

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РОЗШИРЕННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

STAFF MOTIVATION SYSTEM IMPROVEMENT AT THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY EXTENSION

УДК 331.23

Смірнова Д.В.

студентка
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Дячек В.В.

к.е.н., старший викладач кафедри
маркетингу
та менеджменту зовнішньоекономічної
діяльності

Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Дячек О.Ю.

к.е.н., старший викладач кафедри
математичних
методів в економіці
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна

Статтю присвячено питанню вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві. Особливу увагу приділено зовнішньоекономічній діяльності, яка є пріоритетною для України. Розглянуто теоретичні основи систем оплати праці. Форми здійснення зовнішньоекономічної діяльності співставлені із системами оплати праці. Запропоновано розвиток додаткової мотивації персоналу через матеріальну мотивацію.

Ключові слова: заробітна плата, зовнішньоекономічна діяльність, мотивація, оплата праці, персонал.

Статья посвящена вопросу совершенствования системы мотивации персонала на предприятии. Особое внимание уделено внешнеэкономической деятельности, которая является приоритетной для Украины. Рассмотрены теоретические основы

систем оплаты труда. Формы осуществления внешнеэкономической деятельности сопоставлены с системами оплаты труда. Предложено развитие дополнительной мотивации персонала через материальную мотивацию.

Ключевые слова: внешнеэкономическая деятельность, заработная плата, мотивация, оплата труда, персонал.

The article is dedicated to the improvement of staff motivation system of the enterprise. The authors pay attention to foreign economic activity, which is a priority for Ukraine. Theoretical foundations of pay systems are reviewed in the article. Forms of foreign economic activity are matched with payment systems. Development of additional staff motivation through financial motivation is proposed by the authors.

Key words: foreign economic activity, motivation, salary, personnel, wages.

Постановка проблеми. Здійснення зовнішньоекономічної діяльності українськими підприємствами веде до розвитку національної економіки та водночас дає змогу закріпитися у світовому просторі. Розширення зовнішньоекономічної діяльності як у напрямі збільшення обсягів зовнішньоторгових операцій, так і в напрямі освоєння нових форм ведення діяльності та створення партнерства потребує високої мотивації та професіоналізму від працівників підприємства. Саме у зв'язку із цим у системі управління персоналом важливим є застосування прогресивних форм організації та стимулювання праці, особливо матеріального складника – заробітної плати. Саме тому дослідження питання стимулювання праці персоналу підприємства в умовах розширення зовнішньоекономічної діяльності є одним із важливих аспектів розвитку підприємництва в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питанням оплати праці та ролі заробітної плати в організації праці і соціально-трудових відносинах присвячено праці багатьох науковців, серед яких: М.Г. Акулов, Т.В. Євась, Є.П. Качан, А.В. Драбаніч, О. О. Гетьман, В. М. Шаповал, Л.О. Болтянська та ін. Організація та розвиток зовнішньоекономічної діяльності є предметом робіт Ю.В. Макогона, В.С. Рижикова, С. В. Касьянюка, І.В. Багрової, Н.І. Рєдіної. Окремі питання управління працею персоналу у сфері зовнішньоекономічної діяльності висвітлено в роботах Г.В. Піскурської, Т.О. Рибаківської, І.В. Амеліної. Незважаючи на багатогранність наявних наукових досліджень інших авторів, проблема мотивації персоналу зовнішньоекономічного підприємства, зокрема матеріаль-

ної, в умовах розширення зовнішньоекономічної діяльності залишається недостатньо висвітленою, а тому викликає науковий інтерес.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та вдосконалення стимулювання праці персоналу підприємства в умовах розширення зовнішньоекономічної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливими складниками організації заробітної плати на підприємстві є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (як індивідуальними, так і колективними). Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством. Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам:

- 1) найповніше враховувати результати праці;
- 2) створювати відповідні передумови для постійного зростання продуктивності та якості праці;
- 3) сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні та використанні резервів підвищення продуктивності праці.

Основними умовами застосування тієї чи іншої форми заробітної плати є рівень технічної озброєності виробництва, характер технологічного процесу та організації виробництва і праці, ступінь використання виробничих потужностей та устаткування, обґрунтованість процесу нормування праці тощо. Проте є специфічні умови застосування форм оплати праці. Так, для відрядної оплати праці необхідна наявність прямо пропорційної залежності між витратами живої праці й одер-

жаними результатами, тобто працівник повинен умотивовано збільшувати випуск продукції відповідно до потреб виробництва і ринку взагалі. Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Погодинна ж заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів [1, с. 182].

