

возможность вирусного заражения компьютеров. Сделан вывод, что в дальнейшем нужно: осуществить научный анализ теоретических и практических подходов к исследованию сферы страховых интернет-услуг; выявить специфику основных этапов и раскрыть основные закономерности генезиса страховых услуг Интернета провести исследование современного состояния, сущности, структуры, функционального содержания видов и форм реализации страховых интернет-услуг, определив их место в сетевой экономике; провести научный анализ сервисного менеджмента и маркетинга страховых услуг в Internet и дать обоснование современных теоретико-методологических концептуальных установок и методических подходов к определению эффективности страховых услуг Интернета разработать методику оценки эффективности и конкретные рекомендации по повышению эффективности в сфере предоставления страховых услуг Интернета.

Ключевые слова: страховая услуга, канал реализации страховых услуг, Internet, интернет-услуга, посредник, страховщик, страхователь.

### SUMMARY

#### **PROBLEMS OF FORMATION OF ELECTRONIC CHANNELS OF REALIZATION OF INSURANCE SERVICES**

*The essence of the problem of structure formation of electronic channels of realization of insurance services have been considered. The expediency of usage electronic channels of insurance services in current practice has been found. The advantages and disadvantages of electronic channels of realization of insurance services have been proved. Among the advantages have been highlighted: global scope and coverage; convenience and speed of purchase; productivity and flexibility of data processing, database management and the ability to establish new relationships; lower costs of implementation of insurance services. The disadvantages of electronic channels of realization of insurance services include: virtual contact with insurance products and postponement possession; logistics of conclusion of an insurance contract has the speed or performance, inadequate speed Internet; chaos, confusion and awkwardness Internet; the possibility of viral infection of computers.*

*As a result of research it has been concluded that in the future need to: make scientific analysis of theoretical and practical approaches to the study of the scope of online insurance services; reveal the specifics of the main stages and reveal the basic laws of genesis of online insurance services; to conduct a study of the current state, essence, structure, functional content of types and forms of realization of online insurance services, defining their place in the networked economy; conduct a scientific analysis of service management and marketing of insurance services on the Internet; give justification modern theoretical and methodological conceptual systems and methodological approaches to determine the effectiveness of online insurance services; develop a methodology for assessing the efficiency and to develop specific recommendations to increase efficiency in the provision of online insurance services.*

**Keywords:** insurance, channel of realization of insurance services, Internet, online service, service broker, the insurer, the policyholder.

### **УДК**

#### **РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА**

**ГУЙВАН В.В., ПРОСКУРА В.Ф.**

Мукачівський державний університет

**Анотація.** У статті розглянуто поняття та види заробітної плати, сучасні проблеми мотивації праці які мають прямий вплив на ефективність діяльності підприємства. На основі теоретичних досліджень проведено пошук можливих шляхів поєднання особистих інтересів працівника із загально колективними що в результаті призводить до покращення діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності а також рівня економічної безпеки. Проведено дослідження ефективності різних мотиваторів які показали, що домінуючим фактором є можливість підвищення зарплати. Визначено, що система мотивації праці на рівні підприємства має базуватися на певних конкретних вимогах. Доведено особливу важливість комплексної системи мотивації персоналу у процесі управління економічною безпекою кожного окремого підприємства.

*Ключові слова:* заробітна плата, види оплати праці, економічна безпека та соціальний розвиток підприємства, мотивація праці, механізм мотивації праці.

**Постановка проблеми.** В нинішніх умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від яких значною мірою залежить піднесення вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, низьких фінансових результатів та зниження економічної безпеки переважної більшості господарюючих суб'єктів. У зв'язку з цим на даний момент часу надзвичайної актуальності набуває проблема визначення найбільш дієвих важелів впливу на персонал, розробка й упровадження стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою, дають змогу модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямі, що забезпечить досягнення високих виробничих результатів, стійких конкурентних позицій на ринку та підвищить економічну безпеку підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз публікацій вітчизняних вчених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що підвищення економічної безпеки кожного підприємства зокрема є неможливим без формування конкурентоспроможності робочої сили, без створення систем мотивації та оплати праці, адекватних певному етапу ринкових перетворень.

