

задоволеності споживачів і, як наслідок, підвищенню прибутковості діяльності вітчизняних компаній.

Для досягнення цих цілей запропоновано застосування цінової еластичності як базового показника у процесі маркетингового ціноутворення. Запропонований методичний підхід дає змогу встановити ціновий діапазон, у межах якого підприємство отримуватиме прибуток у перспективному періоді діяльності не нижче встановленого. За його практичної реалізації підприємство зможе встановлювати саме ту ціну, за якої отримуватиме оптимальний рівень прибутку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Башук Т.О. Ціноутворення з урахуванням комплексної системи факторів інформаційного забезпечення (на прикладі ВТД «Університетська книга») [Текст] / Т.О. Башук, Н.В. Гайдабрус // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 3. Т. 2. С. 135–142.
2. Божкова В.В. Систематизація методів маркетингового ціноутворення [Текст] / В.В. Божкова, І.М. Рябченко // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2012. № 4. С. 74–80.
3. Донець О.С. Інформаційно-аналітичне забезпечення підприємства на ринку плодоовочевої продукції / О.С. Донець, О.Ю. Моїсеєнко // Бізнесінформ. 2012. № 8. С. 60–63.
4. Кузнецова І.О. Особливості моніторингу ціноутворення в електроенергетиці / І.О. Кузнецова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 1(6). – С. 212-216.
5. Яців І.Б. Еластичність попиту на продовольчі товари як елемент конкурентного середовища [Текст] / І.Б. Яців // Вісник Хмельницького національного університету. 2010. № 2. – Т. 3. С. 61–64.
6. Андрєєва Н.М. Аналітичний інструментарій оцінки маркетингової політики у сфері ризик-менеджменту агропромислових підприємств України / Н.М. Андрєєва, Д.В. Зінковська // Економічні інновації. 2017. № 63. С. 10–17.
7. Оснач О.Ф. Маркетинг промислового підприємства в схемах і рисунках: учебное пособие / О.Ф. Оснач. Одесса: ФЛП Бондаренко М.А., 2015. 308 с.

УДК 331.103

Пекар К.Р.

магістр

Індустріального інституту

«Донецький національний технічний університет»

м. Покровськ

Сарбаш Л.Д.

кандидат економічних наук, доцент,

в.о. завідувача кафедри «Менеджменту»

Індустріального інституту

«Донецький національний технічний університет»

м. Покровськ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ

У статті наведені методи управління трудовим колективом. Загострена увага саме на економічних методах управління персоналом, їхній ефективності та доцільності. Розглянуті загальні тенденції в управлінні персоналом у світі, визначені науковцями, вченими та дослідниками. Наведені механізми економічних методів управління з боку держави та локально – на підприємстві. У результаті проведення нами соціального опитування серед студентів ІІ ДВНЗ «ДонНТУ» на тему «Методи управління трудовим колективом» наведена діаграма результатів.

Ключові слова: трудовий колектив, методи управління трудовим колективом, економічні методи управління трудовим колективом, механізми економічних методів, стимулювання, мотивація.

Пекарь Е.Р., Сарбаш Л.Д. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

В статье представлены методы управления персоналом. Внимание нацелено именно на экономические методы управления персоналом, их эффективность и целесообразность. Рассмотрены общие тенденции в управлении персоналом в мире, определенные учеными и исследователями. Приведены механизмы экономических методов управления со стороны государства и локально – на предприятии. В результате проведения нами социологического опроса среди студентов ИИ ДВНЗ «ДонНТУ» на тему «Методы управления персоналом» приведена диаграмма результатов.

Ключевые слова: трудовой коллектив, методы управления персоналом, экономические методы управления персоналом, механизмы экономических методов, стимулирование, мотивация.

