
Інформація про авторів

Гвініашвілі Тетяна Зурабівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (просп. Гагаріна, 72, м. Дніпро, 49010, Україна; e-mail: g_tanya@ua.fm).

Буцак Юлія Олександрівна – магістр, кафедра економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (просп. Гагаріна, 72, м. Дніпро, 49010, Україна; e-mail: juliabutsak@ukr.net).

Информация об авторах

Гвиниашвили Татьяна Зурабовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, предпринимательства и управления предприятиями Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (просп. Гагарина, 72, г. Днепр, 49010, Украина; e-mail: g_tanya@ua.fm).

Буцак Юлия Александровна – магистр, кафедра экономики, предпринимательства и управления предприятиями Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (просп. Гагарина, 72, г. Днепр, 49010, Украина; e-mail: juliabutsak@ukr.net).

Information about the authors

T. Gviniashvili – Ph.D. (Economics), Associate Professor of Department of Economics, Entrepreneurship and Enterprise Management of Oles Honchar Dnipro National University (72 Haharina Ave., Dnipro, 49010, Ukraine; e-mail: g_tanya@ua.fm).

Yu. Butsak – Master, Department of Economics, Entrepreneurship and Enterprise Management of Oles Honchar Dnipro National University (72 Haharina Ave., Dnipro, 49010, Ukraine; e-mail: juliabutsak@ukr.net).

*Стаття надійшла до ред.
06.12.2017 р.*

JEL Classification: D31; J31

УДК 331.215.1

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Рябик Г. Є.
Криштак Д. М.**

Анотація. На сучасному етапі розвитку виробничих відносин перед підприємствами стоїть складне завдання розробки ефективного механізму диференціації оплати праці, що забезпечить об'єктивність нарахування персонального розміру оплати праці працівника та створить потужні стимули для підвищення продуктивності його праці, реалізації творчого потенціалу. У роботі було використано такі методи дослідження: теоретичного аналізу та синтезу, наукової абстракції, метод порівняння та системний аналіз, а також математичні та статистичні методи. Проведене на базі вітчизняного підприємства дослідження виявило неадекватність внутрішньофірмової політики оплати праці внаслідок неефективного використання матеріальних мотиваторів. Здійснено розподіл усієї сукупності чинників, що впливають на розмір заробітної плати, на три групи: зовнішні чинники, внутрішні чинники та особистісні характеристики працівника. Удосконалено механізм диференціації оплати праці на підприємстві; визначено основні його формуючі складові (мета та завдання, принципи, системи забезпечення та елементи) та доведено необхідність проведення регулярного моніторингу внутрішніх і зовнішніх факторів. Запропонований механізм диференціації заробітної плати працівників може бути використаний як базова схема формування ефективного механізму оплати праці на підприємствах різної галузевої спрямованості.

Ключові слова: диференціація оплати праці, об'єктивність оцінки результатів праці, матеріальне стимулювання, індивідуальний розмір заробітної плати, продуктивність праці.

© Рябик Г. Є., Криштак Д. М., 2017

ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Рябик А. Е.
Криштак Д. М.

Аннотация. На современном этапе развития производственных отношений перед предприятиями стоит сложная задача разработки эффективного механизма дифференциации оплаты труда, который обеспечит объективность начисления персонального размера оплаты труда работника и создаст мощные стимулы для повышения производительности его труда, реализации творческого потенциала. В работе были использованы такие методы исследования: теоретического анализа и синтеза, научной абстракции, метод сравнения и системный анализ, а также математические и статистические методы. Проведенное на базе отечественного предприятия исследование выявило неэффективность внутрифирменной политики оплаты труда в результате неэффективного использования материальных мотиваторов. Осуществлено распределение всей совокупности факторов, которые воздействуют на размер заработной платы, на три группы: внешние факторы, внутренние факторы и личностные характеристики работника. Усовершенствован механизм дифференциации оплаты труда на предприятии; определены основные его формообразующие составляющие (цель и задачи, принципы, системы обеспечения и элементы), и доказана необходимость проведения регулярного мониторинга внутренних и внешних факторов. Предложенный механизм дифференциации заработной платы работников может быть использован в качестве базовой схемы формирования эффективной системы оплаты труда на предприятиях различной отраслевой направленности.

Ключевые слова: дифференциация оплаты труда, объективность оценки результатов труда, материальное стимулирование, индивидуальный размер заработной платы, производительность труда.

