

Слід запропонувати на державному рівні забезпечити захист прав споживачів, надавати можливість вільного вибору продукції та послуг, сприяти здобуттю знань і кваліфікації, які необхідні для прийняття самостійних рішень під час придбання та використання продукції відповідно до потреб споживачів.

Також держава повинна сприяти позитивним змінам в економіці країни, створювати сприятливий клімат для розвитку підприємництва, сприяти зростанню прибутків населення, що в комплексі позитивно вплине на стан споживчого ринку, оскільки будуть розвиватися ефективні взаємовідносини підприємців та споживачів, що сприятиме подальшому вдосконаленню їх правового регулювання, більш чіткому закріпленню взаємних прав та обов'язків, а також механізму забезпечення й захисту прав та інтересів споживачів.

Перелік посилань:

1. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Грабовська Г. М. Теоретико-правові основи забезпечення дотримання прав споживачів / Г.М. Грабовська // Науковий вісник Херсонського державного університету. - 2014. - №1(1). – С. 47.
3. Пісний Б.М. Удосконалення інституціонального забезпечення захисту споживчих інтересів шляхом формування механізму ринкового нагляду / Б. М. Пісний // Інноваційна Економіка. – 2013. – №6. – С. 170-173.
4. Юридичний путівник споживача: Навч.-практ. посіб. / Теліпка В. Е., Панасюк С. А., Клименко О. І. та ін.; За заг. ред. Теліпка В. Е. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 368 с.
5. Коваленко А. В. Органи місцевого самоврядування в системі державного контролю з питань захисту прав споживачів / А. В. Коваленко // Теорія та практика державного управління. – 2012. – С. 374-379.
6. Розпорядження Кабінету Міністрів від 6 квітня 2016 р. № 260-р [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=248954283>.
7. Інститут суспільно-економічних досліджень: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ises.org.ua/>.
8. Угода про Асоціацію з ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.eurointegration.com.ua/files/a/2/a2732e1-economic-ied.pdf>.
9. Шафалюк – Шафалюк О. К. Поведінка споживачів: Курс лекцій. – К.: КНЕУ, 2003. – 68 с.

Стаття надійшла: 09.12.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.е.н., доц. Бервено О.В. (Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ).



УДК 331.101.3

JEL Classification: M12

МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ЗАКОРДОННОМУ РИНКУ

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Горова К.О., к.е.н., доцент

Задорожня А.В.

Харківський національний автомобільно-дорожний університет

Анотація: В сучасних умовах саме управління співробітниками багато в чому забезпечує конкурентоспроможність підприємств і стабільність їх підприємницького успіху. Особливо, якщо співробітники є іноземцями, або резидентами, що працюють на закордонному ринку. Знання мотиваційних установок такого працівника, уміння їх формувати і направляти відповідно до особистих цілей і завдань компанії являється найважливішим питанням сучасного бізнесу. Метою статті є аналіз мотиваційних процесів на закордонному ринку та визначення оптимальних та дієвих мотиваторів для робітників. Зокрема, для вирішення цієї мети в роботі розв'язані наступні завдання: 1. розглянуто теоретичні аспекти мотивації трудової діяльності персоналу в різних країнах світу; 2. проведена класифікація трудових мігрантів-українців; 3. визначено елементи мотивації праці в країнах з розвинутою ринковою економікою; 4. розроблено рекомендації щодо удосконалення мотивації трудової діяльності персоналу. Інформаційну базу дослідження становлять публікації з міжнародної економіки, менеджменту та управління персоналом, з питань мотивації та стимулювання працівників українських і зарубіжних авторів, результати статистичних досліджень тощо.

Ключові слова: заробітна плата, міжнародний ринок, трудова міграція, мігранти, мотивація.

