

Маркетинг послуг відрізняється від маркетингу товарів ще і тим, що для узгодження попиту і пропозиції фірми повинні змінювати час попиту, і краще контролювати пропозиції та уникати надлишку попиту, який залишається незадоволеним, а також надлишку потужностей, які породжують непродуктивне використання ресурсів.

Висновок

Дослідження ринку послуг з позиції маркетингу повинно здійснюватися з позиції таких чинників, як: надійність, доступність, репутація та безпека. Дослідження якості процесу виробництва і надання послуг вимагає аналізу таких чинників, як: дієва система обслуговування, оперативність, співучасть, компетентність, комунікації. Дослідження якості джерела надання послуг повинно включати оцінювання таких чинників, як: культура й орієнтація менеджменту підприємства, бізнес - система підприємства, персонал, сприйняття складових, навколишнє середовище, асортимент послуг та надійність.

Отже, український ринок послуг ще не набув достатнього розвитку. А тому подальше функціонування сфери послуг в Україні потребує активізації залучення в цю сферу інвестицій, в т.ч. іноземних. Це сприятиме впровадженню передових ефективних методів реалізації послуг, що забезпечить підвищення їхньої якості й доступності, культури обслуговування та в кінцевому рахунку – зростання конкурентоспроможності вітчизняних виробників послуг і значно зміцнить позиції України в міжнародному обміні послугами.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дима О. О. Аналіз дисертаційних досліджень за проблематикою «Маркетинг послуг» / О.О. Дима // Маркетинг і менеджмент інновацій – 2012. – № 3. – С. 48–62.
2. Телетов О.С. Маркетингові дослідження : [навч. посіб.] / О.С. Телетов. – К. : Знання, 2010. – 299 с.
3. Іванечко Н.Р. Становлення ринку послуг дозволя в Україні: аналіз категорійного апарата. – [Електронний ресурс] / Н.Р. Іванечко. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/PSPE/2011_1/Ivanechko_111.htm.
4. Котлер Ф. Основы маркетинга. — М.: Прогресс, 1990.
5. 2. Євдокимова І.М. Сфера послуг за сучасних умов: аналіз і прогнозування: [монографія] / І.М. Євдокимова. – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2005. – 156 с.

АННОТАЦІЯ

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГА УСЛУГ В УКРАИНЕ

Статья посвящена особенностям формирования и развития маркетинга услуг в Украине. Проанализированы становление и структура рынка услуг в современных условиях. Исследованы основные тенденции развития рынка. Определены причины особенностей формирования и развития маркетинга услуг в Украине, их противоречия на современном этапе экономического развития. Рассмотрены основные тенденции развития рынка услуг. Выделены основные направления исследований в области маркетинга услуг. Предложены приоритетные направления и перспективы улучшения рынка услуг, выявлены «слабые места» развития этого рынка в Украине. Выявлено мотивационные факторы, повлиявшие на развитие рынка услуг. В результате анализа существующего состояния, оценки динамики и структурных сдвигов в этой сфере рекомендуется активизировать потребность по привлечению в эту сферу инвестиций. Это будет способствовать внедрению передовых эффективных методов реализации услуг, что обеспечит повышение их качества и доступности, культуры обслуживания и, в конечном счете, - рост конкурентоспособности отечественных производителей услуг и значительно укрепит позиции Украины в международном обмене услугами.

Ключевые слова: маркетинг, маркетинг услуг, услуга, рынок.

ANNOTATION

FORMATIVE AND DEVELOPMENTAL FEATURES OF MARKETING SERVICES IN UKRAINE

The article is devoted to the peculiar features of services marketing in Ukraine. The analysis of services in modern conditions has been fulfilled.

The causes, of the formation characteristics and development of marketing services in Ukraine have been studied, as well as the contradictions of their evolution at the present stage of economic development. The basic trends of the development of service market have been analyzed. The main research areas in the sphere of marketing services have been pointed out.

The priorities and perspectives of improving services market have been identified, revealing the "weak spots" of this market in Ukraine.

The analysis of current situation has been conducted, as well as the assessment of dynamics and structural changes in this area have been highlighted.

Keywords: marketing, services marketing, service, service market, service industries.

УДК 331.2

ПІДХОДИ ДО СУТНОСТІ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

ЛБА Н.С., КОРОЛОВИЧ О.О., ГОЛУБКА Я.В., КІШ Б.К.