FORMATION OF A MECHANISM OF WAGE DIFFERENTIATION IN AN ENTERPRISE

H. Riabyk
D. Kryshatak

Abstract. At the present stage of production relations development, enterprises face a difficult task of elaborating an effective mechanism for wage differentiation, which will ensure the objectivity of calculating the individual wage of a worker and create powerful incentives for increasing the productivity of his/her labor and realizing the creative potential. In the work, the following research methods are used: theoretical analysis and synthesis, scientific abstraction, comparison, system analysis, mathematical and statistical methods. The research conducted on the basis of a domestic enterprise revealed the inefficiency of the intrafirm pay policy as a result of inefficient use of material incentives. The total aggregate of factors affecting the amount of wages is divided into three groups: external factors, internal factors and personal characteristics of an employee. The mechanism of wage differentiation in the enterprise is improved; its main forming components (the goal and objectives, principles, systems of support and elements) are defined, and the necessity of a regular monitoring of internal and external factors is proved. The proposed mechanism for differentiation of employees' wages can be used as a basic scheme for the formation of an effective system of labor remuneration in enterprises of various sectoral orientation.

Keywords: wage differentiation, objectivity of performance evaluation, material incentives, individual wages, productivity.

В сучасних економічних реаліях вітчизняні підприємства мають здійснювати постійний пошук таких методів і засобів, що забезпечать їм не тільки стабільне виробництво, а й безперервний розвиток, швидко усуваючи при цьому деструктивні чинники зовнішнього середовища. Зрозуміло, що менеджери повинні докласти зусилля для зміцнення елементів внутрішньої соціально-економічної системи, що дозволить адекватно реагувати на виклики та невпинно рухатися до наміченої цілі.

Не викликає сумнівів той факт, що найважливішу роль в організації відіграє людина, яка здатна оптимально поєднати виробничі ресурси та спрямувати їх на досягнення значних результатів у довгостроковому періоді. До того ж кожен працівник є особливим і володіє неповторним набором цінностей, знань, навичок, практичним досвідом, тому здійснює індивідуальний внесок у загальний результат діяльності організації.

Це вимагає формування на підприємстві такого механізму диференціації оплати праці, який забезпечить об'єктивну оцінку результатів праці кожного робітника, виражену відповідним рівнем оплати праці. Такий механізм має адекватно враховувати фактори зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, що впливають на рівень заробітної плати, забезпечувати якісну оцінку результатів діяльності робітників та на основі цього здійснювати оптимальну диференціацію оплати праці працівників, яка здатна створити до-

статні стимули для підвищення ефективності їх праці та розкриття творчого потенціалу. Ефективне функціонування механізму диференціації оплати праці сприятиме зростанню економічних показників діяльності підприємства та забезпечить йому лідируючі позиції в конкурентному середовищі.

Проблемою регулювання оплати праці займалися багато дослідників, зокрема, А. Колот [7], Г. Манеров [8], Н. Ільєнко [5], С. Цимбалюк [10], А. Калина [6], С. Бірюченко [2], Г. Тибінка [9], проте в мінливих сучасних умовах вона не втрачає своєї актуальності. Дослідники визначили сутність організаційно-економічного механізму регулювання заробітної плати, встановили його значення в діяльності вітчизняних підприємств, здійснили обґрунтування регулюючого впливу окремих інструментів формування доходу працівників, сформувавши рекомендації щодо використання зарубіжного досвіду управління оплатою праці на вітчизняних підприємствах.

Однак подальшого розгляду потребують питання об'єктивності диференціації оплати праці; виокремлення ключових груп факторів, що впливають на це явище; визначення основних структурних складових механізму диференціації та розкриття їх змісту для ефективного функціонування підприємства.

Метою статті є розробка ефективного механізму диференціації оплати праці на підприємстві на основі чіткого розмежування його структурних компонентів, визначення їх сутності та ролі у формуванні об'єктивного розміру індивідуальної оплати праці шляхом врахування визначальних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища та особистісних характеристик працівника.

Заробітна плата виконує важливі функції, серед яких найчастіше виділяють відтворювальну, соціальну та стимулюючу [5–7]. Хоча всі зазначені функції мають виконуватися повною мірою, менеджери на підприємствах переважно приділяють увагу стимулюючій функції, адже саме її ефективна реалізація забезпечує підвищення продуктивності праці працівників, а отже, впливає на покращення узагальнюючого результату діяльності підприємства (прибуток, соціальний ефект).