Найбільшого поширення отримали дві форми оплати праці: погодинна оплата за відпрацьований (нормативний) час та відрядна оплата за кожну одиницю продукції або виконаний обсяг робіт (рис. 1).

Погодинна форма оплати праці підрозділяється на системи за способами: нарахування заробітної плати (погодинна, поденна, потижнева, помісячна); матеріального заохочення (з преміями і без них). Відрядна форма оплати праці поділяється на системи за способами: визначення відрядної розцінки (пряма, непряма, прогресивна, акордна, підрядна); розрахунків із працівниками (індивідуальна, колективна); матеріального заохочення.

Погодинною називається така форма оплати праці, за якої заробітна плата нараховується працівникам за встановленою тарифною ставкою або окладом за фактично відпрацьований на виробництві час.

Для погодинної форми оплати праці характерні дві системи заробітної плати: проста погодинна та погодинно-преміальна (табл. 1). Остання система оплати потребує відповідну кваліфікацію працівників, використання обґрунтованих норм та нормативів, урахування показників роботи персоналу для

обґрунтованої виплати премій. Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи або робота не піддається нормуванню через часту зміну операцій [2].

На підприємствах усіх галузей промисловості застосовується також окладна система оплати праці робітників. За цією системою оплачуються роботи, що мають стабільний характер (комірники, прибиральники тощо). Оплата їхньої праці здійснюється за місячними окладами.

За відрядної форми оплати праці заробітна плата працівника нараховується за заздалегідь установленими розцінками за кожну одиницю виконаної роботи або виготовленої продукції. Дана форма оплати виконує функцію стимулювання та націлена на поліпшення кількісних показників роботи. Відрядну форму оплати праці найбільш доцільно застосовувати за: наявності кількісних показників роботи; можливості збільшення обсягу виконуваних робіт; можливості точного обліку виконуваних робіт; застосування обґрунтованих норм праці. Проте відрядна форма оплати праці може призвести до зниження якості продукції, порушення технологічних процесів та обслуговування обладнання, порушення правил безпеки, надмірного використання матеріальних ресурсів [2].

Для відрядної форми оплати праці характерні такі системи заробітної плати: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна. Характеристика систем представлена в табл. 2.

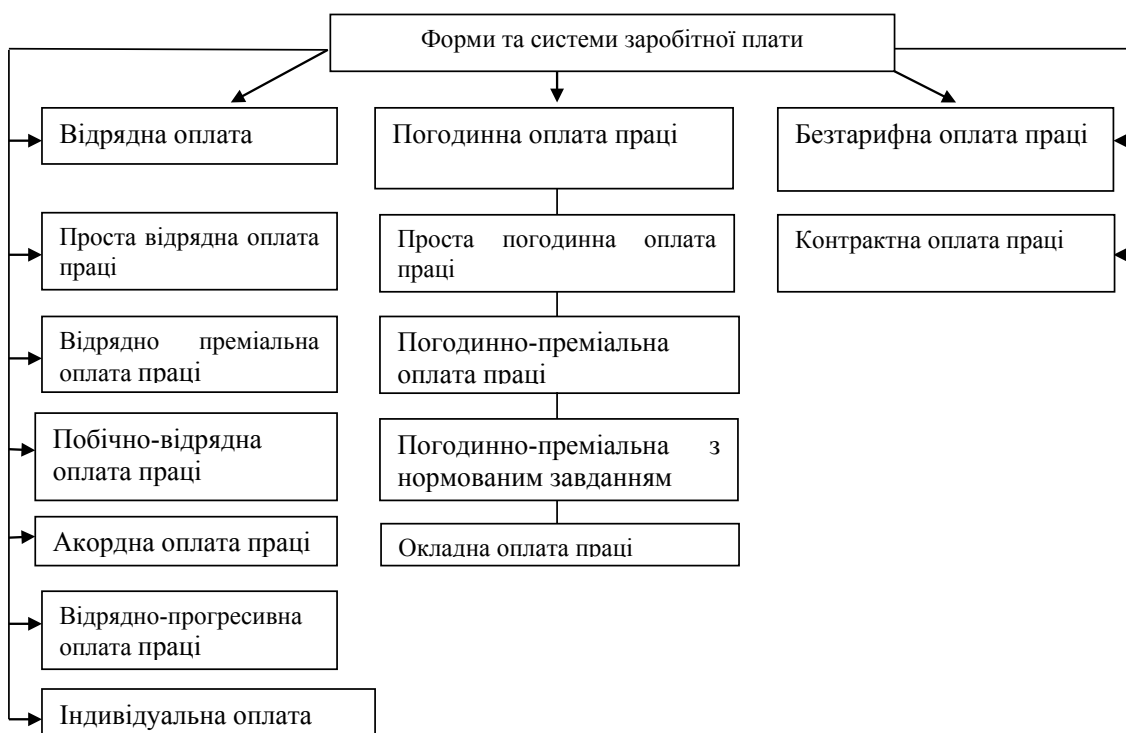


Рис. 1. Форми і системи оплати праці [1; 2]

