

## СУЧАСНА СТРУКТУРА ТА ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ МЕТОДАМИ В МЕНЕДЖМЕНТІ

©2018 БУТЕНКО Т. В., КОГАН І. В.

УДК 06.81.12

### Бутенко Т. В., Коган І. В. Сучасна структура та ефективне управління економічними методами в менеджменті

Метою статті є дослідження структури управління економічними методами, її сутність, характеристика та ефективність. Проаналізовано та досліджено наукові праці зарубіжних і вітчизняних учених, які ґрунтовно розкрили сутність економічних методів управління. Розглянуто основні види економічних методів управління, такі як: планування, комерційний розрахунок, оплата праці, преміювання, ціноутворення, фінансування та надано їхню характеристику. Проаналізовано основні теоретичні та практичні позиції із впровадження економічних методів управління на підприємстві. Вивчено зарубіжний досвід використання економічних методів управління на підприємствах. Запропоновано перехід до економічних методів управління, які використовуються зарубіжними країнами на їхніх підприємствах. Подальше впровадження економічних методів управління, які використовуються на підприємствах у зарубіжних країнах, допоможе досягнути функціонального та економічного підйому на вітчизняних підприємствах.

**Ключові слова:** управління підприємством, економічні методи управління, ефективність, премії, система оплата праці.

**Табл.: 1. Бібл.: 9.**

**Бутенко Тетяна Василівна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра менеджменту організацій, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

**E-mail:** tatiynabutenko@gmail.com

**Коган Ілона Вячеславівна** – магістрант, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

**E-mail:** ilonakogan66@gmail.com

УДК 06.81.12

УДК 06.81.12

### Бутенко Т. В., Коган И. В. Современная структура и эффективное управление экономическими методами в менеджменте

Целью статьи является исследование структуры управления экономическими методами, её сущность, характеристика и эффективность. Проанализированы и исследованы научные труды зарубежных и отечественных ученых, которые основательно раскрыли сущность экономических методов управления. Рассмотрены основные виды экономических методов управления, такие как: планирование, коммерческий расчет, оплата труда, премирование, ценообразование, финансирование и даны их характеристики. Анализируются основные теоретические и практические позиции по внедрению экономических методов управления на предприятии. Изучен зарубежный опыт использования экономических методов управления на предприятиях. Предложен переход к экономическим методам управления, которые используются зарубежными странами на их предприятиях. Дальнейшее внедрение экономических методов управления, используемых на предприятиях в зарубежных странах, поможет добиться функционального и экономического подъема на отечественных предприятиях.

**Ключевые слова:** управление предприятием, экономические методы управления, эффективность, премии, система оплата труда.

**Табл.: 1. Библ.: 9.**

**Бутенко Татьяна Васильевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента организаций, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (ул. Генуезская, 22, Одесса, 65009, Украина)

**E-mail:** tatiynabutenko@gmail.com

**Коган Илона Вячеславовна** – магистрант, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (ул. Генуезская, 22, Одесса, 65009, Украина)

**E-mail:** ilonakogan66@gmail.com

### Butenko T. V., Kohan I. V. The Modern Structure and Efficient Managing of the Economic Methods in Management

The article is aimed at researching the structure of managing of the economic methods, its essence, characteristics, and efficiency. The scientific works of both foreign and domestic scholars who have thoroughly covered the essence of economic methods of management are analyzed and studied. The main types of economic methods of management, e.g.: planning, commercial calculation, remuneration, bonuses, pricing, financing are considered and their characterizations are given. The basic theoretical and practical positions as to introduction of economic methods of management at enterprise are analyzed. The foreign experience of use of economic methods of management at enterprises is studied. The authors suggest transition to the economic methods of management, which are used by foreign countries at their enterprises. Further introduction of the economic methods of management, which are being used at enterprises in foreign countries, will help domestic enterprises to achieve functional and economic recovery.