MOTIVATION OF EMPLOYEES WORKING AT THE FOREIGN MARKET

Dr. Dmytro Gorovyi, DS in Economics, Associate Professor

Kseniia Gorova, PhD in Economics, Associate Professor

Alina Zadorozhnyia

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary: In modern conditions the staff management mainly ensures the competitiveness of enterprises and the stability of their entrepreneurial success. Especially if employees are foreigners, residents or working in a foreign market. Knowledge of motivational systems such employee, their ability to shape and guide, in accordance with personal goals and objectives of the company is the most important issue of modern business. The aim of the article is to analyze the motivational processes in the foreign market and the determination of optimal and effective motivators for workers. In particular, for this purpose solutions the following tasks are described: 1. Theoretical aspects of labour activity motivation of the personnel in the various countries of the world are investigated; 2. The classification of Ukrainian migrant workers is carried; 3. The motivation elements in countries with developed market economy is determined; 4. The recommendations of staff labour motivation are improved. Information base of research consist of publications on international economics, management and personnel management, motivation and stimulation of employees of Ukrainian and foreign authors, the results of statistical studies etc.

Keywords: wages, international market, labour migration, migrants, motivation.

Постановка проблеми. Ставлення людини до праці, її мотивація та трудова поведінка показує наскільки ефективна діяльність підприємства. Теорія мотивації заохочує та стимулює працівників організацій до втілення в життя її цілей. Забезпечення підприємства висококваліфікованими і стабільними працівниками є головною метою системи управління персоналом. На робітників впливають нові економічні відносини, які передбачають методи їх мотивації і формування нової свідомості [1]. Ці питання є актуальними для громадян України, адже трансформація економіки і поява нових робочих місць у зарубіжних компаніях, що діють на вітчизняному ринку, та можливість працевлаштуватися за кордоном ще не сприймаються населенням у якості нових мотиваційних джерел.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання мотивації персоналу розглядалося безліччю економістів. Вагомий внесок у розвиток практичної та теоретичної частини теорії мотивації здійснили такі зарубіжні автори як Д. МакГрегор, Ф. Тейлор, П. Друкер, А. Файоль, Ф. Герцберг та інші. Серед великої кількості вітчизняних авторів, праці яких присвячено теорії мотивації персоналу фірми, слід відзначити М. Дороніну, А. Козаченко, А. Колота, В. Шинкаренка.

Система управління персоналом окремих країн, таких як Японія, Німеччини, США, Франція, Велика Британія була розглянута в роботах Д. Петраченка, С. Лазарева, Є. Стаценко і Ю. Лободи, які зробили спробу адаптації нематеріальних методів мотивації персоналу в сучасній системі стимулювання праці в зарубіжних країнах. Адже і досі існує потреба в застосуванні різноманітних систем мотивації і більш детальному вивченні зарубіжного досвіду.

Невирішені складові загальної проблеми. Проте в їх роботах не було знайдено підходу, який міг би стати єдиним для всіх країн та організацій. Адже кожній країні притаманні свої системи мотивації, що мають певні позитивні та негативні риси. І для людини, що змінює культурне середовище, проблема її мотивації стає дуже гостро, оскільки на думку Дж. Шермерорна: «Людина, яка працює в організації сьогодні, - це елемент нової епохи, у якій етика й соціальна відповідальність розглядаються як основні цінності, виявляється пошана до демографічної та культурної різноманітності, визнається вплив глобалізації на повсякденне життя й конкуренцію організації»[2].

Формування цілей статті. Метою статті є аналіз мотиваційних процесів на закордонному ринку та визначення оптимальних та дієвих мотиваторів для робітників-українців, що працюють за кордоном.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мотивація виконує головну роль у всесвітній практиці. Теорія мотивації різних країн розвивається, поглиблюється і втілюється в житті. Є велика кількість концепцій та теорій, якими кожна країна користується, щоб досягнути позитивного результату. Досвід інших країн став головним джерелом для розробки власних інструментів та способів мотивації персоналу. У сучасному світі велика увага приділяється японській, американській, а також західноєвропейській моделі мотивації трудового персоналу фірми. Французька, німецька та шведська – три складові західноєвропейської моделі, які мають різні характеристики (табл. 1).