Peкар K.R., Sarbash L.D. EFFICIENCY OF ECONOMIC METHODS IN MANAGEMENT BY LABOR COLLECTIVE

The article presents the methods of management of the labor collective. Emphasis is placed on the economic methods of personnel management, their efficiency and expediency. The general tendencies of personnel management in the world, determined by scientists, scientists and researchers are considered. The mechanisms of economic methods of management by the state and locally on the enterprise are presented. As a result of our social survey among students of the Secondary School of Secondary School "DonNTU" on the topic "Methods of management of the labor collective", a diagram of the results is presented.

Keywords: labor collective, methods of management of labor collective, economic methods of management of labor collective, mechanisms of economic methods, stimulation, motivation.

Постановка проблеми. Сучасна економіка країн світу характеризується найактуальнішою проблемою у сфері роботи з персоналом. Перед керівниками стає гостре питання мотивації трудового колективу задля

отримання кращих кінцевих результатів. З іншого боку, працівники очікують певних благ від роботодавця. На знаходження оптимального рішення між двома сторонами і націлена ця стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні та іноземні науковці, учені та навіть самі менеджери високого рівня довгий час аналізують проблему управління трудовим колективом. Чималий список видань написаний на цю тему. Зокрема, Дж. Блек, С.В. Шекшня, О.І. Амоша, А.А. Томпсон, А. Браверман, С.Г. Дзюба, Г.М. Скудар, П.В. Журавльов, Д.С. Синк, Дж.М. Іванцевич, М.Г. Рак, В.М. Колпаков, Ф.Ю. Поклонський присвятили велику кількість своїх робіт проблемам теорії, практики та методології управління трудовим колективом. Проаналізувавши їх праці, можна виділити основні загальні тенденції у методах та підходах до вирішення проблеми управління трудовим колективом (рис. 1).



Рис. 1. Основні загальні тенденції у методах та підходах до вирішення проблеми управління трудовим колективом

Вищезазначені тенденції потрібно враховувати під час управління трудовим колективом на вітчизняних підприємствах.

Мета статті. Для повного висвітлення теми необхідно визначити завдання, а саме:

- визначити поняття «трудоий колектив»;
- проаналізувати три групи методів управління трудовим колективом;
- зробити аналіз економічних методів;
- навести можливі механізми економічних методів управління персоналом;
- навести конкретні статистичні дані стосовно вподобань працівників щодо методів управління персоналом;

– зробити соціальне опитування серед студентів П ДВНЗ «ДонНТУ» на тему «Методи управління персоналом» та навести діаграму результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Є багато визначень поняття «трудоий колектив», але найдоцільніше навести термін, зазначений у Кодексі законів про працю України, адже у такому вигляді термін затверджений законодавством.

Трудоий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [1].

Найголовнішою ланкою виробничого процесу на підприємстві, в організації чи установі є трудоий колектив. Якщо підприємство використовує новітні технології, має інноваційні ідеї, йде в ногу з часом, воно ніколи не буде успішним, приносити великі прибутки, досягати поставлених цілей без високоефективної роботи, яку забезпечують кваліфіковані кадри. Для кращого поглиблення знань та вирішення проблеми є велика кількість класифікацій трудових колективів, але для спрощення розуміння та подальшого аналізу згрупуємо трудоий колектив за двома основними класифікаторами (таблиця 1).

Незалежно від форми власності підприємства чи структури організації трудоий колектив має певні сподівання від роботодавця, а роботодавець має деякі вимоги до кінцевого результату працівників. Тут вступають у силу та відіграють велику роль методи управління персоналом.

Загалом є три великі групи методів: адміністративні, соціально-психологічні та економічні.

Адміністративні методи ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні, відомі в історії як «метод батога». Вони опираються на адміністративну підпорядкованість об'єкта суб'єкту на основі наявної ієрархії управління. Адміністративні методи орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності [2]. Вони досить різноманітні і діють через такі механізми, як:

- правові норми й акти – державні Закони, укази, положення, стандарти, інструкції, затверджені державними органами, що є обов'язковими для виконання;
- інструкції, організаційні схеми, нормування;
- накази, розпорядження, які використовуються у процесі оперативного управління [2].