**Keywords:** management of enterprise, economic methods of management, efficiency, premiums, system of salary.

**Tbl.: 1. Bibl.: 9.**

**Butenko Tetyana V.** – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Management of Organizations, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

**E-mail:** tatiynabutenko@gmail.com

**Kohan Ilona V.** – Graduate Student, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

**E-mail:** ilonakogan66@gmail.com

У сучасних умовах одним із напрямів роботи підприємства є розробка основних теоретичних і практичних позицій із впровадження менеджменту на підприємстві. Функціонування підприємства неможливе без застосування економічних

методів управління. Економічні методи в управлінні відіграють дуже значущу роль. Процес управління визначається економічними потребами та інтересами працівників підприємства. Підприємство стикається з конкуренцією на ринку, на якому воно функціонує,

тому керівнику підприємства потрібно оптимізувати роботу трудових кадрів за допомогою економічних методів управління. Актуальність даної теми полягає в тому, що ефективне управління кадрами на підприємстві є необхідною умовою в подальшому успішному функціонуванні підприємства.

Економічні методи управління досліджувалися та були ґрунтовно розкриті зарубіжними та вітчизняними вченими, серед яких: О. Є. Кузьміна, В. П. Малахова, О. Г. Мельник, Г. Мінцберг, В. А. Шергаліна, О. Т. Лебедева, В. М. Трояновський, М. Портер, Ю. Сафонов, Ф. У. Тейлор. У наукових працях цих науковців було досліджено структуру методів управління, їх ефективність і доцільність у процесі виробничо-господарської діяльності підприємства.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів економічних методів управління та розробка пропозицій щодо їх оптимізації на підприємстві.

Економічні методи вважаються найвпливовішими серед усіх методів управління, бо взаємовідношення на підприємстві формуються з урахуванням інтересів та потреб працівників. В їх основі лежить використання економічних засобів, що матеріально стимулюють трудовий колектив і кожного працівника окремо для того, щоб підприємство досягнуло бажаних високих результатів. Можна сказати, що прагнення працівників отримати високий кінцевий результат є основою процесу управління. Вони націлюють працівників на пошук ефективного рішення завдань та усвідомлення відповідальності за результат своєї роботи. Економічні методи вважаються центральними серед усіх методів управління.

«Економічні методи управління – це система економічних важелів і заходів, за допомогою яких здійснюється вплив на керовані об'єкти з метою досягнення поставленої мети і забезпечення єдності інтересів суспільства, підприємства та окремих працівників» [8, с. 178].

За допомогою цих методів можна впливати на різні об'єкти управління – як на працівника, так і взагалі на державу. Держава здійснює свій вплив на підприємство, використовуючи систему заробітної плати, встановлює податки та збори, надає кредитні послуги, застосовує санкції проти недобросовісної роботи підприємства. Підприємство, своєю чергою, забезпечуючи згуртовану та злагоджену роботу колективу, тим самим вносить позитивні зміни в процес виробництва, збільшуючи планові показники, пов'язані із системою оплати праці, премій та інших матеріальних заохочень.

Позитивний ефект економічних методів може відбуватися не тільки від обґрунтованої системи важелів, а й через контроль суб'єкта управління на кожній стадії.

«Виділяють чотири стадії контролюючих зусиль:

- на першій стадії оцінюють реальність і досяжність поставлених цілей;
- на другій – дієвість і конструктивність економічних важелів;
- на третій – своєчасність і повноту аналізу;
- на четвертій – відповідність розміру економічного стимулу ступеню досягнення цілі» [4].

Тільки за таких обставин відбувається вплив на об'єкт управління без використання прямого адміністрування. Треба зазначити, що економічні методи управління орієнтовані на матеріальні потреби людей як у колективі, так і окремо для кожного. Використання економічних методів створює умови, в яких трудові колективи більш зацікавлені в результативності своєї роботи та підвищенні ефективності процесу виробництва. Важелі механізму ринкового господарювання присутні в системі економічних методів управління, тобто ціни, кредити, заробітна плата, премія, податки, дивіденди, прибуток тощо.

Також економічні методи управління можна поділити на дві групи:

- ✦ методи прямого впливу на працівників;
- ✦ методи непрямого впливу на підприємство загалом.