Таблиця 1

Системи погодинної форми оплати праці [1; 2]

№ з/п	Назва системи	Характеристика	Формула розрахунку винагороди
1	Проста погодинна система	Розраховується за фактично відпрацьованим працівником часом та рівнем кваліфікації.	$Z_{\text{погод}} = t_{\text{ф}} * C_{\text{год}}$ де $t_{\text{ф}}$ – фактично відпрацьований працівником час за певний період, год; $C_{\text{год}}$ – тарифна ставка за 1 годину відпрацьованого часу.
2.	Погодинно-преміальна система	Нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісні показники: понаднормово відпрацьований час, виконання позапланових і понаднормових завдань. Якісні показники: здавання продукції з першого подання, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо.	$P_{\text{погод.пр}} = C_{\text{год}} * t_{\text{ф}} + \sum_{i=1}^n D_i + \sum_{j=1}^m P_j$ $\sum_{i=1}^n D_i$ – система доплат працівникові за i -ті досягнення; n – кількість доплат; $\sum_{j=1}^m P_j$ – система премій за j - ті досягнення; m – кількість досягнень, за які надаються премії.

Таблиця 2

Системи відрядної форми оплати праці [1; 2]

№ з/п	Назва системи	Характеристика	Формула розрахунку винагороди
1	Пряма відрядна	Заробітна плата нараховується за всі виконані ним за звітний період роботи за відповідними розцінками.	$Z_{\text{Пвід}} = C_{\text{від}} * Q$ де $C_{\text{від}}$ – відрядна розцінка на виготовлення одиниці продукції; Q – кількість виготовленої за певний час продукції.
2	Відрядно-преміальна	Заробітна плата визначається за прямими відрядними розцінками та виплачується премія за виконання або перевиконання встановлених кількісних і якісних показників	$Z_{\text{Пвід.пр}} = C_{\text{від}} * Q + \sum_{i=1}^n D_i + \sum_{j=1}^m P_j$ $\sum_{i=1}^n D_i$ – система доплат працівникові за i -ті досягнення; n – кількість доплат; $\sum_{j=1}^m P_j$ – система премій за j - ті досягнення; m – кількість досягнень, за які надаються премії.
3	Відрядно-прогресивна	Передбачає оплату праці за нормальними розцінками в межах виконання норм, а за вироблення понад норми – за підвищеними розцінками.	$Z_{\text{Пвід.прог}} = C_{\text{від}} * Q + C'_{\text{від}} * Q'$ де $C'_{\text{від}}$ – підвищені відрядні розцінки; Q' – кількість продукції, випущеної понаднормово.
4	Непряма відрядна	Застосовують для матеріальної винагороди допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують.	$Z_{\text{підс.}} = N_{\text{ф}} * P_{\text{н.ві}}$ де $N_{\text{ф}}$ – фактично виготовлена кількість продукції i -тим робітником за зміну, шт./зміну; $P_{\text{н.ві}}$ – непрямий відрядний розцінок за обслуговування i -го робітника, грн./шт.; n – кількість основних робітників, що обслуговуються одним підсобником, ос.
5	Акордна	Обсяг робіт і строк їх виконання встановлюються заздалегідь, відповідно і сума заробітної плати за нарядом відома до виконання самого завдання. Заробітна плата виплачується після завершення всього комплексу робіт незалежно від термінів їх виконання.	–

У безтарифній системі оплати праці заробітна плата всіх працівників являє собою частку працівника у фонді оплати праці підприємства або підрозділу. Фактична величина заробітної плати кожного працівника залежить від низки факторів:

кваліфікаційного рівня працівників; коефіцієнта трудової участі; фактично відпрацьованого часу.

Контрактна система оплати праці являє собою укладення договору (контракту) на певний строк між працівником і роботодавцем. У договорі вказу-

ються умови праці, права і обов'язки сторін, режим роботи та рівень оплати праці, термін дії [2].

На величину заробітної плати впливає низка факторів, які можна поділити на ринкові та неринкові (рис. 2).

На рівень заробітної плати також впливають такі чинники: вартість робочої сили, кваліфікація, умови праці працівника, зростання продуктивності праці, кон'юнктура на ринку праці, результати господарської діяльності підприємства та кадрова політика (табл. 3).