Соціально-психологічні методи управління – це сукупність специфічних способів дії на особисті стосунки і зв'язки між працівниками, а також на соціальні процеси в ньому [3].

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. Цього досягають через такі механізми, як:

Таблиця 1

Класифікація трудових колективів

№	Класифікаційна ознака	Трудоий колектив
1	Трудові колективи підприємств різної форми власності	державного підприємства, установи, організації
		приватних підприємств, установ організації
		акціонерних товариств тощо
2	Згідно із структурою організації	підприємства, установи, організації
		цеху, відділу, бригади чи інших підрозділів

- формування колективу, створення нормального психологічного клімату і творчої атмосфери;
- особистий приклад;
- задоволення культурних і духовних потреб працівників;
- встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу;
- встановлення моральних санкцій і заохочення;
- соціальний захист [3].

Економічні методи – це елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується прогресивний розвиток організації [4]. Економічні методи ґрунтуються на матеріальному стимулюванні до праці, в народі вони відомі як «метод пряника». На нашу думку, це найефективніші методи стимулювання праці персоналу задля досягнення кращих економічних показників. Економічні методи мають широкий комплекс механізмів їх застосування як з боку підприємства, так і з боку держави (таблиця 2).

Роль економічних методів управління трудовим колективом з кожним днем посилюється, адже вітчизняні підприємства вимушені працювати в умовах складної взаємодії системи цін, прибутків і збитків, попиту та пропозиції.

Головна ідея економічних методів полягає в мобілізації трудового колективу на досягнення кінцевих результатів. Необхідно попередньо визначити кінцеві результати та критерії ефективності у вигляді сукупності показників, які мають бути встановлені в план економічного розвитку.

Економічні методи управління трудовим колективом стають найважливішою умовою створення цілісної, ефективної та гнучкої системи управління економікою підприємства.

Для того щоб підтвердити це практично, наведемо результати опитування працівників різних структур, яке проводилося на міжнародному кадровому порталі hh.ua на початку 2018 року. Портал дізнався, чого очікують від роботодавців працівники насамперед (рис. 2).

Можна спостерігати, що з відривом у 26% найпопулярнішою відповіддю стала «високий рівень оплати праці», що включає в себе заробітну платню та можливі економічні стимулювання. Тобто практично доведено, що люди, які працюють або мали досвід роботи, очікують економічних благ за свою плідну працю.

Стало цікаво, чого ж очікують потенційні працівники, тобто люди, які не мають досвіду роботи.