До першої групи можна віднести планування виробничої та організаційної діяльності, комплексні програми підприємства, економічні регулятори у внутрішньому середовищі підприємства. До другої групи належать цільові програми у сфері функціонування підприємства і внутрішні регулятори господарської діяльності. При використанні економічних методів працівники розуміють, що якісне виконання своїх обов'язків і доручень керівництва точно в термін, при цьому скоротивши витрати на свою роботу та збільшивши прибуток підприємству, буде винагороджено. Через це працівники з більшим запалом прагнуть максимізувати результат своєї роботи. Економічні методи управління дуже доречно використовувати тоді, коли на ринку, в якому функціонує підприємство, відбувається перехідний період, бо в цей момент можна виявити нові можливості. Йде мова про стимулювання працівників за допомогою оновленої системи матеріального стимулювання. Потрібно лише створити умови, щоб економічні методи виявилися дієвими.

Складові важелів економічного впливу залежать від сфери діяльності підприємства.

«Відповідно до цього в управлінській практиці найчастіше застосовуються такі економічні методи управління:

- планування;
- комерційний розрахунок;
- система оплати праці;
- система преміювання;
- ціноутворення;
- фінансування» [9, с. 130].

Конкретну мету кожного перерахованого економічного методу відображено в *табл. 1*.

**Таблиця 1**

**Економічні методи управління [5, с. 113]**

Методи	Мета
Планування	Визначення змісту та обсягу робіт і необхідних ресурсів
Комерційний розрахунок	Покриття витрат доходами й отримання прибутку
Оплата праці	Стимулювання досягнення високих результатів роботи
Преміювання	Стимулювання результатів, що перевищують планові
Ціноутворення	Облік попиту і пропозиції на товари та послуги
Фінансування	Забезпечення необхідних умов ефективності роботи фірми

Економічні методи управління з різних аспектів функціонування підприємства включають в себе:

- ✦ планування внутрішньофірмового середовища;
- ✦ розрахункове обґрунтування вибору одного з кількох варіантів нової продукції або технології;
- ✦ розрахунок цін на нову продукцію;
- ✦ фінансування виробничої та господарської діяльності;
- ✦ створення на підприємстві системи матеріального стимулювання;
- ✦ винагороду за створення винаходів;
- ✦ здійснення функціональних обов'язків постачальниками, споживачами, контроль за правильністю роботи платіжної системи банківськими органами;
- ✦ доцільне використання капітальних вкладень у будівництво;
- ✦ ефективне використання власних коштів;
- ✦ підвищення результативності праці працівника за допомогою економічного стимулювання;
- ✦ ефективне використання системи оплати праці та премій для працівників;
- ✦ застосування економічного впливу на постачальників, замовників та транспортні організації, щоб укласти з ними угоду на постачання товарів або техніки.

Функція планування має дуже важливе значення в роботі підприємства, тому що з функції планування витікає зміст усіх інших функцій управління та на етапі планування роботи підприємства формуються його подальші плани та стратегічні цілі.

За допомогою функції планування підприємство досягає поставлених цілей завдяки тому, що:

- 1) визначене зовнішнє і внутрішнє середовище підприємства;
- 2) управлінський апарат націлений на досягнення головних завдань підприємства;
- 3) координований розподіл ресурсів допомагає ефективному функціонуванню підприємства;
- 4) спрощена діяльність управлінського апарату щодо організаційної діяльності на підприємстві.

Функція планування визначає спектр діяльності підприємства. Після впровадження планів управлінським апаратом вони відходять до лінійних керівників. Керівники кожного підрозділу підприємства отримують план функціонування свого підрозділу і показники, які мають бути досягнуті наприкінці певного періоду роботи.

Одним із економічних методів, який використовується на підприємстві, є комерційний розрахунок. З його допомогою витрати підприємства покриваються доходами, і виробничо-господарська діяльність підприємства приносить прибуток.

«Мета застосування комерційного розрахунку – отримання максимальних доходів при мінімальних витратах капіталу в умовах конкурентної боротьби. Реалізація зазначеної мети вимагає, що розміри вкладеного у виробничо-торгівельну діяльність капіталу були порівняні з фінансовими результатами цієї діяльності. При цьому необхідно розрахувати варіанти вкладення капіталу за критерієм вибору» [2, с. 164].