Таблиця 1 – Характеристика моделей стимулювання трудового персоналу у різних країнах світу

Модель	Характеристика
Японська	Рівень життя населення в декілька разів нижчий за продуктивність праці. Фактори – стимулятори: вік, стаж, професійна майстерність, - наявність тарифної сітки, Заробітна плата залежить від результативності праці, віку, професійного розряду і стажу. Неможливе зростання заробітної плати не підвищивши власної кваліфікації та не зробивши більшого внеску в роботі працівника. Матеріальне стимулювання – отримання пільг, оплата за проїзд, харчування, витрат на лікарню, автомобільної стоянки преміювання працівників при отриманні значного прибутку компанією, позика на придбання житла за низький відсоток, соціальні пакети, надбавки для фінансування сімейних потреб, путівки на відпочинок сім'єю. Нематеріальне стимулювання: корпоративний дух, кар'єрний ріст, колективний відпочинок розважальні заходи, загальноприйнята культура. У сучасних умовах відбувається трансформація японської моделі, в результаті того, що відбувається старіння зайнятого населення, а тому збільшуються затрати на утримання персоналу. Сьогодні все залежить від індивідуальних результатів робітника.
Американська	Зняття робітника з однієї і тієї ж посади кожні 5 років. Виконання значної кількості роботи по плануванню робітниками майбутньої кар'єри. Керівник мусить знати всіх своїх працівників декількома рівнями нижче і підлеглих. Цим забезпечується централізація кадрів. Колективна система преміювання; Оплата праці здійснюється за допомогою погодинної і відрядної систем (кількість годин роботи*годинна тарифна ставка); Нематеріальне стимулювання: відкрите спілкування між підлеглими та керівником, що може бути можливим завдяки взаємним цінностям; Розвиток індивідуальних якостей у робітників.
Французька	Установка для кожного працівника максимальної і мінімальної заробітної плати. Заробітна плата пропорційна виконаній роботі. До трудового внеску відносяться якість і кількість його праці, а також участь у громадському житті. Існує два види зарплати: постійна (в залежності від робочого місця або посади) і змінна (в залежності від ефективності праці робітників). Виплата премій за сумлінне ставлення до праці і високу якість роботи. - наявність методу трудової оцінки від 0 до 120 балів. Головні шість показників: продуктивність праці, професійні знання, дотримання правил техніки безпеки, якість роботи та ініціативність. –участь у прибутках, виплата премій працівникам, акцій підприємства. Виплата щорічної премії(здійснюється через 5 років, тим часом винагорода залишається на рахунку банку, відсотки, котрі були нараховані - не оподатковуються. Це викликає ще більшу зацікавленість у робітника.
Німецька	Взаємодія соціальних гарантій та стимулювання праці; Своєрідна участь робітників у виробничій сфері: розвиток рад, на яких розглядаються разом з керівниками головні завдання фірми (питання робочого часу, статут підприємства, організація виробництва, питання впровадження технічних засобів контролю за продуктивністю праці, визначення графіків відпусток питання соціального забезпечення). Роботодавці гарантують надання відповідної інформації, приймати від найманих працівників і ради підприємства пропозиції та запити, рахуватися з їхньою думкою про економіко-соціальний розвиток останнього. Завдяки такій політиці управління персоналом розвивається їх трудова активність, яка позитивно впливає на результати виробництва.
Шведська	Зовсім мала різниця максимальної і мінімальної заробітної плати. Деякі завдання виконуються групою робітників (навчання, обслуговування виробництва, контроль якості). Завдяки цьому висококваліфіковані робітники мають гарні умови в інтелектуальних, невиробничих і матеріальних виробничих сферах.

**Таблицю розроблено авторами на основі [3-10]*

У цілому основні елементи мотивації праці в країнах з розвиненою ринковою економікою мають такі загальні принципи та особливості:

– самостійність працівників, необмежене право вибору в рамках дозволеного законом, певна свобода дій економістів і менеджерів в межах виконуваних ними обов'язків;