З метою використання мотиваційного потенціалу заробітної плати на підприємствах здійснюють її диференціацію, тобто встановлюють відмінність у рівнях заробітної плати робітників залежно від сукупності різних чинників [5; 10].

Диференціація оплати праці – це об'єктивне явище, що обумовлене дією таких факторів [4; 5]:

- різномірність робітників – кожна людина є особистістю, яка володіє притаманними лише їй знаннями, досвідом, навичками та потенціалом розвитку, а тому здійснює свій унікальний внесок у діяльність організації;
- неоднорідність робочих місць полягає в їх розходженні в таких характеристиках, як галузева приналежність, статус професії, умови праці, територіальне розташування;
- недосконалість ринку праці, що проявляється у недостатній мобільності робочої сили, неможливості отримання достатнього обсягу інформації, значному впливі суб'єктивних факторів на оплату праці.

Для того щоб оцінити ефективність формування внутрішньої політики оплати праці на вітчизняних підприємствах, за об'єкт дослідження було обрано ПрАТ «ДТРЗ» – одне з найпотужніших підприємств України, яке займається ремонтом рухомого складу.

В процесі аналізу діяльності підприємства було виявлено негативні тенденції до зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу. Так, з 2014 по 2016 роки абсолютне зменшення чисельності працівників становить 168 осіб і відбувається переважно за рахунок основних робітників, які безпосередньо створюють продукцію підприємства, та допоміжних робітників, які зайняті на роботах з обслуговування процесів основного виробництва. Це призводить до деформації структури працівників за категоріями, за якої зростає частка адміністративно-управлінського персоналу (керівники, професіонали, фахівці, службовці), а частка робітників – рушійної сили підприємств – скорочується.

Оскільки робітники займаються безпосередньо ремонтними роботами, то зменшення їх частки у загальному обсязі є негативним явищем і свідчить про неефективне управління персоналом на заводі.

Оцінка чисельності робітників за кваліфікаційними розрядами та аналіз їх динаміки підтвердили розгортання деструктивних процесів в організації. Так, протягом трьох років відбувся значний відтік кваліфікованих кадрів: загалом звільнилося 177 робітників. Підприємство намагається залучити нових працівників, але більшість з них мають низький рівень кваліфікації: чисельність робітників 1-го та 2-го розрядів за аналізований період збільшилася на 25 осіб. Треба також зазначити, що середній розряд працівників проявив тенденцію до зменшення: у 2014 році він становив 3,90, у 2015 році – 3,72, а у 2016 році зменшився до 3,70.

Такий структурний перерозподіл робітників за кваліфікаційними розрядами призводить до збільшення тривалості виконання виробничих завдань, адже зростає трудомісткість робіт, знижується якість ремонтів, порушується ритмічність праці, що негативно позначається на фінансових результатах функціонування підприємства.

Визначені зрушення на підприємстві свідчать про невдоволення працівників умовами праці, рівнем оплати та справедливістю її нарахування, соціально-психологічним кліматом у колективі.

З метою встановлення причин зазначених вище симптомів кризи в організації доцільно розглянути темпи зміни середньомісячної оплати праці на підприємстві щодо темпів зміни номінальної та реальної заробітної плати в Україні (рис. 1).