Основа економічних відносин на підприємстві – це система оплати праці, яка є головною мотивацією роботи працівників. Тому робота керівництва підприємства над вибором між системами та формами оплати праці відіграє значущу роль. Сума оплати праці залежить від вартості життя в країні, фінансового стану підприємства, рівня заробітної плати в галузі функціонування підприємства та її регулювання з боку держави. Рівень оплати праці працівника залежить від:

- ✦ рівня його кваліфікації;
- ✦ кількості відпрацьованих років;
- ✦ обсягу робіт;
- ✦ функціональних обов'язків.

Система винагороди на підприємстві має формувати у працівників почуття впевненості у завтрашньому дні. Сьогодні на підприємствах існують дві форми оплати праці:

- ✦ погодинна;
- ✦ відрядна.

Перша форма передбачає те, що заробітна плата нараховується за кількість годин, які працював робітник, за фактом. Друга форма полягає в тому, що розмір заробітної плати залежить від обсягу виконаної роботи, тобто за кожну виготовлену одиницю товару. Відрядна оплата праці підвищує кваліфікацію працівників і робить все те, щоб зацікавити працівника



підвищувати продуктивність праці, використовуючи матеріальне стимулювання.

Головною умовою, яка визначає розмір заробітної плати, є досвід та кваліфікація працівника, тому потрібно диференціювати матеріальне стимулювання на підприємстві, адже більший досвід роботи та бездоганна кваліфікація робітника, зазвичай, означають більш високу оплату за його працю.

Однією із форм матеріального заохочення є доплата. Це не обов'язкова і не часта складова заробітної плати. Вона потрібна для того, щоб матеріально стимулювати працівників до більш продуктивної та якісної праці. Її використовують зазвичай при оплаті за понаднормову роботу або як оцінку за кращу роботу на підприємстві.

За додаткову працю на підприємстві здійснюють доплати за:

- ✦ роботу на кількох посадах одночасно;
- ✦ збільшення функціональні обов'язки;
- ✦ професіоналізм;
- ✦ досягнення в роботі на підприємстві;
- ✦ великий стаж роботи.

**Н**аступним видом матеріального заохочення є премія. Це заохочення працівників, які досягли успіхів у роботі на підприємстві у формі грошових заохочень, привілеїв, грамот, нагород.

Особливість премії полягає в нестабільному характері, бо її виплата залежить від кінцевих результатів роботи, і вона виплачується лише тоді, коли фактичний випуск продукції перевищує планові. Працівник отримує премію не за виконання своїх обов'язкових завдань, а за їх перевиконання, що приносить додатковий прибуток підприємству. Якщо на підприємстві система премій переростає в звичне явище, тобто, коли вона нараховується кожний місяць, то це вже не буде мотивацією для працівників досягати успіхів на роботі та працювати більш продуктивніше. Для того, щоб премія дійсно стала стимулом у працівників та згуртувала колектив, потрібно чітко проробити всю систему премій, яка буде включати розмір премії та умови її отримання.

Найважливіший метод економічного управління – ціноутворення. Коли встановлюється ціна на товари та послуги, то в неї включають витрати на виробництво та реалізацію, матеріали та сировину, і найважливішим фактором є попит з боку споживачів.

Ціноутворення в малих підприємствах, які тільки створені й належать до приватної власності, відіграє особливе значення. На відміну від середніх та великих підприємств, де встановлення цін залежить від рішення держави, яке засноване на принципі витрат, на малих підприємствах береться до уваги попит і пропозиція на товари та послуги з боку споживачів, умови вільної конкуренції та взагалі фактори, які характерні для виробництва товарів.

**П**рибуток підприємства впливає на ціну продукції, яка виробляється на ньому. Управлінський апарат повинен слідкувати за тим, щоб зростання прибутку відбувався з урахуванням зниження витрат на собівартість продукції, яка випускається. Тому на підприємстві та його підрозділах потрібно чітко регулювати систему економічного стимулювання і враховувати, яким працівникам вдалося при виробничому процесі знизити обсяг використаної сировини, зменшити час роботи устаткування, тобто знизити собівартість продукції для підприємства загалом. За реальну економію ресурсів підприємства трудовому колективу підприємства може бути нараховано до 50% премії від суми економії, якої вони досягли для підприємства.

