

**Подольак В.Р.**

Киевский национальный экономический университет  
имени Вадима Гетьмана

## РЕПУТАЦИОННЫЙ КАПИТАЛ В СТРУКТУРЕ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ

### Аннотация

В статье рассмотрены взаимосвязь репутационного капитала с нематериальными капиталами, особое внимание было уделено определению понятия и анализа человеческого и социального капитала. Проанализированы влияние нематериальных капиталов на происхождения и формирования репутационного капитала. А также исследованы некоторые определения: человеческий капитал, социальный капитал и репутационный капитал.

**Ключевые слова:** нематериальный капитал, капитал, социальный капитал, человеческий капитал, репутационный капитал.

**Podoliak V.R.**

Kiev National Economic University named after Vadym Hetman

## REPUTATIONAL CAPITAL IN THE STRUCTURE OF INTANGIBLE ASSETS

### Summary

The article considers the interrelation of reputational capital with intangible capital. Special attention has been paid to the definition and analysis of human and social capital. The influence of intangible capital on the origin and formation of reputational capital has been analyzed. Several definitions of human capital, social capital and reputational capital are also explored.

**Keywords:** intangible capital, capital, social capital, human capital, social capital, reputational capital.

УДК 331.2:331.101.3(045)

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК МОТИВАЦІЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

**Попович О.В., Седов О.М.**

Національний авіаційний університет

Споживачі надають перевагу кращим продукціям, роботам і послугам. При цьому дохід споживачів може бути низьким. Тому, для достатньої мотивації робітників підприємств необхідно підвищувати заробітну плату. Таким чином, постають питання про: якщо збільшувати заробітну плату, то кому? і на скільки? В даному дослідженні впливає необхідність поділу підприємств за двома критеріями. За обраними критеріями поділу підприємств, нами детально досліджуються вище перелічені питання.

**Ключові слова:** заробітна плата, підприємство, працівник, мотивація, ефективність праці.

**Постановка проблеми.** Україна зазнає економічного спаду і головна причина цього – зовнішня агресія, що доводить українців до виживання. Тому, необхідно швидко шукати способи економічного росту країни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Г. Климко, В. Нестеренко, К. Кривенко, В. Лагутін, А. Колот, К. Маркс, С. Мочерний, С. Цимбалюк, Н. Волгіна, М.І. Лепешинська, Р. Капелюшников, Д. Пфайфер, В. Гімпельсон [4]. Мотивацію та суміжні поняття досліджувались Ф. Тейлором, А. Маслоу, К. Алдерфером, Д. Мак-Грегором, Д. Мак-Клелландом, Ф. Герцбергом, В. Врумом, А. Портером, Е. Лоулером [5]. Але всі вищеперелічені вчені не досконало вивчили мотивацію заробітною платою.

**Формулювання цілей дослідження.** Головна мета наукової статті – дослідити оптимальну величину заробітної плати, відносно максимізації продуктивності праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Головною метою підприємства є максимальний прибуток, за допомогою задоволення потреб споживачів, а споживачі схильні купувати більш якісні товари, якщо дозволяє дохід. Тому завданням підприємства стає виготовлення, надання та виконання більш якісних (а іноді максимально якісних) товарів, послуг і робіт.

Зважаючи на те, що вчені Адам Сміт, Давид Рікардо та Карл Маркс досліджували фактори, які впливають на якість і кількість виготовленої продукції (товари, роботи, послуги) і виявили, що основним і найголовнішим фактором є людська

праця, тому цьому фактору необхідно приділяти значну увагу [1].

Освіта українських громадян є досить якісною в порівнянні з іншими громадянами світу, як один із прикладів підтвердження цьому є українська авіація, а саме: за часів СРСР Україна самостійно розробляла літаки і мала вагомий вплив на хід Другої Світової війни; на сьогоднішній день Україна відома літаками Руслан і Мрія (занесений у Книгу рекордів Гіннеса, оскільки завоювала 240 міжнародних рекордів) [1].