Проблеми мотивації і розвитку людського капіталу в ринкових умовах стали об'єктом уваги І. Борисенко, Н. Верхоглядової, О. Гуторової, Н. Диканя та інших українських вчених.

Дослідженню питання сутності оплати праці та структури фонду оплати праці приділяли увагу такі зарубіжні науковці, як С.Л. Брю, К.Р. Макконел, Д. Рікардо, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс та ін. Серед вітчизняних, слід виділити роботи таких учених як: І. Гнибіденка, А. Колота, С. Лебедеву, С. Мочерного, М. Панкова, В. Петюха, Г. Соловйова, С. Шелешкову та ін. Так, в працях М. Панкова розкрито сутність оплати праці за умов економічної кризи. У С. Шелешкової визначено заробітну плату як мотиватор для працюючих. С. Лебедева обґрунтувала методологічні та методичні підходи щодо планування та регулювання заробітної плати. Б.А. Котляр розкрив шляхи підвищення реальної заробітної плати тощо.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є пошук шляхів вирішення проблем, пов'язаних з визначенням найбільш дієвих чинників впливу на трудовий колектив, розробкою та впровадженням системи стимулювання праці, які тісно пов'язують між собою особисті якості кожного працівника та загальні цілі колективу з метою досягнення підприємством належного рівня рентабельності, конкурентоспроможності, що у свою чергу позитивно вплине на підвищення рівня економічної безпеки підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформ. Заробітна плата має двоїсту природу – є джерелом доходу для працівників і статтею у структурі витрат підприємства. Вона як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль в житті суспільства.

В умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються

усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

З позицій найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

З позицій підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Розрізняють наступні види заробітної плати: основна, додаткова, номінальна та реальна заробітна плата.

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, посадовими окладами та не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона враховує такі виплати:

- √ оплату за фактично відпрацьовані людино-години,
- √ доплати за сумісництво професій,
- √ виплату міжрозрядної різниці,
- √ особові надбавки,
- √ доплати за роботу у вільний час,
- √ доплати за навчання учнів,
- √ доплати у відрядження у зв'язку із зміною умов праці,
- √ оплату простоїв не за вини працівника,
- √ оплату за роботу понад норму.

Основна заробітна плата є основою нормального відтворення робочої сили. Вона залежить від складності праці, результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації.

Витрати на основну заробітну плату є основною частиною фонду оплати праці та безпосередньо входять до собівартості виробленої продукції, робіт, що виконуються або наданих послуг.

Основна заробітна плата називається базовою або тарифною, оскільки вона визначається за тарифною системою.

Додаткова заробітна плата – це складова заробітної плати робітників, в яку входять витрати на оплату праці, що не пов'язані із виплатами за фактично відпрацьований час. Її нараховують в залежності від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавця.

Додаткова заробітна плата включає в себе окремі види преміювання, доплати за роботу у нічний час, оплата чергових та додаткових відпусток, виконання державних обов'язків, винагороди та інші заохочення, що визначені Положенням про оплату праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та прибутку підприємств. Джерелом додаткової заробітної плати є фонд матеріального стимулювання, який створюється за рахунок прибутку.

Необхідно розрізняти грошову (номінальну) та реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, що отримана за годину, день, тиждень тощо.

Реальна заробітна плата – це кількість товарів та послуг, які можна придбати на номінальну заробітну плату; реальна заробітна плата – це «купівельна спроможність» номінальної заробітної плати. Тож, реальна заробітна плата залежить від номінальної заробітної плати та цін на товари та послуги, що придбаються. Коли номінальна заробітна плата зростає, але одночасно ще більше зростає вартість житла, одягу та інших товарів першої необхідності, реальна заробітна плата скорочується

Ефективність функціонування, економічна безпека та соціальний розвиток підприємства забезпечуються передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. На даний час основним мотивуючим чинником працівників є бажання мати гарантовану заробітну плату. Проте, працівників заохочує продуктивно працювати не сама зарплата, а реальна можливість її зростання, а також справедливе призначення премій. Спеціальні дослідження ефективності різних мотиваторів показали, що домінуючим фактором є можливість підвищити зарплату, як це зображено на рисунку 1.