Успішне функціонування підприємства залежить від його грошових ресурсів. Вони потрібні підприємству для подальшого розвитку у сфері, в якій воно функціонує. Головна ціль підприємства – це отримання прибутку, а залежно від величини прибутку можна сказати, має підприємство економічну вигоду чи ні.

Якщо робота підприємства приносить економічну вигоду, то в нього буде стабільний прибуток, якщо не приносить, то ні. Для отримання прибутку підприємство повинно активно працювати над якістю випущеної продукції та наданням якісних послуг, знижувати собівартість продукції, підвищувати продуктивність праці, займатися пошуком інноваційного обладнання і вдосконалювати його роботу. Фінансова незалежність підприємства – це не тільки права керівника, але і його відповідальність перед своїм трудовим колективом. Також підприємству потрібно робити своєчасні виплати постачальникам і партнерам. Фінансова незалежність, у випадку збитків на підприємстві та при заподіянні шкоди державі, означає те, що всі борги підприємству доведеться відшкодувати за власний рахунок – із заробленого прибутку трудового колективу. Перед тим, як формувати фінансові відносини з іншими підприємствами чи організаціями, підприємство повинно мати грошові кошти на своєму рахунку.

Джерелом виникнення коштів у підприємства є його дохід від реалізації товарів чи надання послуг. Проте цієї суми може виявитися замало, адже підприємство має постійно розвиватися та слідкувати за нововведеннями у виробничій сфері. Саме тоді виникає потреба брати гроші у банку, тобто скористатися послугою кредитування.

За умов фінансової самостійності та комерційного розрахунку за кошти, які з'явилися шляхом отримання кредиту, можливо реалізувати свої плани, не чекаючи прибутку. Для того, щоб кредит став рушійною силою в економічному управлінні, він повинен мати:

- ✦ можливість забезпечити підприємство необхідними коштами;

- ✦ терміновість, тобто час використання кредиту має бути обмежений у часі;
- ✦ зворотню дію, тобто кредит має бути повернений у банк;
- ✦ характер платності, тобто підприємство повинно платити кошти в банк за користування кредитом;
- ✦ конкретну ціль.

Кредит має можливість матеріально допомагати підприємствам, вказувати вірний вектор роботи підприємства, впливати на те, щоб підприємство виробляло нові види продукції або товарів та надавало потрібні населенню послуги.

На функціонування сучасних підприємств істотно впливають чинники, через які вони не можуть остаточно закріпитись на ринку, внаслідок чого призупиняється сам процес отримання підприємством конкурентних переваг. До них, зокрема, належать:

- ✦ ускладнена політична ситуація в державі;
- ✦ мінливість національної валюти, що наносить великий удар національній економіці.

Через виникнення економічної кризи попит з боку населення на товари та послуги в країні знизився. З розвитком ринкових відносин на більшості ринків зростає конкуренція, тим самим завдаючи перешкоди у функціонуванні національних виробників, які повинні складати гідну конкуренцію іноземним підприємствам, товари яких поступово заповнюють національний ринок.

Подібний стан ринку товарів потребує систематизування та чіткої організації роботи національних підприємств, для того, щоб остаточно закріпити свої позиції на ринку та зуміти протистояти всім перешкодам, які виникають з боку іноземних підприємств. Економічні методи управління є механізмом, за допомогою якого можливо підвищити показники функціонування підприємства, підвищити ефективність процесу виробництва, що тягне за собою підвищення рентабельності підприємства.

**З**а допомогою вивчення керівництвом вітчизняних підприємств умов управління на зарубіжних підприємствах і спроб використання теоретичного та практичного досвіду, який вже застосовується у провідних країнах світу, вітчизняні підприємства повинні швидко адаптуватися до нових умов функціонування підприємства. Також, зважаючи на євроінтеграцію, підприємства вимушені шукати та ретельно обирати новітні та ефективні інструменти в роботі управлінського апарату.

Ретельного дослідження вимагають методи, які успішно застосовуються на підприємствах у зарубіжних країнах. Такі методи управління повинні робити більш продуктивною виробничу діяльність підприємств і сам процес керівництва трудовим колективом підприємства. У світовій практиці головною проблемою був вибір найефективнішого методу управління,

і цьому питанню завжди приділялася значна увага керівництва. Тому коли на підприємстві управлінський апарат обирає більш дієвий метод управління, потрібно завжди користуватися світовою практикою. З усього розмаїття методів управління в ринковій економіці розвинених країн світу можна виділити економічний метод як найбільш ефективний. Країни, де цей метод управління застосовується, – це Японія, Америка, Франція та Швеція.