- кожний працівник побоюється втратити своє джерело доходу, тому, як правило, ніхто не намагається спожити все зароблене, навпаки, усі прагнуть більше вкласти в нові технології, в підвищення кваліфікації, у науку;
- повсюдне використання систем стимулювання як інструменту диференціації оплати праці залежно від складності умов праці, важливості роботи в різноманітних її модифікаціях (асистент, консультант, керівник відділу, менеджер, директор тощо);
- переважне застосування погодинної форми заробітної плати в різних її модифікаціях відповідно до контрактної форми трудової діяльності;
- досить серйозне ставлення до нормування праці як важливого інструменту її організації;
- різноманітні варіанти погодинної оплати праці містять вимогу обов'язкового виконання заданого обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів затрат праці;
- погодинна форма оплати праці як головна в зарубіжній практиці та відрядна, що є другою, мають багато найрізноманітніших способів застосування; це, як правило, системи, що передбачають преміювання за якісні показники роботи;
- пріоритет якісних показників підтверджується перевагою оплати розумової праці над фізичною;
- індивідуалізація заробітної плати з урахуванням оцінювання конкретних здібностей працівника;
- використання нетрадиційних методів матеріального стимулювання трудового потенціалу: участь найманих працівників у розподілі прибутку, в успішному функціонуванні фірми, безоплатна передача акцій чи продаж їх за ціною, нижчою від ринкової, накопичення коштів на спеціальних рахунках [8].

Проте для України актуальною є не лише проблема пристосування населення до іноземної системи мотивації в самій країні, але і проблема мотивації зовнішніх трудових міграцій населення, адже протягом останнього часу Україна продовжує залишатися країною-експортером робочої сили.

Так, кожного року в інших країнах працює приблизно 2 - 7 млн. українців [11]. Наприклад, в Росії (станом на 2004 рік) «працювало до 1 млн. осіб, в Польщі щороку - 300 тис. осіб, в Чехії працює 200 тис. українців, Португалії – 150 тис., Іспанії – 100 тис., Греції – 50 тис., трохи менше – у Туреччині, країнах Північної Європи, Близького Сходу» [12].

Найбільш привабливою для українців-заробітчанин країною стала Італія. Так, за даними 2005 р. з Хмельницької, Вінницької, Кіровоградської, Черкаської, Київської, Чернігівської, Житомирської, Полтавської, Сумської області до 45% заробітчанин їхали саме до Італії; з Одеської, Миколаївської, Херсонської, Запорізької, Дніпропетровської, Донецької, Луганської, Харківської також до Італії від'їжджає приблизно 11%. Із західного регіону України (Рівненська, Волинська, Львівська, Закарпатська, Чернівецька, Івано-Франківська, Тернопільська області) 35% трудових мігрантів також обрала Італію і 19% робітників їхали до Іспанії [12].

Розглянемо віковий та статевий склад українців-заробітчанин (табл. 2 і рис. 1) Найвищий середній вік трудових мігрантів в Італії та Іспанії (40 років), в інших країнах він становить 35–38 років (рис. 1). Що обумовлює певні особливості мотивації персоналу, притаманні людям старшого віку, що іноді ще живуть реаліями радянських часів.

Значний вплив на мотиваційні особливості і розуміння цих процесів справляє і рівень освіти. Адже освітній рівень трудових мігрантів значно нижчий, ніж усього зайнятого населення (рис. 2.). Більшість трудових мігрантів (59,0%) мали повну загальну середню освіту, ще 9,8% – базову загальну середню або початкову загальну освіту. Частка осіб з повною вищою освітою серед них становила лише 13,9%, тоді як серед усього зайнятого населення – 23,2%. Це свідчить про те, що особам з високим освітнім рівнем легше знайти підходящу роботу на вітчизняному ринку праці.

Переважна більшість трудових мігрантів працювали за наймом (1056,6 тис. осіб, або 83,6% загальної кількості). При цьому трудовий контракт у письмовому вигляді мали лише третина найманих працівників-мігрантів, решта працювали за усною домовленістю. Найбільша питома вага працюючих за письмовими трудовими контрактами спостерігалась у транспорті та промисловості (83,7% та 70,6% відповідно), найнижча – серед домашньої прислуги (16,1%), у торгівлі (31,5%) та будівництві (32,7%). Тобто найчастіше трудові відносини не оформлюються у тих видах діяльності, де зайнятість трудових мігрантів найлегше приховати (рис. 3) [5, 13].