Ще одним підтвердженням освіченості і високої кваліфікації є статистичні дані США щодо кількості використовуваних патентів куплених в Україні, і складає близько 60% від загальної кількості використовуваних патентів США.

На сьогодні українські підприємства функціонують не на 100% тому що рівень заробітної плати не мотивує висококваліфікованих працівників працювати в Україні, тому в пошуках кращого життя вони виїжджають в провідні країни світу на заробітки (як правило залишаються там жити) [3].

Людську працю потрібно мотивувати. Відповідно до ЗУ «Про оплату праці» основою мотиваційного процесу являється заробітна плата, премії та доплати до заробітної плати [2].

В Україні системами оплати праці є тарифна та системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників [2].

Проаналізувавши вище сказане нами запропоновані головні ознаками поділу українських підприємств для створення нової системи оплати праці, а саме:

1) Форма власності (державні, комунальні; приватні; змішані).

Для даного дослідження форма власності відіграє важливу роль, оскільки прибуток підприємств має різний процес розподілу між власниками, або взагалі не розподіляється.

2) Метод ціноутворення (норма рентабельності; еластичний метод, який формується за рахунок попиту і пропозиції).

Дані методи ціноутворення являються основними. Оскільки, ці методи мають кардинально різні процеси ціноутворення, то як наслідок приносять різний рівень прибутку (коли взагалі підприємство отримує прибуток, а не збиток).

Для даного дослідження ми обрали приватну форму власності і норму рентабельності, як метод ціноутворення. Для приватних форм власності, які використовують норму рентабельності доречно поділити працівників підприємства на групи, за ознаками кваліфікації і спеціалізації:

1) Топ-менеджери – висококваліфіковані і широкоспеціалізовані, які мають перспективи створити власне підприємство і складати значну конкуренцію даному підприємству;

2) Працівники-професіонали – висококваліфіковані і вузькоспеціалізовані;

3) Працівники – низькокваліфіковані і вузькоспеціалізовані, які не мають особливого таланту (обслуговуючий персонал).

Виходячи з вищевказаної класифікації працівників необхідно по-різному мотивувати заробітної платою, а саме – для кожної групи застосовувати різний розрахунок доходу працівника.

Для розподілу працівників за цими групами необхідно враховувати такі критерії, як практич-

ні навички (найголовніший критерій) та рівень освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень та вчений ступінь – другорядний критерій).

На нашу думку, найбільш ефективна форма підприємств приватної форми власності є приватне акціонерне товариство, яке має лінійний тип організаційної структури управління, оскільки впливовість органів влади низька. Крім того, дане підприємство має чітке розмежування обов'язків, відповідальності та чітку організаційну структуру.

Оскільки, лінійний тип організаційної структури управління є найбільш ефективним з поміж інших, то велику важливість має чітке розмежування функціональних обов'язків між Топ-менеджерами. Таким чином, можна виділити максимальну кількість одночасно можливих директорів на одному підприємстві:

- генеральний директор;
- фінансовий директор;
- директор зі збуту;
- юридичний директор;
- операційний директор;
- директор з питань ремонту і будівництва;
- творчий директор (дизайнер).

Отже, розглянемо необхідність всіх директорів на підприємстві.

Фінансовий директор повинен оперувати не тільки бухгалтерськими даними, а ще й виконувати різноманітні фінансові аналізи, з приводу ефективності різноманітних факторів господарської діяльності та максимізації прибутку. Без такого директора всі фінансові показники матимуть викривлені значення або відсутність їх розуміння (в кінцевому результаті призведе до значного зменшення прибутку).

Директор зі збуту повинен організувати продажі в кількості нормального обороту, використовувати нові методи збуту та ціноутворення. Без цього директора стратегія збуту не буде діяти в бажаних результатах, або ж не діятиме взагалі, тому може призвести до банкрутства підприємства невдовзі після відкриття.

Юридичний директор повинен відповідати за легальність господарської діяльності і оперативно реагувати на постійні зміни в законодавстві, також частково прогнозувати ці зміни. Без юридичного директора підприємство зазнає повільного занепаду, можливі штрафи та припинення діяльності за рішенням суду через систематичні порушення законодавства.