«Управління в Японії характеризується випередженням росту продуктивності праці стосовно росту рівня життя населення, в тому числі рівня заробітної плати. З метою заохочення підприємницької активності держава не вживає серйозних заходів з контролю за майновим розшаруванням суспільства» [7, с. 43].

Існування економічних методів управління можливе лише за наявності в працівників національної свідомості, поваги до інтересів країни, прагнення жертвувати матеріальним заради благополуччя країни.

**У**правління трудовим процесом порівняно з іншими розвинутими країнами в Японії дуже гнучке. Значна частина компаній в Японії з метою економічного стимулювання використовують такі системи, що містять елементи тарифної ставки працівників підприємства, за якими і визначається розмір заробітної плати.

Також розмір заробітної плати залежить від:

- ✦ віку;
- ✦ стажу;
- ✦ робочого розряду;
- ✦ результатів праці.

Від віку і стажу залежить особистісна ставка, а від робочого розряду і результатів праці – величина тарифної ставки. Використання тарифної ставки не приводить до зростання заробітної плати, тому особлива роль приділяється рівню кваліфікації й внеску працівника у підприємство, тим самим мотивуючи працівників до того, що їх заробітна плата залежить від їх продуктивності роботи.

Навчання та перекваліфікація персоналу разом утворюють єдиний механізм, що забезпечує підприємство висококваліфікованими кадрами, які здатні реалізувати особисті, професійні та творчі навички. Перебуваючи в подібному середовищі, працівник вмотивований працювати швидко та якісно, якщо він виконує доручення керівництва підприємства. Весь трудовий колектив зацікавлений в стратегічному розвитку підприємства, бо від цього будуть залежати їх майбутні доходи. Важливу роль відіграє ротація кадрів, за допомогою якої можливо змінювати сферу діяльності, щоб не допустити перевтоми та напруженості працівника. Також ротація кадрів розширює професійні знання, що допомагає освоїти нові професії.

«В Америці управління побудоване на заохоченні підприємницької активності й збагачення най-

більш активної частини населення. Модель основана на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. В основі управління у Сполучених Штатах лежить оплата праці» [4, с. 101].

У США найбільш поширеними є поєднання різних систем оплати процесу праці – це погодинна та за нормою виробітку, які доповнені різноманітними матеріальними заохоченнями. Найпоширенішою формою оплати праці у США є поєднання відрядної та погодинної систем. Заробітна плата працівника підприємства визначається за допомогою групування двох факторів – погодинна тарифна сітка та кількість робочих годин.

**Д**ана система оплати праці позбавлена виплати премій працівникам, бо американські економісти говорять, що сума премії вже закладена у високій тарифній ставці та загалом заробітній платі працівника. Особливістю американської тарифної системи є дуже простий спосіб нарахування заробітної плати. Проте більшість підприємств світу, і не тільки у США, прагнуть до застосування на них даної системи оплати праці разом із закладеним у ній матеріальним заохоченням.

«У Франції процес управління характеризується більшим розмаїттям економічних інструментів, включаючи стратегічне планування й стимулювання конкуренції, гнучкою системою оподаткування. Відмінна її риса – включення стратегічного планування в ринковий механізм. Базисом ринкових відносин у французькій моделі є конкуренція, що безпосередньо впливає на якість продукції» [1, с. 248].

У системі оплати праці на підприємствах Франції спостерігаються такі тенденції:

- ✦ залежність рівня заробітної плати від вартості життя в країні;
- ✦ оплата праці за індивідуальним підходом.

Ціни на товари включаються в оплату праці на всіх великих виробничих підприємствах, що зазначається в колективному договорі підприємства. Оплата праці за індивідуальним підходом у Франції враховує рівень кваліфікації працівника, якість виконаних робіт, внесених працівником пропозицій щодо покращення роботи підприємства, рівня згуртованості працівника.