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності відбувається шляхом використання різних форм та видів зовнішньоекономічних операцій. Осно-

вними серед них є експортно-імпортні операції, реекспортні операції, реімпортні операції та операції зустрічної торгівлі. Складність здійснення зовнішньоекономічної діяльності із застосуванням різних форм зовнішньоекономічної діяльності робить можливим знаходження відповідної форми оплати праці, що представлено в табл. 4.

Слід зауважити, що групування форм оплати праці за видами зовнішньоекономічних операцій є умовною та виконана виходячи з переважання тієї чи іншої форми оплати праці. Це не означає, що під час здійснення того чи іншого виду зовнішньоторговельної операції не можуть бути застосовані ті чи інші форми оплати праці.

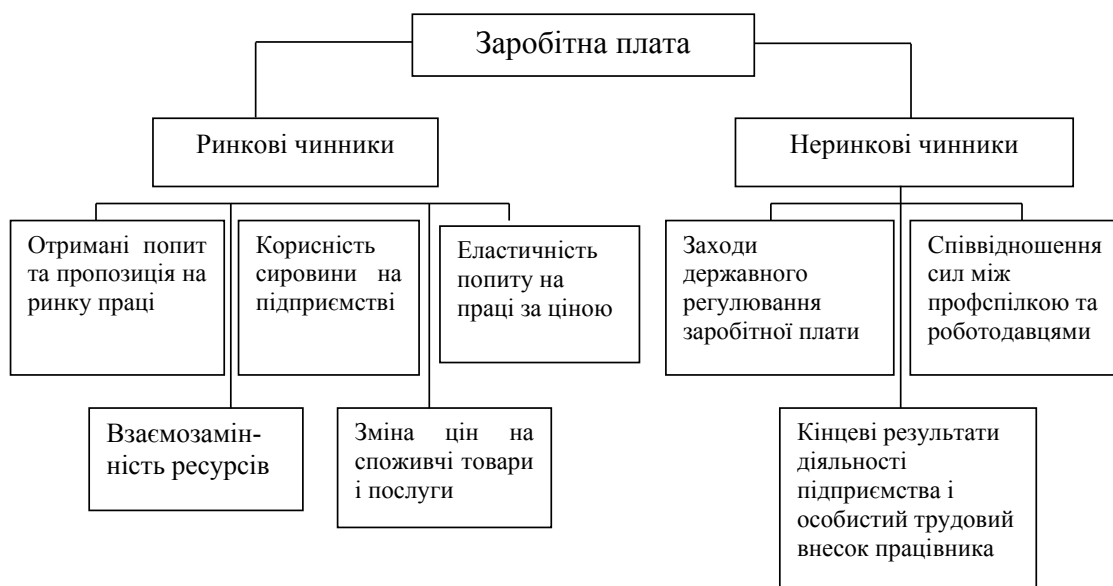


Рис. 2. Фактори, які формують заробітну плату [1; 2]

Таблиця 3

Чинники, що впливають на рівень оплати праці персоналу [2-4]

№ з/п	Чинник	Характеристика
1	Вартість робочої сили	Вартість засобів забезпечення життя і працездатності працівника (витрати на задоволення матеріальних і духовних потреб працівника та його сім'ї), яка, своєю чергою, залежить від досягнутого рівня добробуту суспільства, традицій і може змінюватися у міру розвитку країни (ростуть потреби людей, витрати на їх навчання).
2	Кваліфікація, умови праці працівника	Працівник, який має високу кваліфікацію, матиме і більш високий рівень оплати праці. Умови праці працівника також впливають на рівень заробітної плати, оскільки праця у шкідливих, важких, небезпечних для життя та здоров'я умовах повинна мати відповідну компенсацію.
3	Зростання продуктивності праці	Продуктивність праці працівника (збільшення кількості виробленої продукції, збільшення обсягу виконуваної роботи) дає змогу збільшити заробітну плату.
4	Кон'юнктура на ринку праці	Характеризується співвідношенням попиту на робочу силу та її пропозицією, ступенем гостроти конкуренції між претендентами на робочі місця, становищем з безробіттям. Так, зростання безробіття знижує рівень заробітної плати.
6	Результати господарської діяльності підприємства	Отримання підприємством високого рівня прибутку дає можливість його керівництву виплачувати премії (квартальні, річні) працівникам, що позитивно позначається на рівні їх заробітної плати.
7	Кадрова політика	Робота з підвищення кваліфікації персоналу, «просування» працівників на більш відповідальні посади, підвищення творчої активності персоналу, безсумнівно, позначається на рівні оплати праці.