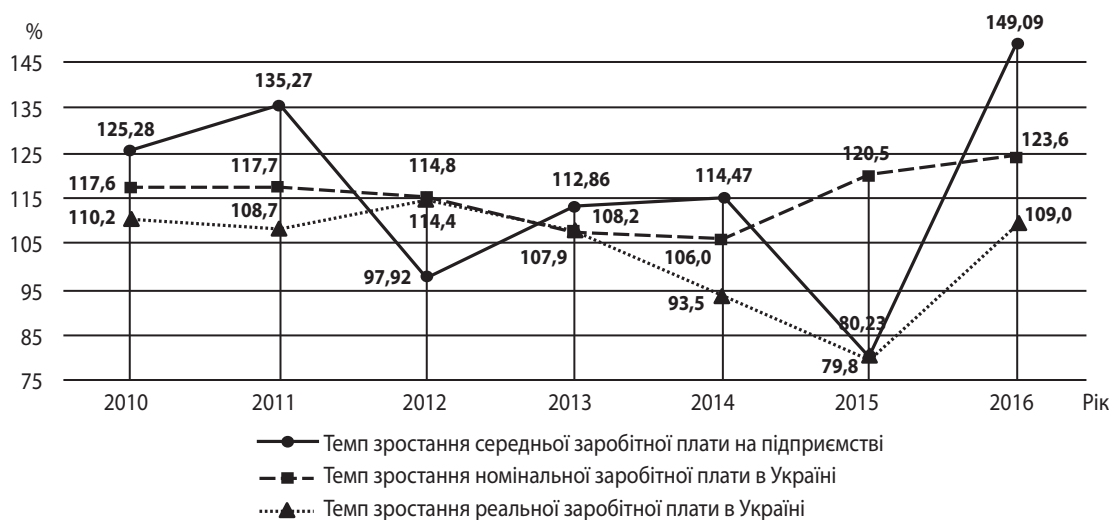


Рис. 1. Темпи зростання номінальної і реальної заробітної плати в Україні та середньомісячної оплати праці на підприємстві

З рис. 1 видно, що у 2010–2011 рр. темпи зростання заробітної плати на підприємстві перевищували темпи зростання як реальної, так і номінальної заробітної плати в Україні. У 2012 р. спостерігається зменшення середньомісячної оплати праці на підприємстві на 2,08 %, у 2013–2014 рр. темпи зростання оплати праці дещо відновлюються і становлять 112,86 % та 114,47 % відповідно. Однак уже у 2015 р. темп падіння заробітної плати на підприємстві становить 80,23 %, що лише на 0,43 відсоткові пункти вище, ніж темпи падіння реальної заробітної плати. У 2016 р. спостерігається зростання номінальної заробітної плати в Україні на 23,6 %, реальної – на 9 %, а заробітної плати на підприємстві – аж на 49,09 %. Отже, зміни рівня заробітної плати на підприємстві відбуваються нерівномірно: спостерігаються як високі значення темпів зростання оплати праці щодо темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати, так і різке їх падіння (у 2012 та 2015 рр.).

Для оцінки ступеня реалізації стимулюючої функції заробітної плати на підприємстві було розглянуто динаміку середньомісячної заробітної плати за різними напрямками: безпосередньо на підприємстві; у галузі (переробна промисловість); за видом економічної діяльності підприємства (виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування); в Дніпропетровській області та в цілому по країні (рис. 2).

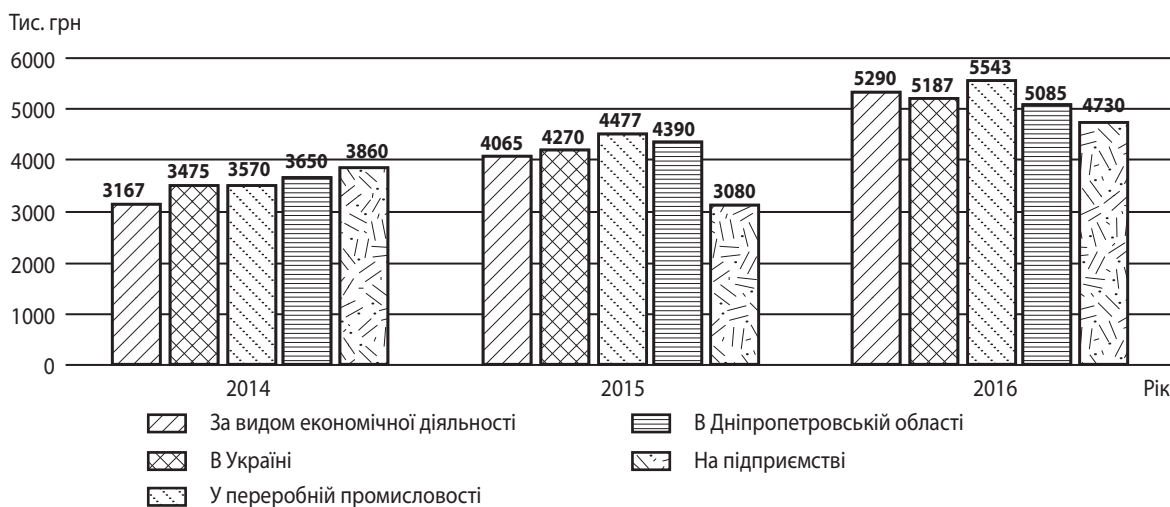


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати на підприємстві, у галузі, за видом економічної діяльності, в області та в Україні впродовж 2014–2016 рр.

З рис. 2 видно, що середньомісячна заробітна плата в Україні в цілому, у галузі, в області та на підприємствах із подібними видами економічної діяльності у динаміці зростає.