«Застосовують три основні підходи до індивідуалізації оплати праці:

- 1) для кожного робочого місця визначається «вилка» окладів;
- 2) заробітна плата ділиться на постійну, що залежить від займаної посади або робочого місця, і змінну, що відображає ефективність праці;
- 3) на підприємствах здійснюються такі форми індивідуалізації заробітної плати, як участь у прибутках, виплата премій» [3, с. 126].

Перший пункт означає те, що на підприємстві оцінюється індивідуальна робота кожного працівника, а не всіх співробітників загалом. Головним критерієм при оцінці праці робітника є продуктивність та якість його роботи та активна участь у житті підприємства. У другому пункті йдеться про те, що, крім заробітної плати, також виплачуються матеріальні заохочення за якісну роботу та сумлінне ставлення до праці. Трудовий колектив активно обговорює питання з оплати праці, коли збирається у спеціальні комісії. Згідно з третім пунктом індивідуальний підхід з оплати праці відображається в таких формах:

- ✦ участь в прибутках;
- ✦ можливість продажу акцій підприємства його працівникам;
- ✦ індивідуальна виплата премій.

«У Швеції управління відзначається сильною соціальною політикою, спрямованою на скорочення майнової нерівності через перерозподіл національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Починаючи з 50-х років, шведські профспілки на переговорах про переукладання колективних трудових договорів проводять політику так званої солідарної заробітної плати» [6, с. 168].

Політика солідарної заробітної плати ґрунтується на таких принципах:

- ✦ гідна оплата за гідну працю;
- ✦ незначний розрив між мінімальною та максимальною заробітними платами.

Дана політика націлена на вирішення багатьох завдань. Вона, зважаючи на ринкову конкуренцію, націлює підприємство на те, щоб постійно оновлювати виробництво, спираючись на новітні досягнення в науці та технологіях. Також впроваджується принцип гідної оплати за гідну працю. У Швеції це означає, що працівники на підприємствах, які мають однакові професійні навички, продуктивність праці та виконують однакові завдання та доручення, отримують однакову заробітну плату незалежно від результатів господарської діяльності підприємства.

Характерна риса солідарної заробітної плати – це невеликий розрив між мінімальною і максимальною заробітними платами. Така система сприяє створенню єдиного рівня заробітної плати, тобто заробітна плата у працівників з низькою платнею зростає, а у працівників з високою заробітною платою – зменшується. При укладанні колективного договору включають положення про високий темп зростання заробітної плати у працівників з низькою оплатою праці. Це сприяє продуктивній роботі кваліфікованих працівників у різних сферах виробництва – матеріальній, невиробничій та інтелектуальній.

## ВИСНОВКИ

У сучасних умовах розвитку економіки країни особливе значення надається формам управління підприємством, які застосовуються на практиці та



підвищують ефективність та продуктивність підприємства. Для того, щоб досягти ефективної роботи персоналу на підприємстві, потрібно створити дружню атмосферу, в якій кожен працівник міг би проявити себе повною мірою. У реалізації цього плану значну роль відіграє застосування економічних методів управління, тобто розробляється система мотивацій, оцінюються результати праці, обирається стиль керівництва персоналом.

Якщо в основі процесу управління лежать економічні методи управління, то для більш якісного і швидкого виконання своїх обов'язків можна зацікавити людей матеріальними стимулами. Розглянувши види економічних методів управління, можна дійти висновку, що всі вони необхідні для ефективного функціонування підприємства. Підприємство не може функціонувати без функції планування, бо вона відповідає за його подальшу роботу. Комерційний розрахунок виконує теж дуже важливу роль, бо він забезпечує отримання високого прибутку при мінімальних витратах підприємства. Метод і рівень оплати праці та розмір преміювання відіграють значну роль у внутрішньому середовищі підприємства, бо ці фактори виступають мотивуючими в роботі працівників. Фактор ціноутворення також є важливим, бо від того, який рівень ціни буде встановлений підприємством на вироблені товари та надані послуги, залежить розмір його прибутку. Коли дохід підприємства є недостатнім, йому стають потрібні інші джерела фінансування, тобто кредитування або інвестиції, без цього неможлива ефективна робота підприємства.