Слід зазначити, що самостійна зайнятість серед трудових мігрантів теж доволі поширена, зокрема 207,7 тис. осіб, або 16,4% загальної кількості трудових мігрантів, працювали не за наймом. Найбільша частка самозайнятих була у торгівлі (45,8% загальної кількості трудових мігрантів, які працювали у цьому виді [13].

Таблиця 2 – Трудові мігранти за віковими групами, статтю та місцем проживання до виїзду за кордон, 2005–2008 рр.

	Всього	Жінки	Чоловіки	Міські по-селення	Сільська місцевість
Кількість трудових мігрантів, всього, тис. осіб	1 476,1	484,8	991,3	803,2	672,9
у тому числі за віковими групами, % до підсумку 15-24 роки	15,3	12,0	16,8	13,9	16,8
25-29 років	14,2	12,3	15,1	13,0	15,6
30-34 роки	15,7	16,6	15,2	16,2	15,1
35-39 років	14,6	14,2	14,9	15,3	13,9
40-49 років	29,3	30,2	28,9	29,8	28,7
50-59 років	10,9	14,7	9,1	11,8	9,9

*Таблицю запозичено у [14]

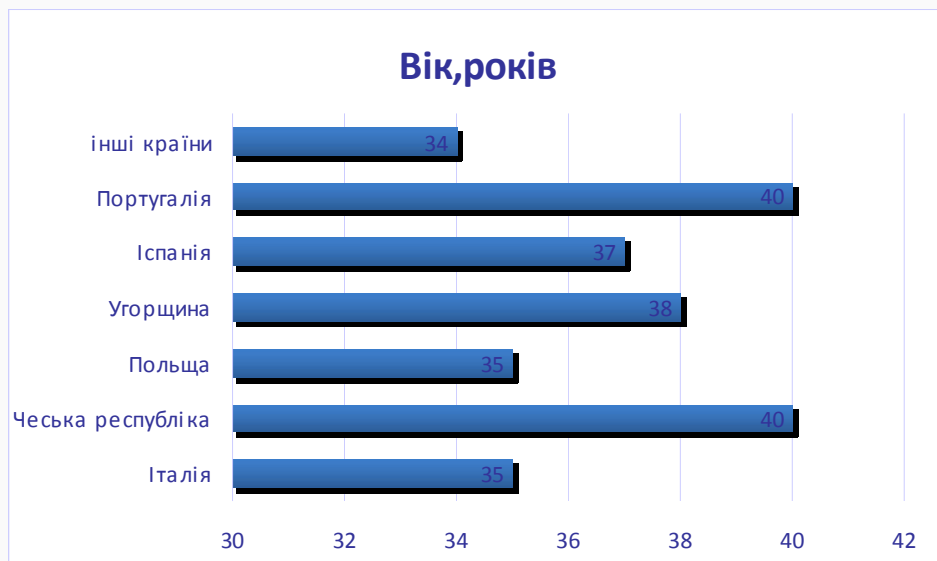


Рисунок 1 – Середній вік трудових мігрантів-українців по країнах

*Побудовано авторами на основі [5,12, 13, 14]



Рисунок 2 – Освітній рівень жителів України та трудових мігрантів в 2007-2008 роках

*Побудовано авторами на основі [5,12, 13, 14]