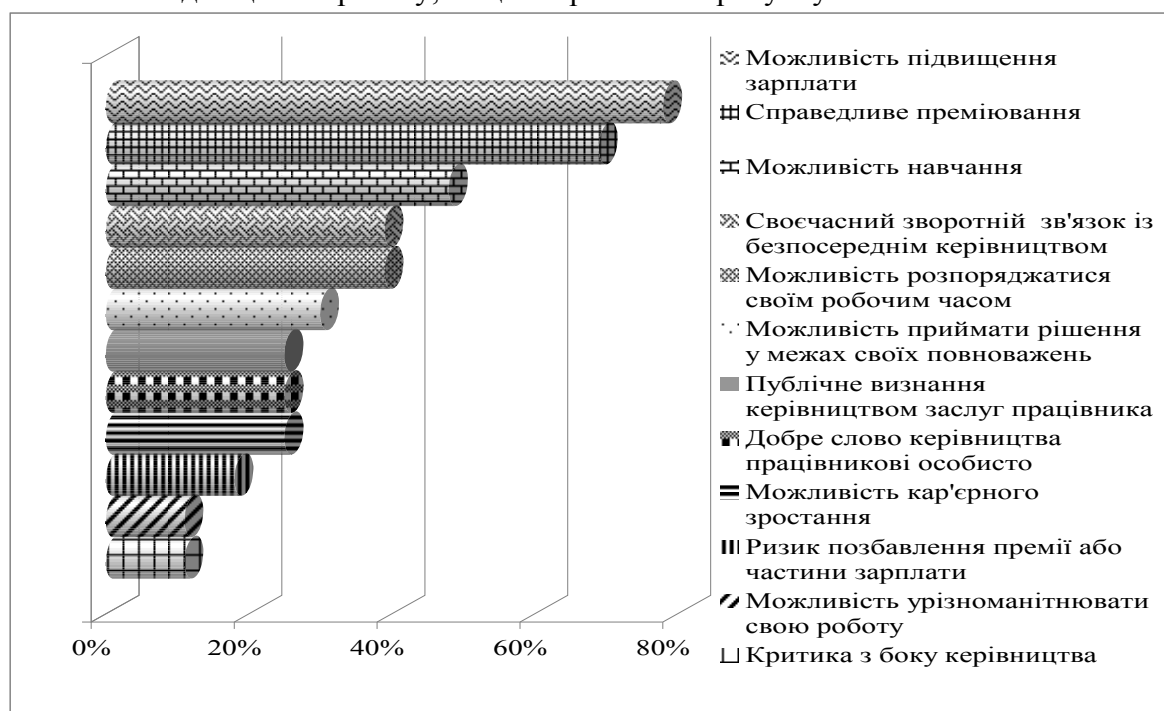


Рис. 1.2. Ефективність різних мотиваторів.

У сучасних умовах на підприємствах гостро постають питання щодо мотивації праці. Постійні зміни у конкурентному середовищі, законодавчій базі, інтеграція у міжнародний простір, постійні зміни на ринку праці обумовлюють необхідність переосмислення проблем трудової мотивації, яка могла б не тільки забезпечувати стійкий фінансовий стан суб'єктів бізнесу, а й позитивно впливати на формування інноваційного-творчого підходу до розвитку підприємницької діяльності. Межа між нарощуванням виробничих потужностей і банкрутством, покращенням і погіршенням, прогресом і застоєм, багатством і бідністю визначається саме людськими ресурсами та мотивацією, мотивація яких – головний фактор вирішення соціальних, економічних, правових, організаційних проблем. І в кінцевому результаті виграє той, у кого більш дієва мотиваційна система.