Із розглянутих країн, де застосовуються економічні методи управління, можна виділити Францію та Швецію. У Франції оплата праці залежить від вартості життя в даний момент, що є визначальним аргументом для працівників. Також на підприємствах застосовується індивідуальний підхід при оплаті праці та премій, який залежить від корисності праці робітника. У Швеції на підприємствах однакової сфери діяльності працівники, незалежно від господарської діяльності підприємства, отримують заробітну плату на однаковому рівні. Це називається принцип солідарної заробітної плати, що допомагає скоротити розрив між мінімальною і максимальною заробітними платами.

Економічні методи управління займають головне місце в управлінні підприємством, виступаючи його фундаментом. Управлінському апарату потрібно зосередити свою увагу на впровадженні економічних методах управління у таких країнах, як Франція та Швеція, тоді ефективність національних підприємств підвищиться в кілька разів. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Балабанова А. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2004. 416 с.

2. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення : монографія. Київ : Лібра Терра, 2003. 280 с.

3. Лизанець, А. Г., Поп І. І. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи. *Економічний простір*. 2009. № 24. С. 121–130.

4. Прокофьева Ж. В. Менеджмент : учеб. пособие. М. : Знание, 2000. 287 с.

5. Рудінська О. В., Ленська Н. І. Сучасна структура та ефективність методів менеджменту. *Вісник ОНУ. Серія «Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління»*. 2016. № 2. С. 105–122.

6. Тарасова Г. О. Методи управління підприємством в умовах економічної нестабільності. *Вісник УНУ. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2015. № 5. С. 167–170.

7. Ткаченко О. М. Вибір системи оплати праці. *Кадровик України*. 2016. № 1. С. 41–46.

8. Харченко Г. А., Боровий Ю. М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ». Серія «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства»*. 2013. № 53. С. 178–181.

9. Шитікова Л. В. Теоретичні підходи до формування механізму управління персоналом підприємства. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2015. № 1. С. 130–133.

#### REFERENCES

Balabanova, A. V., and Sardak, O. V. *Orhanizatsiia pratsi menedzhera* [Organization of labor manager]. Kyiv: Profesional, 2004.

Kharchenko, H. A., and Borovyi, Yu. M. "Osoblyvosti sotsialno-psykholohichnykh metodiv v upravlinni pidpriemstvom" [Features of socio-psychological methods in the management of the enterprise]. *Visnyk NTU «KhPI». Seriiia «Aktualni problemy upravlinnia ta finansovo-hospodarskoi diialnosti pidpriemstva»*, no. 53 (2013): 178-181.

Kozachenko, H. V., Ponomaryov, V. P., and Liashenko, O. M. *Ekonomichna bezpeka pidpriemstva: sutnist ta mekhanizm zabezpechennia* [Economic security of an enterprise: the essence and mechanism of provision]. Kyiv: Libra Terra, 2003.

Lyzanets, A. H., and Pop, I. I. "Upravlinnia trudovym potentialsiom v umovakh kryzy" [Management of labor potential in a crisis]. *Ekonomichnyi prostir*, no. 24 (2009): 121-130.

Prokofeva, Zh. V. *Menedzhment* [Management]. Moscow: Znaniye, 2000.

Rudinska, O. V., and Lenska, N. I. "Suchasna struktura ta efektyvnist metodiv menedzhmentu" [Modern structure and efficiency of management methods]. *Visnyk ONU. Seriiia «Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia»*, no. 2 (2016): 105-122.

Shytikova, L. V. "Teoretychni pidkhody do formuvannia mekhanizmu upravlinnia personalom pidpriemstva" [Theoretical approaches to the formation of the mechanism of personnel management of the enterprise]. *Derzhava ta rehiony. Seriiia «Ekonomika ta pidpriemnytstvo»*, no. 1 (2015): 130-133.

Tarasova, H. O. "Metody upravlinnia pidpriemstvom v umovakh ekonomichnoi nestabilnosti" [Methods of enterprise management in conditions of economic instability]. *Visnyk UNU. Seriiia «Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo»*, no. 5 (2015): 167-170.

Tkachenko, O. M. "Vybir systemy oplaty pratsi" [Choice of the pay system]. *Kadrovik Ukrainy*, no. 1 (2016): 41-46.