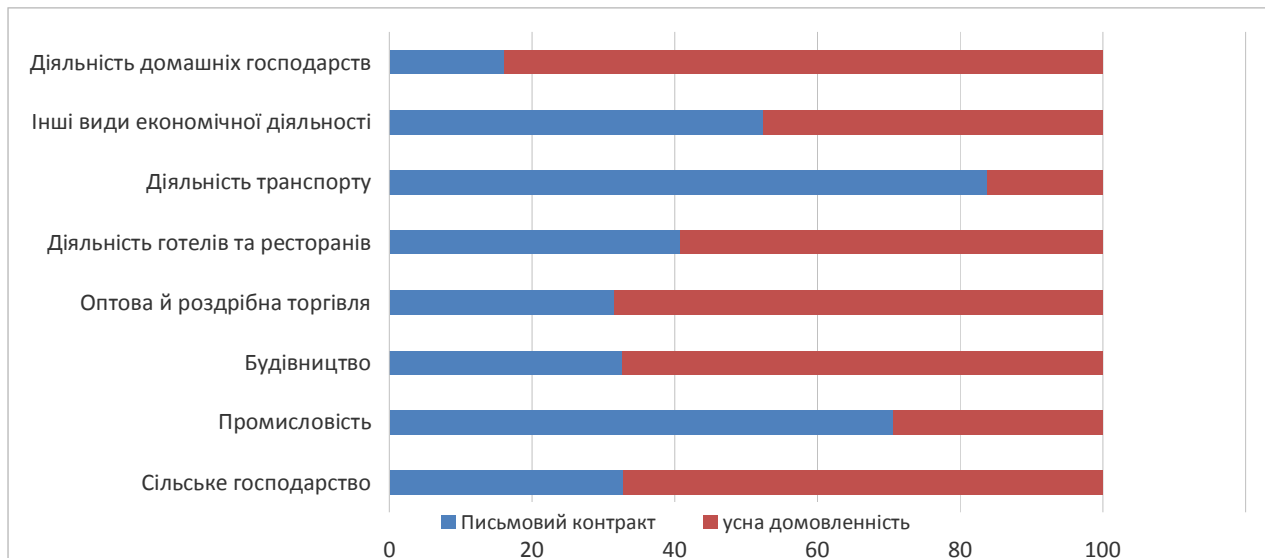


Рисунок 3 – Зайнятість українців за кордоном за галузями господарства

**Побудовано авторами на основі [5,12, 13, 14]*

То ж безумовно, що кожна категорія працівників-мігрантів залежно від країни перебування, власної освіти, віку та галузі роботи, може отримати свою модель стимулювання трудового персоналу. А фактично, створюється наступний ланцюжок створення мотиваційної цінності (рис. 4).

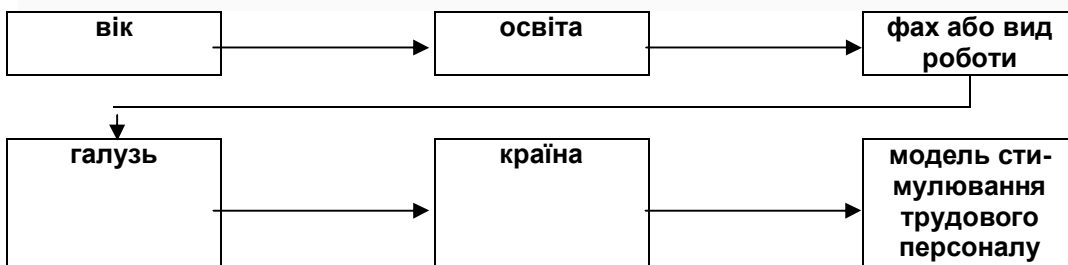


Рисунок 4 – Ланцюжок створення мотиваційної цінності для робітників-мігрантів

**Побудовано авторами*

Висновки. Таким чином, сучасний ринок праці України потребує не лише застосування нових механізмів мотивації, які ще не були до цього часу йому притаманні, але й пристосування психології вітчизняних робітників до цих методів. Адже це питання є актуальним і через прихід іноземних компаній на вітчизняний ринок праці, і через вихід робітників на нові закордонні ринки праці. В умовах європейської інтеграції, майбутньої лібералізації візового режиму, розширення квот на українських робітників у країнах ЄС, Ізраїлі тощо питання винайдення кожним робітником прийнятної для мотиваційної схеми набуває гострої актуальності і, безумовно, потребує подальших досліджень.

Перелік посилань:

1. Ісайкіна О.Д. Мотиваційний процес в сучасному аспекті менеджменту персоналу / О.Д. Ісайкіна. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_qum/Evu/2012_18_1/Isaikina.pdf
2. Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн ; [пер. с англ., под ред. Е.Г.Молл]. – СПб. : Питер, 2008. – 637 с.
3. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. – Вип. 2 (33) . – 2008. – С. 94-97.
4. Козаченко А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці / А.В. Козаченко. – [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj_opyt_motivacii_truda.html
5. Лібанова Е. Зовнішні трудові міграції населення України / За наук. ред. Лібанової Е., Позняка О. – К. : РВПС України, 2002. – 240 с.