Операційний директор зобов'язується безпосередньо налагодити виробничий процес та оптимізувати по мірі можливого. Без операційного директора багато питань стануть проблемами, таких як: чи потрібно підприємству стільки працівників? чи потрібен певний спеціаліст? яка особливість виробництва наше підприємство з поміж інших?

Директор з питань ремонту і будівництва зобов'язується проектувати споруди, необхідні підприємству, контролювати сам процес будівництва та вирішувати питання по ремонту будівель і машин, а також їх реконструкції. За неофіційними даними багато підприємств мають багато проблем, оскільки дана сфера мало ким досконально вивчена, тому пов'язана з масштабними крадіжками будівельних матеріалів та запасних частин. При особистій розмові дослідників з

Панфіленко Г.Я. (начальником конструкторської групи НДІ «Проект реконструкції» з досвідом роботи 35 років в даній організації) було з'ясовано, що можна зекономити маючи мобільну бригаду з будівництва і ремонту на небудівельних підприємствах до 50% на проектних роботах (за рахунок зменшення суми ПДВ, прибутку підрядної організації, заробітної плати адміністративного та збутового персоналу підрядної організації), та до 30% на матеріали (при власному проектуванні). Враховуючи те, що на проектування і будівництво приватного будинку може бути витрачено близько 1-2 млн. грн., то розмір витрат великого підприємства на проектування і будівництво офісів важко уявити. Зважаючи на можливість економії в 80% від загальних витрат проектування і будівництва економія може скласти колосальні грошові кошти. І це ще без врахування форс-мажорів, збитки яких дуже складно прорахувати. З приводу ремонту схожа ситуація відносно проектування і будівництва. Без цього директора можлива ситуація, коли підприємство витрачає колосальні кошти, при цьому керівництво і не здогадується, що можна зекономити значну суму коштів.

Творчий директор потрібен для підприємства для вирішення креативних завдань. У більшості випадків це дизайнер, на якому ґрунтується вся робота підприємства.

На генерального директора покладено обов'язки організації комунікацій з іншими директорами, усвідомлювати цілісну ситуацію підприємства та має ключовий голос у стратегічному плануванні господарської діяльності. Без цього директора підприємство поділиться на окремі відділи, і як наслідок – занепадатиме, можливе банкрутство.

Зважаючи на велику кількість директорів одночасно можливих на одному підприємстві, необхідно оцінити потрібність кожного з них, на основі виду (видів) діяльності та всіх можливих рентабельних допоміжних видів діяльності. На основі цієї оцінки остаточно визначається кількість директорів та їх обов'язки. Оскільки, обов'язки і специфікації робіт кардинально відрізняються, то частки акцій директорів даного підприємства повинні бути наближено однакові.

Розглянемо другу групу працівників – працівників-професіоналів.

Як сказано вище, працівники-професіонали – це висококваліфіковані працівники, які мають вузьку спеціалізацію.

Такі працівники здебільшого знають вартість своєї роботи, орієнтуючись на закордонні вакансії. Тому, вони порівнюють українські зарплати із закордонними і роблять для себе висновки, що за кордоном можна отримувати в рази більше. Таким чином, їх не задовольняють нинішні українські зарплати, враховуючи те, що вони можуть поїхати працювати за кордон.

Отже, потрібно інакше мотивувати таких працівників.

Вирішення цього питання досить просте – проаналізувати вакансії провідних країн світу, використовуючи сайти з іноземними вакансіями та встановити заробітну плату, дуже наближену до закордонної (мова йде про підприємства, в яких достатньо на це коштів).

Таким чином, такі працівники будуть максимально вмотивовані заробітною платою, оскільки зароблятимуть європейську заробітну плату, витрачаючи її по українських цінах; відсутність мовленнєвого бар'єру, який би був в іншомовній країні; відсутність соціального гноблення до заробітчан, який присутній навіть в країнах ЄС; відсутність інших негараздів, які можливі за кордоном. Продуктивність праці таких працівників буде супроводжуватись позитивною геометричною прогресією, а вигода підприємства буде навіть у збільшенні кількісних показників результатів діяльності, за рахунок більшого робочого дня, ніж за кордоном.