Мукачівський державний університет

Заробітна плата являє собою один з основних факторів соціально-економічного життя кожної країни, колективу, людини. Особлива, центральна роль у структурі доходів працівника належить заробітній платі. Вона, і в даний час, і в найближчі роки залишається для переважної більшості трудящих основним джерелом доходів, а значить, заробітна плата і в перспективі буде потужним стимулом підвищення результатів праці і виробництва в цілому.

У статті досліджено сутність економічної категорії «заробітна плата». Представлено та проаналізовано різні підходи до трактування поняття «заробітна плата», розглянуто зміст функцій оплати праці різних дослідників.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, основна і додаткова зарплата.

Постановка проблеми. Заробітна плата займає одне з центральних місць системи функціонування підприємств з іншої сторони є основним джерелом доходів найманих працівників. Праця є складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Від оптимального формування і використання фонду оплати праці залежить продуктивність праці і ефективність діяльності підприємства. Оплата праці – неоднозначна категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відображаються протилежні інтереси сторін суспільно-трудових відносин. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства.

В Україні існує ряд проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати. Всі названі проблеми загострилися і призвели багатьох підприємств до заборгованості по зарплаті [11, с. 2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питання сутності оплати праці приділяли увагу такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Буряк П.Ю. [1], Гадзевич О.І. [2], Головачко В.М., Маркевич А.Є. [11], Грیشнова О.А. [3], Завіновська Г.Т. [4], Калина А.В. [7], Колот А. [8], Крищенко К.І. [10], Мочерний С. [12], Тимош І.М. [13] та ін.

Відаючи належне науковому і практичному значенню розробок і пропозицій зазначених авторів, необхідно зауважити, що питання економічної сутності оплати праці потребує більш детального вивчення та доопрацювання.

Метою статті є дослідження заробітної плати, як економічної категорії, його сутності, обґрунтування функцій оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації як: їх є оплата праці різних категорій персоналу.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять одну з основних складових соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються системи оплати праці, прямо чи опосередковано мають вплив на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. В жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Позиції дослідників щодо визначення поняття “винагорода за працю” принципово розходяться. Одні вважають заробітну плату формою винагороди за працю, інші, навпаки, визначають її як сукупність винагород, треті сприймають обидва поняття однозначно.

З позиції розподілу заробітна плата – це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чиста продукція), що залежить від кінцевих результатів

роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості праці, що затрачена та реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу[10, с.7].

Наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників (табл.1.1).

Дослідження поняття «заробітна плата» у літературних джерелах [11, с. 2-3].

№ з/п	Автор	Визначення
1.	Закон «Про оплату праці»	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
2.	Брезицька К.Ф.	Заробітна плата - це плата за працю, а її величина - це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію.
3.	Бутинець Ф.Ф.	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили.
4.	Васильчак С.В.	Заробітна плата - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник, або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.
5.	Дубовська О.В.	Заробітна плата - це грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямований на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.
6.	Золотогоров В.Г.	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік).
7.	Калина А.В.	Заробітна плата - це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці.
8.	Колот А.М.	Заробітна плата - це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.
9.	Жидовська Н.М.	Заробітна плата - це будь-яка винагорода, або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані.
10.	Мочерний С.В.	Заробітна плата - це грошове вираження вартості і ціни товару робоча сила та частково результативності функціонування робочої сили.

На основі таблиці 1.1. можна побачити різні підходи авторів до визначення поняття «заробітна плата. Як видно з таблиці, підходи науковців щодо визначення дефініції «заробітна плата» неоднозначні. Вважаємо за доцільне розглядати її з декількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, є мотиваційним чинником), і з позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, ознакою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування» [12, с. 864]; а також - як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [13, с.347].

Згідно МСБО 19, який регламентує правила обліку та розкриття інформації про розрахунки з працівниками, компанії зобов'язані визнавати винагороду працівників у грошовій та негрошовій формах при наданні ними своїх послуг : заробітну плату, внески на соціальне страхування, щорічну оплачувану відпустку, допомогу по хворобі, участь у прибутках та премії, медичне обслуговування, забезпечення житлом тощо. Стандарт визначає заробітну плату як елемент винагороди зайнятих в даний час співробітників [11, с. 3].

Статтею 43 Конституції України гарантується право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується. Держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-трудового навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці суворо забороняється [9, с.96].