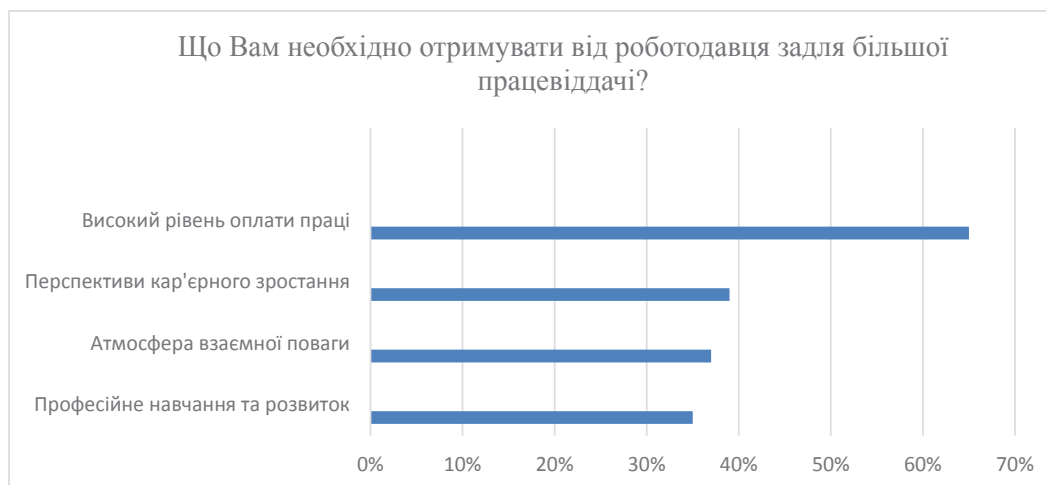


Рис. 2. Опитування на міжнародному кадровому порталі hh.ua

Таблиця 2

Застосування механізмів економічних методів на різних рівнях

№	Рівень застосування	Механізм застосування
1	На рівні держави	податкова система;
		кредитно-фінансова система;
		система цін;
		розмір мінімальної заробітної плати; плани економічного розвитку
2	На рівні підприємства	премії
		економічні нормативи діяльності;
		участь у прибутках і капіталі;
		система матеріального заохочення;
		додаткові оплачувані відпустки;
		оплата медичних послуг;
		дотації на транспортні витрати;
		допомога під час виходу на пенсію;
		підвищення освітнього рівня та перепідготовка за рахунок підприємства;
		надання безвідсоткових позичок;
продаж товарів за пільговими цінами тощо.		



Рис. 3. Результати проведеного нами опитування випускних курсів ІІ ДВНЗ «ДонНТУ»

Для цього ми провели опитування в Індустріальному інституті ДВНЗ «ДонНТУ» серед студентів випускних курсів. Питання звучало так: «Яким методам управління персоналом, що використовує керівництво, ви надасте перевагу: адміністративним, економічним чи соціально-психологічним?» Результати опитування ми опрацювали на надаємо на рисунку 3.

Таким чином, стає зрозуміло, що потенційні працівники теж очікують і потребують економічного стимулювання, соціальної та медичної захищеності, додаткового прибутку від можливості участі в капіталі, преміювання тощо.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, економічні методи управління трудовим колективом задля досягнення кращих кінцевих результатів стають центральними серед наявних методів. Вони виступають у формах планування, аналізу, ціноутворення, фінансування, економічної самостійності колективу, коли працівники розпоряджаються фондами, прибутками, заробітною платнею, у результаті працівники реалізують свої економічні інтереси, знаходять нові резерви та можливості. Після того, як було визначено поняття трудового колективу, проаналізовано три групи наявних методів управління трудовим колективом, зроблено аналіз економічних методів, наведено можливі механізми їх застосування. Ми теоретично довели ефективність та конструктивність застосування економічних методів управління трудовим колективом.

Для практичного переконання в ефективності запропонованих методів управління персоналом було наведено статистичні дані стосовно вподобань працівників щодо методів управління персоналом. Дані були взяті, згруповані та проаналізовані з Міжнародного кадрового порталу hh.ua. Результати приголомшили, адже на першому місці в ієрархії відповідей стали саме економічні методи.

Для того щоб переконатися остаточно в ефективності та доцільності розглянутої теми, ми провели опитування серед студентів ІІ ДВНЗ «ДонНТУ» на тему «Методи управління персоналом». Опрацювали та навели результати у вигляді діаграми, з якої чітко зрозуміло, що контингент, який ще не має досвіду роботи, теж очікує економічного стимулювання задля збільшення працездатності.

Таким чином, у статті здійснено повне, чітке теоретичне та практичне доведення ефективності саме економічних методів управління трудовим колективом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Ст. 252-1.
2. Осовська Г.В., Основи менеджменту: Навч. Посібник. Для студентів вищих навчальних закладів. К.: «Кондор», 2003
3. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Посібник. К.: Академвидав, 2003.
4. Управління персоналом організації: Підручник / За ред. А.Я. Кибанова. 2-ге вид., Доп. і перероб. М.: ИНФРА-М. 2002.