

2. Матюхин П. В. “Кайдзен” – ключевая стратегия японского менеджмента / П. В. Матюхин // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2009. – №5.

3. Нічітайлова Н. С. Концепція кайзен як мало витратний інструмент впровадження системи екологічного менеджменту / Н. С. Нічітайлова // Механізм регулювання економіки, 2009. – №3(2).

4. Садченко О. В. Екомаркетингові дослідження стратегії «кайзен» / О.В. Садченко // Механізм регулювання економіки, 2009. – №4(2).

УДК 331.22

Христина Бакса – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гарматюк О. О.

Khrystyna Baksa, student

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

FOREIGN EXPERIENCE FOR AN EFFECTIVE PAYMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

Scientific supervisor: Ph.D., Associate Professor Harmatiuk O.O.

Процес удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру є постійно актуальним за умов розвитку ринку праці в Україні. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників і є найсильнішим стимулом розвитку трудового потенціалу підприємств.

Таким чином, завжди буде актуальним пошук нових ринкових підходів до визначення сутності соціально-економічного значення поняття заробітної плати, процесу її формування та організації.

Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснювали такі вітчизняні вчені-економісти: Д.П. Богиня, В.М. Данюк, А.В. Калина, Е.М. Лібанова, В.М. Нижник, Н.О. Павловська, Ю.О. Палкін. Серед вчених високорозвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А.Маршалл, В.Майєр, А. Маслоу, К.Р.Макконелл, Е. Мейо та інші.

Країни з розвинутою економікою крок за кроком віддаляються від традиційних форм оплати праці, які залежні від індивідуального виробітку. Це зумовлено тим, що в умовах науково-технічного прогресу стає все складнішим процес виміру особистого внеску окремого працівника в загальний процес, з одного боку, а з іншого – на перший план висуваються завдання щодо стимулювання взаємовиручки та співпраці всередині трудового колективу, спроможності членів до сприйняття нововведень та відчуття відповідальності за надійність та якість виготовленої продукції чи наданих послуг.

Звідси і орієнтація на погодинну форму оплати праці, основою якої є врахування, в першу чергу, ступеня використання машин, економії сировини та енергії, наполегливість у роботі тощо [3].

Погодинною та погодинною з колективним та індивідуальним преміюванням системами охоплено більшість підприємств таких країн, як: Бельгія – 92,6 %; Німеччина – 86,7 %; Франція – 93,5 %; Нідерланди – 94,8 %; Італія – 88,4 % [1].

В іноземних країнах спостерігається великий досвід застосування різноманітних систем заробітної плати. Вони характеризуються такими відмінними рисами, як: Швеція – солідарною системою заробітної плати, Німеччина – стимулюванням росту виробництва, Японія – оплатою за досвід та раціоналізаторство, США – оплатою за кваліфікацію, Велика Британія – оплатою за індивідуальними контрактами, Італія – виплатою колективних та індивідуальних надбавок у зв'язку з ростом вартості життя [2].

Так, зокрема у Німеччині, окрім гнучких форм організації праці велику увагу приділяється винагороді за сумісництво професій та додаткову відповідальність. Таким чином, структура заробітної плати враховує ряд таких факторів, як: психологічна напруженість та відповідальність за процес організації роботи, за якість виконаних завдань та за забезпечення функціонування обладнання.

Уполітиці формування заробітної плати часто використовують і систему досягнень. Система “оцінки досягнень” може застосовуватись для встановлення заробітної плати робітникам однієї кваліфікації, проте, які матимуть різні показники щодо якості виконаної роботи. “Оцінка досягнень” найбільшого розповсюдження здобула у США.

Фактори, які беруться до уваги при оцінюванні, можуть бути як виробничого характеру (виконання норм, використання робочого часу, рівень браку), так і особистими (трудова та творча активність, ініціативність, бажання прийняти на себе відповідальність за рішення, вміння взаємодіяти та продуктивно працювати в колективі, тощо). При цьому методи для оцінки досягнень працівників можуть бути різні: бальна оцінка, анкетування, експертна оцінка чи групування працівників за результатами їхньої роботи.

Наступним підходом, який заслуговує на увагу є так звана система “довічного найму”, що передбачає автоматичне поступове підвищення заробітної плати відповідно до віку працівника. При чому, останнім часом ця система стала доповнюватись заохочуванням за досягнення [1].

До складу самої ж заробітної плати входять так звані “надбавки за життя”, вони включають: житлові, транспортні та інші подібні надбавки для забезпечення комфорту щодо різних життєвих потреб. Близько 10% компаній Японії мають пенсійні фонди. Цим фондам надані податкові пільги, які мають своє відображення у додаткових стимулах для фірм щодо закріплення кадрів на них.

Отже, виходячи із вищезазначеного, можна стверджувати, що досвід іноземних країн представляє систему заробітної плати як найбільший стимул працівника до ефективного виконання обов'язків та дуже часто виступає основним джерелом його доходів. Процес планування заробітної плати повинен бути таким чином організований, щоб якнайповніше задовольнити потреби працівників та одночасно

забезпечити ріст обсягу продукції, що виготовляється, при цьому підвищувати ефективність виробництва та конкурентоспроможність підприємства.

Таким чином, особливе значення потрібно приділяти постійному вивченню зарубіжного досвіду, проведенню аналізу стану оплати праці на вітчизняних підприємствах та пошуку шляхів її удосконалення в контексті загальних проблем розвитку економіки з використанням зарубіжного досвіду.

Використана література

1. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр. – Кіровоград: КНТУ, 2011. – Вип. 20, ч. 1.

2. Кваша О. С. Світові моделі мотивації праці на підприємствах: уроки для України / О.С. Кваша // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014.

3. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І.О. Криворотько // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2013. – № 2.

4. Шелешкова С. В. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці, 2006.

УДК 338.27

Христина Бакса – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ІНФОРМАЦІЙНИЙ РИЗИК В АНТИКРИЗОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н. Є.

Khrystyna Baksa, student

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

INFORMATION RISK IN CRISIS MANAGEMENT

Scientific supervisor: Ph.D., Associate Professor Yuryk N. Ye.

Виникнення поняття стійкості можна розглядати разом з появою управління та пов'язати з ідеєю рівноваги. Розсудливий керівник завжди признає істину, що сама природа діяльності системи є у взаємозв'язку з людиною та пов'язана з низкою чинників, такими як: випадковість, невизначеність, неповнота інформації, тобто з ризиком.

Ризики та невизначеність виступають невід'ємними факторами антикризового управління. Ризик пов'язується з характером та складністю ситуації, умовами прийняття управлінських рішень і подальшим прогнозуванням результату. Невизначеність розглядатиметься при ситуації, в якій не можливо оцінити ймовірність потенційного результату. Зокрема, управлінські рішення доволі часто приймають в умовах інформаційної невизначеності, витоку конфіденційної інформації або її