На досліджуваному підприємстві не простежується чітка тенденція зміни середньої заробітної плати: так, у 2014 р. цей показник перевищив не тільки середньогалузеві значення (на 8,12 %), а ще й середні по області (на 5,75 %) та Україні (на 11,08 %); а вже наступного року рівень оплати праці на заводі знизився на 20,21 %; у 2016 р. відбулося пожвавлення показника, і він перевищив значення 2014 р. (на 870 грн), однак знаходився нижче від аналогічних показників по галузі (на 17,19 %), виду економічної діяльності (на 11,84 %), області (7,51 %) та країні (на 9,66 %).

Низький рівень середньої заробітної плати на підприємстві свідчить про його неконкурентоспроможність на ринку праці, а отже, про низьку привабливість підприємства для фактичних і потенційних робітників.

Тобто встановлено, що значний відтік промислово-виробничого персоналу підприємства відбувся внаслідок масових звільнень робітників високої кваліфікації, які невдоволені низьким рівнем оплати своєї праці.

Крім того, було виявлено, що у структурі фонду оплати праці підприємства переважає основна заробітна плата (приблизно 64,5 %). Наступним елементом за величиною питомої ваги є додаткова заробітна плата – близько 33 %. А заохочувальні та компенсаційні виплати, які є основною мотиваційною частиною у структурі фонду оплати праці, становлять лише мізерну частку (приблизно 2,5 %).

В останній рік керівництво намагалося частково вирішити проблеми плинності кадрів шляхом підвищення додаткових виплат (винагорода за загальні результати роботи підприємства; одноразова матеріальна допомога працівникам підприємства тощо), однак цього недостатньо для того, щоб бути чинником мотиваційного впливу на діяльність працівників.

Тобто, за результатами дослідження ефективності формування та використання заробітної плати на підприємстві, було встановлено, що на ПрАТ «ДТРЗ» існує нагальна потреба в удосконаленні системи матеріальної мотивації персоналу шляхом обґрунтованої ув'язки рівня оплати праці з конкретними результатами роботи працівників, структурних підрозділів і підприємства в цілому.

Розпочати вирішення наявних проблем слід з досконалого вивчення механізму диференціації заробітної плати, особливостей його формування та ефективного управління ним.

З метою адекватного визначення розмірів оплати праці кожного працівника підприємства важливе значення має формування ефективного механізму диференціації оплати праці. Механізм диференціації оплати праці визначають як сукупність елементів, методів і важелів, що дозволяють визначити об'єктивний розмір оплати праці кожного працівника залежно від ефективності його діяльності та впливу на результати підрозділу (підприємства) з урахуванням ринкового, державного та договірної регулювання оплати праці [8].

Формування заробітної плати працівника відбувається під впливом багатьох чинників [5; 10], які умовно можна поділити на такі групи:

- зовнішні чинники, до яких відносять: кон'юнктуру ринку праці (співвідношення попиту та пропозиції); вплив державних органів влади на оплату праці та стан економіки країни; галузеві та регіональні відмінності;
- внутрішні чинники, що формуються на конкретному підприємстві та залежать від його форми власності, технічної озброєності, умов праці, досвіду регулювання оплати праці та соціально-економічної політики;
- особистісні характеристики працівника, а саме: рівень освіти, кваліфікація, досвід роботи, природні особливості, готовність і бажання підвищувати свій рівень підготовки.

Здійснивши аналіз публікацій щодо формування механізму регулювання заробітної плати [8–10] та врахувавши сукупність чинників, що визначають індивідуальний рівень оплати праці, схематично відобразимо механізм диференціації оплати праці на підприємстві (рис. 3).

На механізм диференціації оплати праці підприємства впливають зовнішні чинники, які не піддаються контролю, але мають враховуватися управліннями в процесі регулювання оплати праці.

До зовнішніх факторів належать нормативно-правові акти, що містять систему правових норм, які регулюють відносини у сфері оплати праці. Правове регулювання оплати праці в Україні реалізується через законодавчі акти України, генеральні, галузеві та регіональні угоди, а також колективні й трудові договори [1]. На різницю в заробітній платі робітників також впливають галузеві чинники, такі як особливості змісту праці, професійно-кваліфікаційна структура робітників, умови праці, результати функціонування підприємств певної галузі та регіональні фактори, до яких відносять неоднорідність галузевої структури економіки регіонів, ступінь розвитку інфраструктури регіону, політичну стабільність та різницю у вартості проживання на певній території. Розмір заробітної плати не може формуватися без урахування дії економічних законів, тому важливе значення мають ринкові чинники, а саме – конкуренція, канали поширення інформації, кон'юнктура ринку.