Оплата праці як система відносин характеризується багатьма елементами. Перш за все це один з головних елементів трудових відносин, які виникають з угоди між працівником і роботодавцем щодо виконання працівником трудової функції (роботи) за плату. Не менш важливий аспект відносин у системі оплати праці – організаційний, що характеризує міру праці і міру її оплати в межах і понад норм праці, що визначає форми, умови винагороди, порядок нарахування та виплат різних видів винагороди. Правові відносини оплати праці гарантують отримання працівниками заробітної плати та інших виплат відповідно до державних гарантій, укладених трудових договорів і досягнутих результатів праці. Соціально-економічні відносини формують корпоративний інтерес, заснований на зацікавленості працівників у праці та оптимізації витрат на заробітну плату. Таким чином, система оплати праці – це сукупність зобов'язань і гарантій, трудових, організаційних, правових, фінансових, соціально-економічних, етичних відносин між працівниками і роботодавцем з приводу винагороди персоналу організації [7, с. 272].

Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона повинна виконувати в процесі суспільного відтворення. У сучасній науковій літературі зустрічається достатня кількість тлумачень функцій оплати праці, при чому зміст однієї й тієї ж функції у різних дослідників трактується по-різному. Так, Мочерний С.В. у своїх працях серед основних функцій заробітної плати виділяє три: відтворювальну, стимулюючу та розподільчу [12, с. 864]. Гадзевич О.І. основною визначає стимулюючу, мотиваційну функцію трудових доходів працівників, але при цьому розглядає також такі функції заробітної плати, як відтворювальна та соціальна [2, с.400].

Такі науковці як Калина А.В. [7, с.272], Завіновська Г.Т. [4, с.300] та Петрова І.Л. розглядають чотири основні функції заробітної плати – стимулюючу, відтворювальну, соціальну та регулюючу. Окремі вчені виділяють п'ять функцій заробітної плати, додаючи до вищезазначених чотирьох – оптимізаційну (Колот А.М. [8, с. 20] та Шевченко Л.С.), або – функцію формування платоспроможного попиту населення (Буряк П.Ю. [1, с. 95]).

Найбільшої уваги заслуговують такі чотири функції заробітної плати, як відтворювальна, стимулююча, регулююча та соціальна.

Як і будь-яка економічна категорія заробітна плата має власну структуру. Наприклад в Україні є затверджена Інструкція зі статистики заробітної плати [6], у якій визначено види виплат, які належать до фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат (рис. 1.1) [11, с. 4].

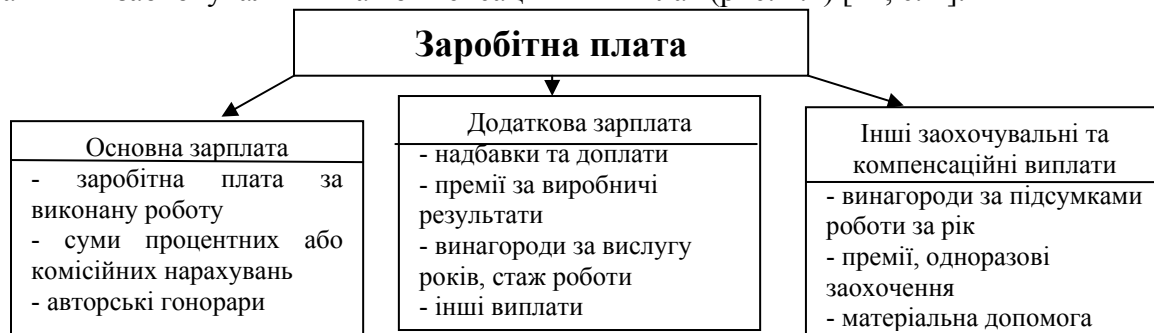


Рис. 1.1 Основні структурні складові фонду оплати праці згідно Інструкції зі статистики заробітної плати [6]

На розмір оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи - зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції та ін. До другої групи факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, розмір отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації.

Винагорода за відпрацьований час та виконану роботу є сильним мотиватором, який спонукає найманих працівників до кращого виконання своїх обов'язків. Тому, провадячи політику оплати праці, необхідно дотримуватися низки принципів, що допомагають краще реалізувати її функції, а саме принцип справедливості, принцип матеріальної зацікавленості, принцип гарантованості, принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці, принцип плановості оплати праці, диференціації, вирівнювання оплати праці, простоти, логічності та доступності форм і систем оплати праці тощо [3, с. 308].