Розглянемо третю групу працівників за вищевказаною класифікацією – працівники.

В даному випадку працівники мають низьку кваліфікацію і вузьку спеціалізацію, до них можуть відноситись прибиральниці, двірники, вантажники, гардеробники та інші.

У таких працівників виникає проблема – низька оплата праці, у більшості випадків на рівні мінімальної заробітної плати. І через те, що в розрахунку на одну особу сім'ї люди живуть бодай на прожитковий мінімум (багатодітні сім'ї, догляд за дитиною-інвалідом, мати/батько одинак, інші негаразди). Таким чином, таким людям часто доводиться працювати на двох, можливо трьох роботах, щоб забезпечити мінімум потреб своєї сім'ї, рідних та близьких. А мінімальна заробітна плата завжди збільшується на меншу кількість відсотків, ніж рівень інфляції.

Через вище наведені проблеми продуктивність праці таких працівників знижується. А для підприємства з великою репутацією необхідно щоб всі працювали на ідеальному рівні.

Для таких працівників потрібен інший спосіб мотивації заробітною платою – підвищення заробітної плати пропорційно річному темпу інфляції України (за умови попереднього аналізу фінансових результатів, результати якого не передбачатимуть збиток підприємства).

Цей процес призведе до нормальної продуктивної роботи даної групи працівників і зробить робочі місяці більш перспективними, ніж у конкурентів.

**Висновок.** Отже, на підставі проведених досліджень можна зробити такі основні висновки:

1. На сьогоднішній день склалася ситуація, коли підприємствам необхідно терміново підвищувати свою конкурентоспроможність, оскільки багато українських підприємств зазнають банкрутства, а заходи керівництва залишаються неефективними. Отже, не виникає сумніву необхідності подальших пошуків удосконалення конкурентоспроможності підприємства, за рахунок кращої мотивації працівників.

2. Найбільш ефективні методи покращення конкурентоспроможності за рахунок кращої мотивації працівників є: впровадження нових способів нарахування заробітної плати для різних груп працівників підприємства (топ-менеджери, працівники-професіонали, працівники).

Вважаємо, що запропоновані практичні рекомендації в разі поліпшати ефективність роботи не тільки самих працівників, але й самого підприємства.

**Список літератури:**

1. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org>.
2. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. №996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
3. Офіційний сайт статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Федорчук Н.В. «Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії та світові стандарти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>.
5. Бондар В.Д. «Еволюція мотивації як функції управління» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eprints.oa.edu.ua>.

**Попович О.В., Седов А.Н.**

Национальный авиационный университет

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МОТИВАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ПРОДУКТИВНОСТИ ТРУДА**

### **Аннотация**

Потребители предпочитают лучшие товары, работы и услуги. При этом доход потребителей может быть низким. Поэтому, для достаточной мотивации работников предприятия необходимо увеличивать заработную плату. Таким образом, возникают вопросы: если увеличивать зарплату, то кому? и на сколько? В данном исследовании появляется необходимость деления предприятий за двумя критериями. По выбранным критериям предприятий, мы детально исследуем выше указанные вопросы.

**Ключевые слова:** заработная плата, предприятие, работник, мотивация, эффективность труда.

**Popovych O.V., Siedov O.M.**

National Aviation University

## **SALARIES AS MOTIVATION AND INCREASING EMPLOYEES 'EMPLOYMENT**

### **Summary**

Consumers prefer the best products, works and services. But at the same time the income of consumers may be low. Therefore, for sufficient motivation of workers of the enterprises it is necessary to raise the wages. Thus, the questions arise: if you increase wages, then to whom? and how much? In this study, there is a need for division of enterprises according to two criteria. Having determined these selection criteria, we investigate the issues concerning the increase of wages/salaries to employees.

**Keywords:** wages, enterprise, employee, motivation, labor efficiency.