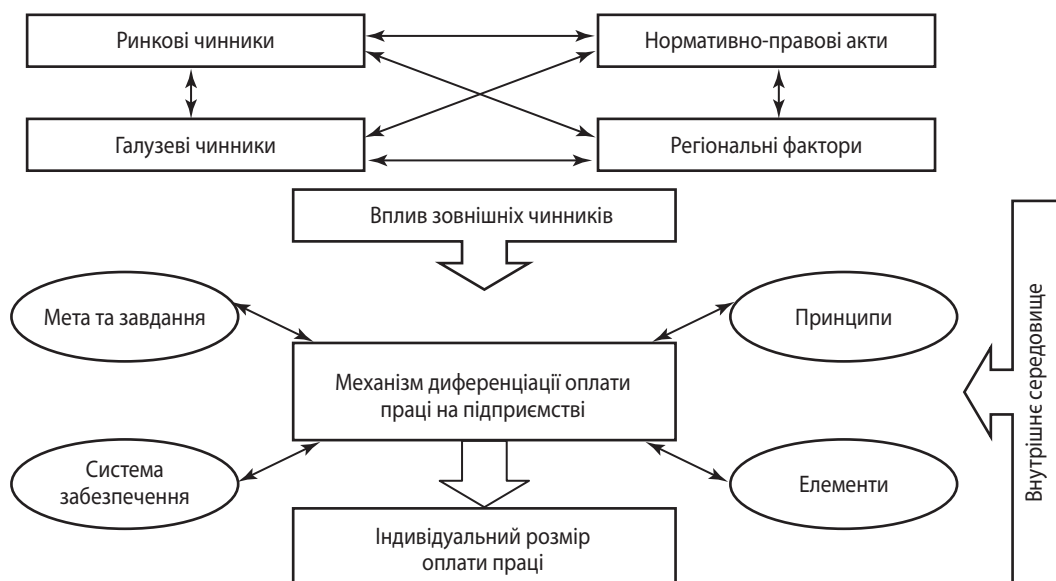


Рис. 3. Механізм диференціації оплати праці на підприємстві

Також важливо при формуванні механізму диференціації оплати праці в організації розуміти нерозривний взаємозв'язок між усіма елементами зовнішнього оточення, тому що зміна одного з чинників впливатиме на весь механізм не тільки безпосередньо, а ще й опосередковано через усі інші чинники.

До внутрішніх складових механізму диференціації оплати праці відносяться: мета та завдання, принципи, елементи, а також система забезпечення.

Головною метою функціонування механізму є реалізація стратегічних пріоритетів підприємства та забезпечення його постійного розвитку шляхом об'єктивної оплати праці кожного працівника залежно від його внеску та підвищення його зацікавленості в результатах діяльності організації [3].

До основних завдань відносять створення умов для справедливої оплати праці та реалізації трудового потенціалу робітників; здійснення диференціації заробітної плати на підставі об'єктивних чинників; вміле використання стимулюючих факторів з метою підвищення продуктивності праці; забезпечення конкурентоспроможного рівня оплати праці [2].

Серед найважливіших принципів, що мають враховуватися в процесі функціонування механізму, виділяють:

- 1) прозорість оплати праці, тобто безпосередній зв'язок результатів роботи працівника з рівнем оплати його праці та зрозумілість дії механізму диференціації;
- 2) забезпечення об'єктивної диференціації оплати праці працівників залежно від складності роботи, відповідальності, посади, умов праці та рівня кваліфікації, а також з урахуванням індивідуальних і колективних результатів діяльності [8; 9];
- 3) випереджаючі темпи зростання продуктивності праці над темпами зростання розміру середньої заробітної плати;
- 4) гарантованість підвищення заробітної плати при зростанні ефективності виробництва;
- 5) координація дій усіх елементів механізму та ефективність його функціонування.

Для ефективного реалізації визначених завдань механізм диференціації оплати праці повинен спиратися на систему забезпечення, яка вміщує в собі такі складові: нормативно-правову; кадрову; інформаційну; організаційну; технічну; фінансову.

