

3. Копчикова І. В. Сутність та основні напрямки операційної діяльності торговельних мереж. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. № 3 (75). 2014. С. 141–148.

ОБГРУНТУВАННЯ ФАКТОРІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ НОМІНАЛЬНУ ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Состін В.В.

*Науковий керівник: Федорова В.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для населення України одним з головних факторів, який впливає на життя та їх добробут є рівень заробітної плати. Щоб цей показник був сформований достатньо правильно, і можна б було зробити прогноз на майбутнє, необхідно дослідити фактичний рівень заробітної плати, її динаміку, а також здійснити прогноз на короткостроковий та довгостроковий періоди для прийняття обґрунтованих рішень. Саме тому обґрунтування факторів, які найбільше впливають на формування номінальної заробітної плати штатних працівників, є актуальним завданням.

В літературних джерелах [1-4] представлено різні точки зору на фактори, що здійснюють вплив на номінальну заробітну плату штатних працівників. Однак наведений перелік не є достатньо обґрунтованим та потребує уточнення.

З метою встановлення факторів, які найбільше впливають на формування номінальної заробітної плати штатних працівників пропонується скористатися методом апріорного ранжирування, що базується на експертній грошовій оцінці факторів групою фахівців, компетентних у досліджуваній області.

Метод апріорного ранжирування зводиться до наступного [5]:

– організацією або фахівцем, який проводить експертизу, на підставі аналізу літературних даних, узагальнення наявного досвіду, опитування фахівців, дерева систем тощо визначається попередній перелік факторів, які вимагають ранжирування. На основі опитування фахівців нами було складено такий попередній перелік факторів: рівень інфляції, динаміка ВВП, мінімальна заробітна плата, розмір прожиткового мінімуму, стан економіки, продуктивність праці працівників, регіон проживання, розмір населеного пункту, співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, еластичність попиту на працю за ціною, політика профспілок, ресурси-замінники, зміна цін на споживчі товари і послуги, корисність ресурсів для підприємства, ставки податків;

– складається анкета, в якій наводиться перелік факторів, необхідні пояснення та інструкції, приклади заповнення анкет;

– здійснюється комплектація і перевірка компетентності групи експертів, які повинні бути фахівцями з обговорюваних питань, але не особисто зацікавленими в результатах. Перевірка компетентності експертів може проводитися за допомогою тестів, методом самооцінки або оцінки еталонних чинників.

Експертами здійснюється індивідуальна оцінка запропонованих чинників, за допомогою рангів, в процесі якої фактори розташовуються у порядку спадання ступеня їх впливу на результуючу ознаку або об'єкт дослідження, який є цільовою функцією.

Респондентам було запропоновано з переліку чинників обрати найбільш значимі. Перелік містить 15 найменувань, кожному з яких потрібно було присвоїти ранг: найбільш важливому – 1, менш важливому – 2 тощо.

Організаторами експертизи проводиться обробка результатів експертного опитування. За результатами експертизи організацією або фахівцем, який проводив експертне опитування, для керівництва системи розробляються пропозиції щодо вирішення конкретних проблем або результати передаються без коментарів. За результатами опитування фахівців отримані наступні результати встановлення факторів, що впливають на рівень номінальної заробітної плати штатних працівників: найбільшу значимість факторів має фактор – рівень інфляції, який становить найменшу суму рангів; на другому місці – динаміка ВВП, на третьому місці – мінімальна заробітна плата. Найменше значення присвоєно фактору – ставці податків, який має найбільшу суму рангів.

Оцінку загального ступеня узгодженості відповідей фахівців було здійснено за допомогою коефіцієнта конкордації, що прийняв значення 0,9. Для оцінки значущості коефіцієнта конкордації був використаний критерій Пірсона (отримане значення 130,4 при табличному значенні 14,9).

Таким чином, за допомогою використання методу апріорного ранжирування обґрунтовано фактори, що визначають номінальну заробітну плату штатних працівників, а саме: рівень інфляції, динаміка ВВП та мінімальна заробітна плата.

Література:

1. Луняк І. В. Статистичне оцінювання та прогнозування середнього рівня заробітної плати в Україні. *Економіка та підприємництво*: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. 2011. Вип. 26. С. 358–368.
2. Бараник З. П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка: монографія. К. : КНЕУ, 2007. 392 с.
3. Соколик М. П. Короткостроковий прогноз заробітної плати в Україні. *Економіка і прогнозування*. 2006. № 1. С. 93–108.
4. Єріна А. М. Статистичне моделювання та прогнозування: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2001. 170 с.
5. Браверман Э. М. Математические модели планирования и управления в экономических системах. М.: Наука, 2006. 366 с.

РЕКЛАМА ТА PR В СИСТЕМІ МАРКЕНГУ ПІДПРИЄМСТВА

Степаненко В.М.

Науковий керівник: Тохтамиш Т.О., к.е.н., доцент

Харківський національний університет будівництва та архітектури