Аналіз систем оплати праці, проведений у табл. 4, та видів зовнішньоторговельних операцій на підприємстві показав, що стосовно до працівників відділів зовнішньоекономічної діяльності використовується переважно погодинна система оплати праці. Згідно з нею, заробітна плата визначається не за конкретним результатом, а за відпрацьованим працівником часом. Така система є традиційною для службовців, управлінського персоналу, працю яких неможливо строго нормувати, а результати не можна точно визначити. Вона певною мірою є привабливою як для працівника, оскільки не залежить від інтенсивності та результативності праці, так і для власника, оскільки створює можливості досягнення економії на постійних витратах при нарощуванні обсягів виробництва продукції.

Недоліком такої системи для обох сторін є відсутність зв'язку оплати праці з її результативністю, що не влаштовує, з одного боку, працівника (відсутні можливості збільшення заробітку за рахунок підвищення інтенсивності праці), а з іншого – власника (необґрунтовані витрати на оплату праці в разі незадовільних результатів господарської діяльності та відсутність для працівника стимулів підвищення результативності праці) [5, с. 21].

Вирішити суперечності можливо за впровадження для працівників варіанту безтарифної системи оплати праці на основі універсальної ринкової системи з наявністю певної змінної частки заробітної плати, яка залежить від результативності праці. Застосування для оплати праці працівників зовнішньоекономічної діяльності такого способу мотивації має сприяти зацікавленості колективу в кінцевому результаті праці та впровадити відповідальність за ці результати. Доцільно зазначити основні показники для оцінки та виплат винагород (рис. 3).

Застосування безтарифної системи оплати праці передбачає адаптацію персоналу до змін та його інформування щодо правил і послідовності

визначення коефіцієнтів кваліфікаційного рівня й трудової участі; посадової інструкції працівників із відображенням типового опису основних функцій, які повинен реалізовувати працівник на посаді, та критеріїв оцінки результативності праці.

Впровадження диференційованої системи мотивації праці персоналу на підприємстві можна реалізувати через коефіцієнти кваліфікаційного рівня працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності. Їх орієнтовний перелік представлено на рис. 4.

Співвіднесено основні показники виплат за визначенням підвищувального коефіцієнту кваліфікаційного рівня працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності з компетенціями, які розроблені освітніми навчальними закладами (рис. 5.). Професійна компетентність менеджера зовнішньоекономічної діяльності включає в себе сформованість професійно значущих компетенцій майбутнього менеджера зовнішньоекономічної діяльності, кількість та співвідношення яких слід виявити [7, с. 115].

Необхідний рівень професійної компетентності менеджера ЗЕД, за дослідженням Г.В. Піскурської, складається з комплексу базових управлінських компетенцій (професійних, інтелектуальних, ситуативних, соціальних); компетенцій грамотності у сфері інформаційних технологій (компетенції у сфері Інтернету, телекомунікацій, роботи з оргтехнікою тощо); ключових комунікативних компетенцій (соціокультурна компетенція, знання правил етикету, володіння державною та щонайменше однією іноземною мовами тощо) [7, с. 116].

Висновки з проведеного дослідження. Управління зовнішньоекономічною діяльністю на підприємстві, особливо в умовах її розширення (як збільшення обсягів наявних зовнішньоторговельних операцій, так і освоєння нових форм та видів діяльності), потребує розроблення додаткової мотивації персоналу підприємства для досягнення поставлених цілей. Особливо це стосується мате-

Таблиця 4

Вибір форми оплати праці відповідно до видів зовнішньоекономічної операції (складено авторами)

№ з/п	Вид зовнішньоекономічної операції	Форма заробітної плати
1	Експортно-імпорتنі операції, реекспортні операції, реімпорتنі операції	Проста погодинна система, пряма індивідуальна відрядна система.
2	Операції зустрічної торгівлі: операції натурального обміну; операції з давальницькою сировиною; викуп застарілої продукції; постачання комплектуючих	Погодинно-преміальна заробітна плата, відрядно-преміальна система.
3	Операції, що передбачають участь продавця в реалізації товарів, запропонованих покупцем: компенсаційні операції; зустрічні закупки; авансові закупівлі; угоди типу «Світч»; угоди типу «Офсет»	Погодинно-преміальна система з установленням нормованих завдань, побічно-відрядна система оплати праці, акордна система оплати праці відрядно-прогресивна система.
4	Операції в межах промислового співробітництва: - співробітництво на компенсаційній основі; - виробництво коопераційне: підрядне кооперування; договірне спеціалізація; спільне виробництво	Погодинно-преміальна система з установленням нормованих завдань, побічно-відрядна система оплати праці; акордна система оплати праці; відрядно-прогресивна система; непряма відрядна.