Система мотивації праці на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- ✓ надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- √ узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх, що передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці;
- √ створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- √ підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Всупереч важливості розвитку високотехнологічного сектору для вітчизняної економіки, загальноекономічна нестабільність, низький рівень добробуту населення, інфляційні процеси, зростання міжнародної конкуренції та інші фактори стали причиною кризового стану більшості підприємств, а отже, критично низьким став рівень їх економічної безпеки. Саме забезпечення економічної безпеки підприємств має низку особливостей, які потребують особливої уваги як зі сторони власників та працівників керівної ланки, так і держави. Кожне підприємство бажає здійснити управління на високому рівні, за допомогою кваліфікованих працівників, які б із завзяттям працювали на підприємство і створювали позитивний імідж у споживачів та викликали у конкурента невпевненість у своїх силах. Тобто, для ефективного управління якістю потрібні елементи за допомогою яких підприємства могли б здійснювати свої перетворення, розвиток та функціонування.

Доведено, що планування заходів із забезпечення високого рівня якості роботи персоналу має передбачати як встановлення цілей, розробку планів та доведення їх до виконавців, так й бажання персоналу удосконалюватися. Зважаючи на зазначене, найбільш важливу роль у процесі управління економічною безпекою повинна відігравати комплексна система мотивації персоналу, як економічної безпеки кожного окремого підприємства.

Механізм мотивації включає комплекс економічних прийомів та засобів соціально і морально-психологічного характеру, які є спонукальними мотивами до праці. Вирішальну роль в оцінці мотивації праці в умовах вітчизняної економіки мають матеріальні та моральні заохочення. Висока роль індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання до високопродуктивної праці: встановлення рівня грошової винагороди, тарифних ставок, доплат, премій, підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час. Розумний підприємець бере до уваги індивідуальні потреби робітників і вміє переконувати їх у тому, що ці потреби реально можуть бути задоволені у рамках даного підприємства.

Спонукальні мотиви до праці у підлеглих будуть посилюватись якщо вони будуть отримувати пристойну заробітну плату з урахуванням вкладу кожного працівника у загальні справи, коли вони відчують відповідальність за виконану роботу та її результати.

Для забезпечення ефективного функціонування механізму мотивації праці, як складової економічної безпеки підприємства, та її зміцнення потрібно:

- поєднувати матеріальні вкладення в персонал з моральними; створювати безпечні та добрі умови для роботи персоналу;
- створювати умови для кар'єрного росту персоналу; створити на підприємствах підрозділи кадрової безпеки;
- здійснювати на кожному підприємстві стратегічне кадрове планування;

- погоджувати ринкові умови, розвиток бізнесу та інтереси співробітників підприємства;
- здійснювати диференціацію розміру доходів працівників, що виконують різні функції.

**З наведеного вище можна зробити наступні висновки:** мотиваційний механізм та відповідна система оплати праці, можуть гарантувати стабільну та максимально ефективну діяльність підприємства і високий потенціал його розвитку в майбутньому.

Таким чином, аналіз теоретичних підходів до мотивації праці визначив, що шляхів і способів мотивування працюючих багато. Ефективна організація системи мотивації є важливим чинником прогресу та розвитку підприємства. Система мотивації повинна бути орієнтована на кінцевий результат, мати справедливий характер та бути простою й зрозумілою для кожного працівника. Розробка мотиваційної моделі передбачає необхідність чітко усвідомлювати бажані результати, при цьому важливе значення набуває система мотивації, яка тісно пов'язана з життєвим циклом компанії. Система мотивації повинна бути гнучкою, керованою і змінюваною. При зміні ситуації на ринку чи всередині компанії, цілей або завдань керівники повинні приймати негайні рішення, пов'язані з оптимізацією й пристосуванням мотиваційного управління на підприємстві до нових змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Загалом, система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва та зрештою більш ефективного функціонування підприємства.

Отже, мотивація праці є невід'ємною частиною економічної безпеки підприємства, вона охоплює всі ланки підприємства починаючи з фінансової закінчуючи кадровою політикою, яка за теперішніх часів є найактуальнішою, бо для кожного підприємства на даний момент часу потрібно протриматися до кінця фінансової нестабільності, незважаючи на те, що невідомо коли закінчиться ця невизначеність на фінансовому та валютному ринках, та нестабільна економічна ситуація в країні.

Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс Законів про Працю України від 25.03.2006 р.
2. Про зайнятість населення. Закон України від 01.03.91. - Зібрання законодавства України - т.1, 1(3)13. - Із змін. від 17.12.99; 08.06.2000; 21.12.2000; 26.04.2001; 07.02.2002.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР.
4. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: посібник / Г.М. Азаренкова.- К.: "Ліра-К", 2010. – 471с.
5. Андрушків Б.М.Кузьмін Б.М. Основи менеджменту. – Львів: Світ, 1995. – 385 с.
6. Афанасьєв М.В., Гончаров А.Б. Економіка підприємства. – Харків: Інжек, 2003. – 296 с.
7. Багров В.П. Економічний аналіз: Навчальний посібник/ В.П.Багров, І.В.Багрова. – К.: ЦНЛ, 2006. – 160 с
8. Бутинець Ф.Ф., Мних Є.В., Олійник О.В. Економічний аналіз. – Житомир.: ПП Рута, 2000. – 302 с.
9. Батіщев В. Форми і системи оплати праці: нелегкий вибір.// Оплата праці та інші виплати працівників - 2005, №5, с.139-145.
10. Бондар Н.М. Економіка підприємства. – К.,2004. – 412 с.

**АННОТАЦІЯ**

**РОЛЬ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ  
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статье рассмотрено понятие и виды заработной платы, современные проблемы мотивации труда имеющих непосредственное влияние на эффективность деятельности предприятия. На основе теоретических исследований проведен поиск возможных путей сочетание личных интересов работника с обще коллективными что в результате приводит к улучшению деятельности предприятия, повышения его конкурентоспособности а также уровня экономической безопасности. Проведено исследование эффективности различных мотиваторов которые показали, что доминирующим фактором является возможность повышения зарплаты. Определено, что система мотивации труда на уровне предприятия должна базироваться на определенных конкретных требованиях. Доказано особую важность комплексной системы мотивации персонала в процессе управления экономической безопасностью каждого отдельного предприятия.*

**Ключевые слова:** *заработная плата, виды оплаты труда, экономическая безопасность и социальное развитие предприятия, мотивация труда, механизм мотивации труда.*

**SUMMARY**

**THE ROLE OF MOTIVATION AND LABOR PAYMENT OF STAFF IN PROVIDING ECONOMIC  
SECURITY OF ENTERPRISE**

*The concept and types of wages, contemporary issues of motivation that have a direct impact on the efficiency of the enterprise have been discussed. The search of possible ways of combining the personal interests with the general collective employees that results in the improvement of activity of enterprise, increasing its competitiveness and economic security have been conducted based on theoretical studies. A study of the effectiveness of different motivators which showed that the dominant factor is the possibility of increasing wages has been conducted.*

*It has been determined that the system of labor motivation at the enterprise level should be based on certain specific requirements. The special importance of the complex system of staff motivation in the process of economic security of each individual company.*

**Keywords:** *salary, wage types, economic security and social enterprise development, motivation, motivation mechanism.*

**Keywords:** *salary, types of wages, economic security and social enterprise development, labor motivation, mechanism of labor motivation .*

**УДК 339.944**

**МІЖНАРОДНИЙ ФРАНЧАЙЗИНГ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ВИХОДУ  
УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ КРИЗОВОГО СТАНУ**

**ГЕГЕДОШ К. В., ЧУЧКА І. М.**  
Мукачівський державний університет

*Метою даної статті є дослідження міжнародного франчайзингу як одного із засобів виходу українських підприємств із кризового стану. Для дослідження даної теми проаналізовані матеріали із сайту міжнародної асоціації франчайзингу; портал для бізнесу; інформаційний центр франчайзингу. В статті проаналізовані негативні сторони, які не дають ефективно розвиватися франчайзингу в Україні, і тому ми надали рекомендації щодо покращення його розвитку. Науковою новизною є розширення франчайзингу в малих містах та найвіддаленіших куточках України. Практичною значущістю франчайзингу для України є розширення товарів та послуг для населення, виведення його менталітету на європейський рівень, виведення підприємств із кризового стану за рахунок інших країн – франчайзера та підйом економіки нашої держави за рахунок розвитку малого, середнього та великого бізнесу всередині країни.*

**Ключові слова:** *франчайзингові відносини, бізнес-мережі, проблеми розвитку франчайзингу, послуги населенню, аутсорсинг.*