємства. Але ця система має ряд недоліків: відповідний розмір премій залежить від багатьох факторів, які найчастіше не залежать від робітників підприємства; для робітників великих підприємств важко оцінити, який внесок вони зробили своєю роботою на розмір прибутку [4, с. 139].

Ще однією проблемою ринку праці є те, що спостерігається перерозподіл зайнятості в сторону некваліфікованої робочої сили. Чисельність працівників найпростіших професій зросла на 43,2 % при скороченні чисельності кваліфікованих та освічених працівників. Майже п'ята частина працівників зайнята на посадах, що не відповідають їхньому рівню освіти, а відповідно і рівню заробітної плати. Кожен двадцять третій працівник з вищою освітою в Україні зайнятий на роботі, яка такого рівня освіти не потребує [2, с. 82].

Як свідчить досвід іноземних країн, вирішення проблеми невідповідності заробітної плати із рівнем кваліфікації може слугувати зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на переважно якісні показники діяльності. Тобто пріоритет якісних показників повинен виражати переваги в оплаті розумової праці порівняно з фізичною. Так, у 2010 році заробітна



плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток працівників з фізичною у Німеччині – на 20 %, Італії та Данії – на 22 %, Люксембурзі – на 44 %, Франції та Бельгії – на 61 % [5, с. 170].

Також актуальною проблемою оплати праці є її диференціація. На сьогодні в нашій країні в галузях, де працюють найбільш кваліфіковані працівники (освіта, охорона здоров'я тощо) середньомісячна заробітна плата значно нижче середньої зарплати по країні. За останні десять років абсолютними лідерами за темпами зростання заробітної плати були не ті види діяльності та галузі, які визначають прогрес держави, а ті, які пов'язані або з монопольним становищем галузі або з фінансовими структурами.

За даними сайта Державної служби статистики України у 2012 році найбільшу середньомісячну заробітну плату одержували працівники авіаційного транспорту – 10 168 гривень, фінансових установ – 5 954 гривні, діяльності транспорту та зв'язку – 3 474 гривні, державного управління – 3 442 гривні. Найнижчі доходи мають робітники сільського господарства та охорони здоров'я. За підсумками року заробітна плата працівника сільського господарства або мисливства була в середньому 2 023 гривні, а працівника охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 2 201 гривню [3].

Тобто в Україні були і залишаються незадовільні співвідношення заробітної плати, а це означає, що заробітна плата не формується під впливом чинників, що визначають рівень оплати праці в світовій практиці (кількості та якості праці, результатів праці), а визначається належністю до певної сфери економічної діяльності. Цей факт призводить до підриву мотивації до праці.

Для вирішення проблеми диференціації рівня заробітної плати потрібно вдосконалити тарифну систему та запровадити нормування праці. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних ставок для працівників, фахівців і службовців. Що стосується "технології" побудови єдиних тарифних ставок, їх різноманітності, то для зарубіжної практики характерна строкатість [5, с. 174]. Кожна галузь, як правило, розробляє свої тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм. Тарифна ставка повинна визначатися на основі врахування віку, стажу, кваліфікації (розряду або категорії) та результативності праці.

Отже, на сьогоднішній день у нашій країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Оптимальними шляхами вирішення проблем оплати праці є: посилення мотивації працівників підприємств до праці за рахунок введення системи премій та бонусів; бажання кожного працівника відчувати себе частиною колективу; впровадження систем, що базуються на участі в прибутках та розподіленні доходів; удосконалення тарифної системи та запровадження нормування праці.

За даними використаної літератури можна зазначити, що заробітна плата – це винагорода, визначена сума грошей, що виплачується працівнику за виконану ним роботу залежно від його кваліфікації, складності роботи та умов праці, а реалізація названих пропозицій зможе вдосконалити організацію оплати праці на вітчизняних підприємствах. А отже, пошук нових рішень та глибоке вивчення західного досвіду в найближчому майбутньому можуть підвищити зацікавленість працівників до високопродуктивної праці.

Наук. керівн. Бутенко Д. С.

Література: 1. Потриваєва Н. В. Стан та проблеми застосування форм і систем оплати праці в Україні / Н. В. Потриваєва // Інноваційна економіка. – 2010. – № 7. – С. 43–46. 2. Войнаренко М. П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М. П. Войнаренко // Вісник ХНУ. – 2006. – № 5. – С. 75–86. 3. Праця України у 2012 році. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_frU_2012.zip. – Назва з екрану. 4. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139–141. 5. Баран Р. М. Досвід закордонних країн у системі мотивації та стимулювання персоналу / Р. М. Баран // Регіональна економіка. – 2005. – № 1. – С. 169–176.

Сергієнко Г. С.

УДК 005.32:331.101.3

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Виокремлено особливості мотивації персоналу. Проаналізовано цілі системи мотивації та розглянуто сформовані тенденції в системі мотивації персоналу, класифікацію методів мотивації та напрями їх практичного використання.

Аннотация. Выделены особенности мотивации персонала. Проанализированы цели системы мотивации и рассмотрены сложившиеся тенденции в системе мотивации персонала, классификация методов мотивации и направления их практического использования.

Annotation. Specific features of personnel motivation are described. Objectives of the motivation system are analyzed and formed trends in employee motivation are reviewed. Classification of motivation methods and ways of their practical use are discussed.

Ключові слова: мотивація персоналу, потреби, мотиви, стимулювання.

© Сергієнко Г. С., 2014