Рис. 3. Основні показники для оцінки та виплат винагород [5]

1. Економічні знання та професійна ерудиція
2. Вміння планувати, розподіляти і контролювати власну роботу
3. Вміння відстежувати зміни в законодавстві із ЗЕД
4. Вміння працювати з сучасними програмними продуктами для ведення ЗЕД
5. Вміння застосовувати ресурси Інтернет для пошуку потенційних партнерів за кордоном
6. Виконання службових обов'язків згідно посадової інструкції

Рис. 4. Перелік чинників підвищувального коефіцієнту кваліфікаційного рівня працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності [5]

ріальної мотивації, яка першочергово проявляється у рівні заробітної плати. Погодинна оплата праці, яка, як правило, мало залежить від її результатів та часто використовується на підприємствах зовнішньоекономічної діяльності, не забезпечує необхідної мотивації та не викликає бажання у працівників поліпшувати результати своєї діяль-

ності. Саме тому пропонується розроблення такої системи оплати праці на підприємствах зовнішньоекономічної діяльності, яка б мала в структурі певну змінну частку заробітної плати, яка напряму залежала б від результативності праці.

Змінна частка заробітної плати має залежати від успіху працівника, якого він досяг поза вико-

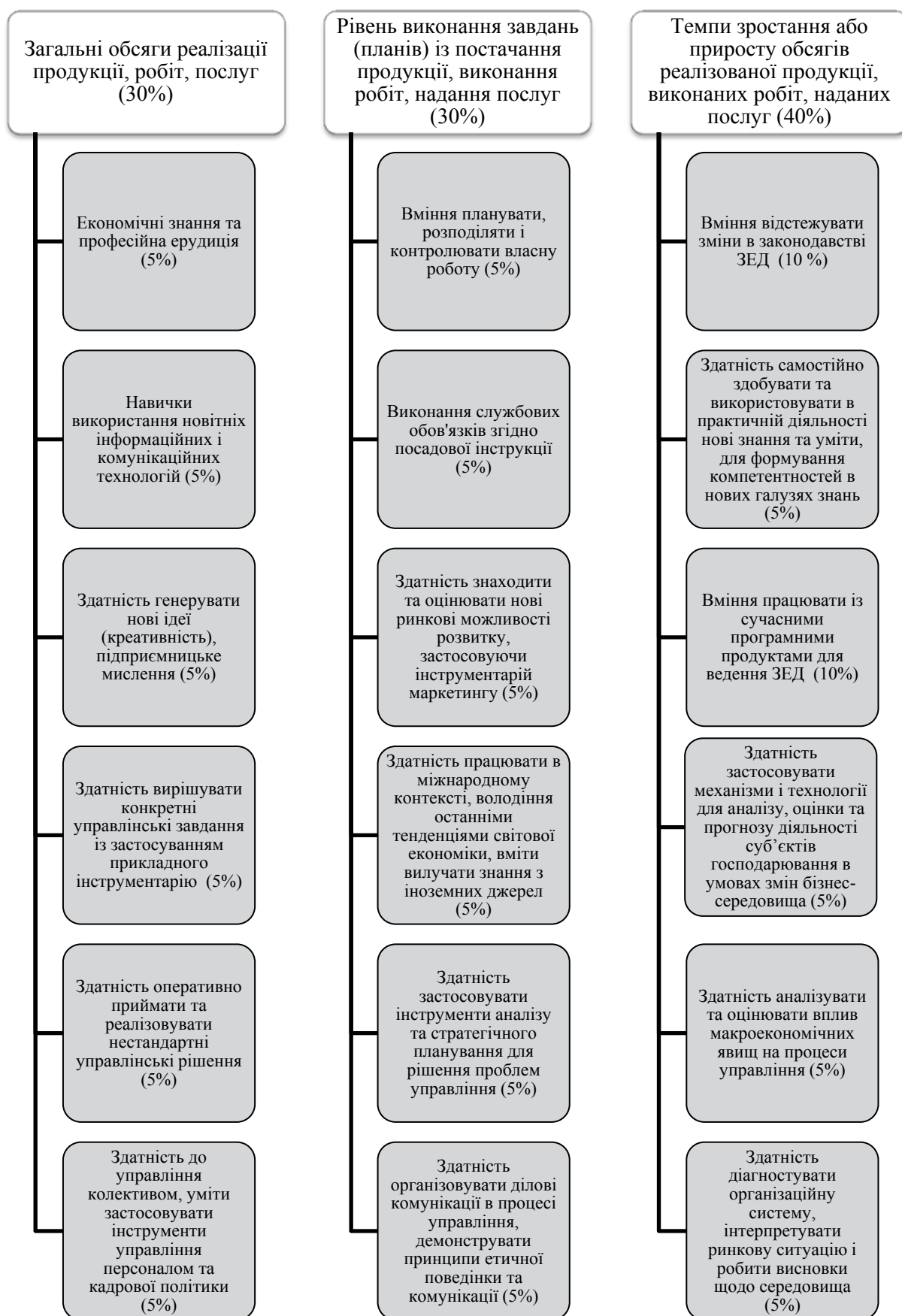


Рис. 5. Розподіл преміального фонду згідно з кваліфікаційним рівнем працівників відділу зовнішньоекономічної діяльності

(складено авторами)

нання нормативних завдань (знаходження нових клієнтів, підписання більшої кількості контрактів, збільшення обсягів постачань, знаходження нових ринків збуту тощо) або від компетенцій, які він опанував та, головне, використовує у своїй безпосередній роботі (генерація нових ідей, вміння працювати з комп'ютерними програмами, відстежування зміни законодавства, комунікативні навички тощо). За такого методу формування оплати праці персонал підприємства має бути націлений на розвиток та поліпшення як професійних (hard skills), так і особистих навичок (soft skills), що, як наслідок, відобразиться на розвитку та зростанні підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: навч. посіб.; 2-е видання. К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
2. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л.О. Болтянська, Л.О. Андрєєва, О.І. Лисак. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 668 с.
3. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е видання, виправлене та доповнене. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
4. Управління персоналом: навч. посіб. / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.
5. Рибаківа Т.О., Амеліна І.В. Адаптація системи управління персоналом промислового підприємства до умов функціонування на зовнішньому ринку. Управління проектами та розвиток виробництва. 2013. № 3. С. 18–26.
6. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: навч. посіб. / Ю.В. Макогон, В.С. Рижиков, С.В. Касьянюк. К.: Центр навчальної літератури, 2006. 424 с.
7. Піскурська Г.В. Структура професійної плюрилінгвальної компетенції менеджерів зовнішньоекономічної діяльності. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія «Педагогіка, психологія і соціологія». 2014. № 1(1). С. 113–117.

REFERENCES:

1. Hetman O. O., Shapoval V. M. (2010) *Ekonomika pidpriemstva* [Business Economics]. Kyiv: Tsentru uchbovoi literatury. (in Ukrainian)
2. Boltianska L.O., Andreeva L.O., Lysak O.I. (2015) *Ekonomika pidpriemstva* [Business Economics]. Kherson: OLDI-PLUS. (in Ukrainian)
3. Nykyforenko V.H. (2013) *Upravlinnia personalom* [Human Resources]. Odesa: Atlant. (in Ukrainian)
4. Ruliev V.A., Hutkevych S.O., Mostenska T.L. (2012) *Upravlinnia personalom* [Human Resources]. Kyiv: KONDOR. (in Ukrainian)
5. Rybakova T. O., Amelina I. V. (2013) *Adaptatsiia systemy upravlinnia personalom promyslovoho pidpriemstvadoumovfunktsionuvannianazovnishnomu rynku* [Adaptation of the personnel management system of the industrial enterprise to operating conditions at the foreign market]. *Project management and production development*, no.3, pp. 18-26.
6. Makohon Iu. V., Ryzhykov V.S. and Kasianiuk S. V. (2006) *Zovnishnoekonomichna diialnist pidpriemstva* [Foreign economic activity of the enterprise]. Kyiv: Tsentru navchalnoi literatury. (in Ukrainian)
7. Piskurska H. V. (2014) *Struktura profesiinoi pluriylinhvalnoi kompetentsii menezheriv zovnishnoekonomichnoi diialnosti* [Plurilingual Component in Professional Competence Structure of Managers of International Business Activities]. *Scientific journal "Proceedings of State Higher Educational Institution "Donetsk National Technical University"*. Series : Pedagogy, Psychology and Sociology, no. 1(1), pp. 113-117.

Smirnova D.V.