Серед елементів механізму диференціації оплати праці, що формуються відповідно до завдань, виокремлюють [2; 8]:

- 1) порядок формування та розподілу фонду оплати праці, що передбачає співвіднесення окремих видів виплат працівникам із джерелами їх покриття; соціально-економічне обґрунтування розміру фонду оплати праці та його окремих структурних елементів; ув'язку розміру фонду оплати праці та його складових з результатами функціонування підприємства;
- 2) механізм визначення основної і додаткової заробітної плати, що передбачає вибір форм і систем оплати праці та встановлення ефективної структури заробітної плати для кожної з категорії працівників;

3) механізм оцінки результатів діяльності, що включає алгоритми оцінки індивідуальних результатів діяльності працівника, колективних результатів підрозділу та результатів функціонування підприємства. Цей механізм має передбачати безпосередню ув'язку внеску працівника в загальний результат. Таким чином, забезпечується об'єктивність оплати праці, та створюються стимули для професійного зростання.

Звичайно, що всі складові механізму диференціації оплати праці тісно переплетені, проте його функціонування повинно бути керованим і спрямованим на створення довгострокових переваг організації, тобто вектор руху механізму задають саме тактичні та стратегічні цілі, що стоять перед підприємством.

Беззаперечно, що ефективність функціонування механізму диференціація оплати праці також залежить від певних внутрішніх умов, що склалися на підприємстві, тому конкретизація його складових повинна відбуватися відповідно до стану внутрішнього середовища. Необхідно враховувати фінансові можливості підприємства, стан матеріально-технічної бази, складнощі у підборі кадрів, морально-психологічний клімат у колективі, стиль керівництва. При визначенні змісту складових механізму важливим є встановлення їх відповідності стадії життєвого циклу організації. Так, наприклад, на стадії зростання для більшості організацій першочерговим завданням є розширене відтворення, внаслідок чого зменшуються можливості посилення мотиваційної функції оплати праці за рахунок заохочувальних виплат.

Зрозуміло, що всі складові механізму диференціації оплати праці є динамічними та повинні перебувати під постійним наглядом спеціалістів, які здійснюють їх своєчасне коригування відповідно до зміни зовнішніх чи внутрішніх чинників.

Тільки шляхом врахування усіх визначальних факторів оплати праці можна побудувати ефективний механізм диференціації заробітної плати, що не тільки забезпечить об'єктивність визначення розміру оплати праці, а й стимулюватиме працівників до постійного розширення своїх знань, навичок і реалізації свого творчого потенціалу.

Таким чином, з метою підвищення ефективності функціонування підприємства важливе значення має формування та використання механізму диференціації оплати праці, що забезпечить об'єктивний розмір заробітної плати робітників відповідно до їх внеску в результати діяльності підприємства. Механізм диференціації оплати праці має враховувати всі основні чинники, що впливають на різницю в доході робітників, тим самим спонукаючи їх до максимальної віддачі в роботі, реалізації своєї креативності та постійного розвитку особистості.

Подальшого розгляду вимагають питання адаптації закордонного досвіду формування та ефективного використання механізму диференціації оплати праці в організації до специфіки діяльності вітчизняних підприємств. Потребує більш повного обґрунтування параметр гнучкості механізму, що передбачає своєчасне врахування дестабілізуючих факторів зовнішнього та внутрішнього середовища в кризовий період та забезпечення ефективної протидії їм.

Література: 1. Про оплату праці: Закон України від 01.01.2017 № 1774-19 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>. 2. Бірюченко С. Ю. Сутність та інструменти внутрішньогосподарського регулювання доходу персоналу. *Економічний часопис-XXI*. 2013. № 3–4 (2). С. 52–54. 3. Гринько Т. В. Організаційне забезпечення адаптивного управління інноваційним розвитком промислового підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2011. № 213. С. 40–44. 4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. Харків: ХДУХТ, 2017. 189 с. 5. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 22–27. 6. Калина А. В. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці у системі категорій корпоративної соціальної відповідальності. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 4 (2). С. 232–237. 7. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.06.01. Київ: КНЕУ, 1998. 36 с. 8. Манеров Г. М. Методичні основи внутрішньофірмового механізму регулювання заробітної плати. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1 (23). С. 106–110. 9. Тибінка Г. І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03. Львів, 2015. 20 с. 10. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 4. С. 16–22.