6. Черкасов В. В. *Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента.* / В.В. Черкасов, С.В.Платонов, В.И. Третьяк. – К.: Ваклер, Атлант, 1998. – 470 с.
7. Орбан-Лембрик Л.Е. *Психологія управління* / Л.Е. Орбан-Лембрик – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
8. Єськов О. *Мотивація і стимулювання праці* / О. Єськов // *Економіка України.* – 2001. – №2. – С. 22-28.
9. Баркер А. *Как еще лучше руководить людьми* / А. Баркер. – М.: ФАИР ПРЕС, 2002. – 320 с.
10. Башмарін І.В. *Сучасні вимоги до використання трудових ресурсів* / І.В. Башмарін // *Кадри.* – 2004, № 1. - С. 15-18.
11. Бурік М. *Стан і тенденції розвитку освіти України в умовах глобалізації* / М.Бурік. – К.: Четверта хвиля, 2007. – 48с.
12. Конечна Й. *Йшли на захід... Про міграційні плани українців. Українська трудова міграція у контексті змін сучасного світу* / Й. Конечна – Львів: Манускрипт, 2005. – 120 с.
13. Пуригіна О.Г. *Міжнародна міграція: навч. посіб.* / О.Г. Пуригіна, С.Е. Сардак - К.: ВЦ "Академія", 2007. – 312 с.
14. *Зовнішня трудова міграція населення України.* – К.: Державний комітет статистики України, Український центр соціальних реформ, 2009. –С. 29.

Стаття надійшла: 11.12.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

Рецензент: д.держ.упр., проф. Маліков В.В.

УДК 330.322.2:330.146

JEL Classification: F21

РОЗРОБКА СИСТЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ЗАРУБІЖНИХ ІНВЕСТИЦІЙ ДЛЯ ТОРГОВОЇ ФІРМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Горовий Д.А., д.е.н., доцент

Горова К.О., к.е.н., доцент

Пономаренко О.І.

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті розглянуті основні проблеми та перспективи залучення зарубіжних інвестицій для торгової фірми в умовах глобалізації. Проаналізовано статистичні данні, які відображають динаміку іноземних інвестицій. Визначено особливості залучення інвестицій саме торговельною фірмою.

Об'єктом дослідження є системи залучення зарубіжних інвестицій на торговельне підприємство в умовах глобалізації. Предметом дослідження є розробка раціональних систем для залучення зарубіжних інвестицій на підприємство. Методичними засобами дослідження є аналіз, системний підхід, систематизація та узагальнення. В основу даного наукового дослідження входять економічні праці вітчизняних та закордонних авторів.

Залучення іноземних інвестицій в Україні розглянуто на прикладі торгової фірми «Ашан». В роботі наведено SWOT-аналіз для визначення перспектив на приваблення більшої кількості інвесторів. Авторами запропоновані три схеми систем залучення інвестицій на торговельні фірми України.

Ключові слова: іноземні інвестиції, інвестиційна привабливість, інвестори, глобалізація, торгова фірма, розвиток, конкурентоспроможність.

FOREIGN INVESTMENT ATTRACTION SYSTEM DEVELOPMENT FOR TRADE COMPANY UNDER GLOBALIZATION

Dr. Dmytro Gorovyi, DS in Economics, Associate Professor

Kseniia Gorova, PhD in Economics, Associate Professor

Olena Ponomarenko

Kharkiv National Automobile and Highway University

Summary. There are considered the main problems and prospects of foreign investment attracting to a trading company in the context of globalization in the article. There are analyzed statistics data that reflect the dynamics of foreign investment. The features of attracting investments to a trading company are disclosed.

The subject of the study is a system of foreign investment attractiveness for trade company under globalization. The subject of the study is to develop a rational system for attracting foreign investment to the company.