Заробітна плата тісно пов'язана з таким показником оцінки ефективності роботи підприємства, як продуктивність праці. Економічно доведено, що ці показники є взаємозалежними. Зростання продуктивності праці є передумовою підвищення її оплати. І навпаки, зростання рівня оплати праці є важливим мотиваційним чинником до підвищення продуктивності праці. Аналіз середньої заробітної плати і співвідношення темпів її зростання необхідно пов'язувати з темпами зростання продуктивності праці. При цьому темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати темпи зростання заробітної плати.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (у натуральному або вартісному вимірі), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (виробіток), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (трудомісткість). В сучасних умовах на вітчизняних підприємствах, зокрема в сфері оптової та роздрібною торгівлі, використовується інший підхід щодо розрахунку продуктивності праці: рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (у натуральному або вартісному вимірі), що реалізував один працівник за визначену одиницю робочого часу (період), тобто визначається внесок конкретного працівника у загальний обсяг продажів чи сумарну виручку підприємства.

Планування фонду оплати праці повинно сприяти розвитку підприємства, стимулювати працівників до ефективної праці, а також уникати дискримінації. При плануванні оплати праці пропонуємо використовувати такі критерії: доцільність – система оплати праці повинна забезпечувати реалізацію цілей підприємства шляхом стимулювання бажаної поведінки працівників; керованість – система оплати праці повинна бути стабільною, прозорою та контрольованою; гнучкість – система оплати праці повинна бути спроможною адаптуватися до мінливих виробничо-економічних та соціальних умов функціонування підприємства [8, с. 20-21].

Висновки. Отже, під заробітною платою розуміють винагороду за працю, обчислену у грошовому виразі, яка є основним стимулом робітників. Оплата праці має виплачуватися задля покращення життя населення, так як є основним джерелом доходів робітників, фірм, підприємств.

Серед основних функцій заробітної плати можна виділити такі як: відтворювальна, стимулююча, регулююча або ресурсно-розміщувальна та соціальна, кожна з яких має свій власний механізм реалізації, адже інші функції лише дублюють основні, незважаючи на варіації назв та підходів.

Перспективними напрямками для подальших розвідок має стати удосконалення концептуальних засад планування фонду оплати праці з урахуванням фактору «прямой протилежності» сторін суспільно-трудоових відносин .

ЛІТЕРАТУРА:

- 1.Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудоові відносини / П.Ю. Буряк – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – С. 95.
- 2.Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика / О.І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2014. – 400 с.
- 3.Грішнова О. А. Людський розвиток / О.А.Грішнова – К.: КНЕУ, 2009. – 308 с.
- 4.Завіновська Г.Т. Економіка праці : Навчальний посібник / Г.Т. Завіновська – К. : КНЕУ, 2013. – 300 с.
- 5.Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
- 6.Інструкція зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 року № 5 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
- 7.Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина – К. : МАУП, 2012. – 272с.
- 8.Колот А. Нормування праці: значення в ринковій економіці і шляхи вдосконалення // Праця і зарплата. — 2010. - №17. - С. 20-21.
- 9.Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : чинне законодавство станом на 10.02.2011 р. (Відповідає офіц. текстові) – К.: Алерта; ЦУЛ. – 2011. – с.96
- 10.Крищенко К.І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / Крищенко К.І. // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 4. – С. 4–10.
- 11.Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата»/А.Є. Маркевич //Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»//Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет. –Київ, 2015 – С. 2-4
- 12.Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний – К.: Вид-во «Академія», 2013. – 864 с.
- 13.Тимош І.М. Економіка праці / І.М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2010. – 347 с.

АННОТАЦІЯ

ПОДХОДЫ К СУЩНОСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время, и в ближайшие годы остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

В статье исследована сущность экономической категории «заработная плата». Представлены и проанализированы различные подходы к трактовке понятия «заработная плата», рассмотрено содержание функций оплаты труда различных исследователей.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, основная и дополнительная зарплата.

SUMMARY

APPROACHES TO THE ESSENCE OF SALARY

Salary is one of the major factors of socio-economic life of every country, co-workers, personality. The central special role in the structure of employee incomes belongs to salary. At present it remains, for the vast majority of workers, the major source of income and, hence, in coming years it will be a powerful incentive to improve the results of labour and production in general.

The article is devoted to the essence of economic categories "salary." Different approaches to the interpretation of the term "salary" have been presented and analysed, as well as the content of labour compensation functions, suggested by different scientists, has been under consideration.

Key-words: salary, salaries, main and additional salary.