References: 1. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 01.01.2017 No. 1774-19 // Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>. 2. Biriuchenko S. Yu. *Sutnist ta instrumenty vnutrishnoghospodarskoho rehuliuвання dokhodu personalu* [Essence and Tools of the Internal Management of Personnel Income]. *Ekonomichnyi chasopys-XXI*. 2013. No. 3–4 (2). P. 52–54. 3. Hrynko T. V. *Orhanizatsiine zabezpechennia adaptivnoho upravlinnia innovatsiinym rozvytkom promyslovoho pidpriemstva* [Organizational Support for Adaptive Management of the Innovative Development of an Industrial Enterprise]. *Kultura narodov Prichernomorya*. 2011. No. 213. P. 40–44. 4. Yesinova N. I. *Ekonomika*



pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: navch.-metod. posib. Kharkiv: KhDUKht, 2017. 189 p. **5.** Ilienکو N., Spasenکو Yu. *Zabezpechennia optymalnoi dyferentsiatsii zarobitnoi platy – vazhlyvyi napriam rehuliuвання oplaty pratsi* [Ensuring the Optimal Wage Differentiation Is an Important Direction in the Regulation of Wages]. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2015. No. 1. P. 22–27. **6.** Kalyna A. V. *Orhanizatsiino-ekonomichniy mekhanizm rehuliuвання oplaty pratsi u systemi katehorii korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti* [Organizational and Economic Mechanism of Regulation of Remuneration in the System of Categories of Corporate Social Responsibility]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*. 2011. No. 4 (2). P. 232–237. **7.** Kolot A. M. *Orhanizatsiino-ekonomichniy mekhanizm rehuliuвання zarobitnoi platy i shliakhy yoho vdoskonalennia (na materialakh promyslovykh pidpriemstv Ukrainy): avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.06.01*. Kyiv: KNEU, 1998. 36 p. **8.** Manierov H. M. *Metodychni osnovy vnutrishnofirmovoho mekhanizmu rehuliuвання zarobitnoi platy* [Methodological Bases of the Intra-Firm Mechanism of Regulation of Wages]. *Ekonomichniy visnyk Donbasu*. 2011. No. 1 (23). P. 106–110. **9.** Tybinka H. I. *Orhanizatsiino-ekonomichniy mekhanizm rehuliuвання oplaty pratsi v hospodarskii systemi Ukrainy: avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.03*. Lviv, 2015. 20 p. **10.** Tsymbaliuk S. *Dyferentsiatsiia zarobitnoi platy: vydy, chynnyky, suchasnyi stan v Ukraini* [Differentiation of Wages: Types, Factors, Current Situation in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2009. No. 4. P. 16–22.

Інформація про авторів

Рябик Ганна Євгенівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва та управління підприємствами Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (просп. Д. Яворницького, 35, корп. 5, м. Дніпро, 49044, Україна; e-mail: anna.ryabik77@gmail.com).

Криштак Дар'я Михайлівна – студент Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (просп. Д. Яворницького, 35, корп. 5, м. Дніпро, 49044, Україна; e-mail: krishtakd@ukr.net).

Информация об авторах

Рябик Анна Евгеньевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, предпринимательства и управления предприятиями Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (просп. Д. Яворницкого, 35, корп. 5, г. Днепр, 49044, Украина; e-mail: anna.ryabik77@gmail.com).

Криштак Дарья Михайловна – студент Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (просп. Д. Яворницкого, 35, корп. 5, г. Днепр, 49044, Украина; e-mail: krishtakd@ukr.net).

Information about the authors

H. Riabuk – Ph.D. (Economics), Associate Professor, Associate Professor of Department of Economics, Entrepreneurship and Enterprise Management of Oles Honchar Dnipro National University (35 Dmytra Yavornytskoho Ave., Bldg. 5, Dnipro, Ukraine, 49044, e-mail: anna.ryabik77@gmail.com).

D. Kryshatak – Student of Oles Honchar Dnipro National University (35 Dmytra Yavornytskoho Ave., Bldg. 5, Dnipro, Ukraine, 49044, e-mail: krishtakd@ukr.net).

*Стаття надійшла до ред.
19.12.2017 р.*

JEL Classification: B 100, B 290, M 200

УДК 33.021:33.05-044.372

АНАЛІЗ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КРИЗА» В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ КОНЦЕПЦІЯХ

Сабадаш Л. О.

Анотація. У статті розглянуто проблеми дослідження економічних криз у різні періоди розвитку економічної науки. Незважаючи на деякі розбіжності між концепціями, з метою пошуку шляхів нейтралізації негативних кризових наслідків узагальнено бачення поняття «криза» та виділено фактори її виникнення в сучасних умовах. Проаналізовано

© Сабадаш Л. О., 2017