Student

V. N. Karazin Kharkiv National University

Diachek V.V.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Instructor at Department of Marketing
and Management of Foreign Economic Activity
V. N. Karazin Kharkiv National University

Diachek O.Iu.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Instructor at Department of Mathematical Methods in Economics
V. N. Karazin Kharkiv National University

STAFF MOTIVATION SYSTEM IMPROVEMENT AT THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF FOREIGN ECONOMIC ACTIVITY EXTENSION

The article is dedicated to the improvement of staff motivation system of the enterprise. The authors pay attention to foreign economic activity, which is a priority for Ukraine. High motivation and professionalism from the employees are required because of expansion of foreign economic activity. The expansion could be in the direction of increasing the volume of foreign trade operations, and in the direction of development of new activities and partnership's forms.

Theoretical foundations of payment systems are reviewed in the article. Two payment systems are used most often: hourly wage and efficiency wage. An hourly wage is a form of payment, in which wage is paid to employees at the established rate or for actually spent time at work. There are two systems of hourly wage: simple hourly and hourly-bonus. Efficiency wage is a form of payment, in which wage is paid to employees at the set prices for each unit of work or manufactured products. There are five systems of efficiency wage: direct efficiency, bonus, progressive, indirect, and system of piece wages.

The amount of wages is affected by a number of factors that can be divided into market and non-market. The market factors are supply and demand of the labour market, changes in prices for goods and services, the elasticity of demand, the utility of raw materials, interchangeability of resources. The non-market factors are wage regulation by the state, the balance of power between employers and trade unions, the result of the enterprise, the share of employees in the result of the enterprise. Also, the following factors influence the level of wage: labour costs, qualifications, increase in labour productivity, labour market conditions, and human resources policy.

The forms of foreign economic activity (export-import operations, re-export and re-import operations, countertrade operations) are matched with payment systems. Analyses of this comparison show that hourly wage is used most often for employees of foreign economic activity departments. As a conclusion, the authors propose the development of additional staff motivation through financial motivation. The enterprise of foreign economic activity should use payment system, which has a variable part in the structure of wage and the part depends directly on the effectiveness of labour. According to the authors, this method of wage formation would develop and improve both employee's hard skills and soft skills, which, as a consequence, would affect the development and growth of the enterprise.

СУЧАСНЕ ОБЛАДНАННЯ КОНФЕРЕНЦ-ЗАЛУ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО КОМПЛЕКСУ

MODERN EQUIPMENT OF THE CONFERENCE HALL OF THE HOTEL-RESTAURANT COMPLEX

У статті розглянуто сучасне обладнання для конференц-залу готельно-ресторанного комплексу. Досліджено об'єкти, що надають послуги конференц-сервісу в місті Львові. Визначено поняття «конференц-зал», «конференц-сервіс». Проаналізовано основні труднощі зі встановлення сучасного інноваційного обладнання у конференц-залі. Запропоновано інноваційні шляхи вдосконалення системи звукового обладнання конференц-залу готельно-ресторанного комплексу.

Ключові слова: готельно-ресторанний комплекс, конференц-зал, дизайн, конференц-сервіс, спеціалізоване обладнання.

В статье рассмотрено современное оборудование для конференц-зала гостинично-ресторанного комплекса. Исследованы объекты, предоставляющие услуги конференц-сервиса в городе Львове. Определены понятия «конференц-зал», «конференц-сервис». Проанализированы основные трудности по установлению современного

инновационного оборудования в конференц-зале. Предложены инновационные пути совершенствования системы звукового оборудования конференц-зала гостинично-ресторанного комплекса.

Ключевые слова: гостинично-ресторанный комплекс, конференц-зал, дизайн, конференц-сервис, специализированное оборудование.

The article considers the modern equipment of the conference hall of the hotel and restaurant complex. The objects that provide conference services in the city of Lviv are investigated. The concept of the conference hall, conference service is defined. The main difficulties in installing modern innovative equipment in the conference hall are analysed. Innovative ways for improving the sound equipment system of the conference hall of the hotel and restaurant complex are offered.

Key words: hotel-restaurant complex, conference hall, design, conference-service, specialized equipment.

УДК 640.112.58

Тучковська І.І.

к.е.н., доцент кафедри туризму та готельно-ресторанної справи Львівський торговельно-економічний університет

Клепа О.І.

викладач вищої категорії циклової комісії фахових дисциплін Мукачівський кооперативний торговельно-економічний коледж

Постановка проблеми. Найбільш затребуваним і прибутковим у готельно-ресторанному комплексі є конференц-сервіс. Готельно-ресторанні комплекси, які розташовують на своїй базі конференц-зали, мають можливість проводити різні конференції, виставки та тренінги для персо-

налу. Забезпечення 60–65% завантаження лише завдяки бізнес-туристам – цілком реальна перспектива та лідируюча позиція на певному сегменті ринку.

Готельно-ресторанні комплекси сьогодні намагаються поліпшити рівень обслуговування, а також