

тип спілкування неформального характеру між споживачами на теми, близькі до профілю підприємства, або обговорення потреб, що підприємство може задовольнити. Вони здійснюються як в процесі прямого контакту так і в опосередкованій формі. Специфіка подібних контактів міжособового характеру полягає в тому, що подібне спілкування найчастіше виникає між споживачами, які представляють, як правило, ентузіастів своєї справи.

Неформальні маркетингові комунікації неособистого характеру – цей різновид неформальних маркетингових комунікацій значною мірою відрізняється від міжособових комунікацій. Поширення інформації в комунікаціях даного типу має масовий характер, відбувається з великою швидкістю, що скорочує до певної міри мотивацію до сприйняття, але збільшує швидкість розповсюдження. До подібних комунікацій можна віднести чутки і «народну творчість» [1, с.26].

На мою думку, важко говорити про чітко визначені параметри та переваги неформальної комунікації. Безперечним є те, що вона спрямована на конкретну людину, на особистість, яка є головною ланкою, що пов'язує одну наукову спільноту з іншою. Тож завдяки своїй особистісній зорієнтованості неформальна комунікація є своєрідною антитезою невиразності й анонімності.

Важливими рисами неформальної комунікації є спонтанність, тобто незапланованість її виникнення, можливість співіснування паралельно з формальною комунікацією, добровільність встановлюваних зв'язків між членами наукової спільноти, свобода у виборі особистісних контактів. Варто також відзначити її надзвичайну своєчасність, які відбуваються в науковому середовищі.

Цінність неформальної комунікації для успішного функціонування наукового товариства полягає в тому, що вона сприяє прогресу наукових досліджень, а також забезпечує можливість ефективного використання наукових знань. Крім того, вона дуже часто виявляється джерелом нових ідей і нових підходів до розв'язання тих або інших проблем.

Значення неформальних взаємин у науці, складно виміряти на ефективність та переваги неформальних способів спілкування і міжособистісних зв'язків. Однак досить цікавою обставиною в цьому контексті є така: досліджуючи неформальні зв'язки в науці, вчені дійшли висновку, що близько 80% інформаційного потоку надходить до вчених

від інших дослідників на стадії, яка передує формальній комунікації, переважно неформальними каналами. Незважаючи на те, що постійний прогрес і нововведення в комунікаційній техніці дозволяє формальним механізмам виконувати дедалі більше комунікаційних функцій, неформальна комунікація залишається важливим механізмом трансляції інформації в науковому товаристві [2, с.185].

Можливості та переваги неформальної комунікації є очевидними в ситуаціях, які вимагають особистих контактів, зменшення непродуктивних зустрічей. В єдності своїх схем, зв'язків і механізмів формальна та неформальна комунікація постають неодмінними моментами наукового процесу та є обов'язковою умовою функціонування товариства вчених-професіоналів як головного суб'єкта розвитку науки, його успішної та ефективної діяльності.

#### *Література*

1. Жигалов В.Т. *Основи менеджменту і управлінської діяльності* / Жигалов В.Т., Шимановська Л.М. –К.: Вища школа, 1994. –223с.
2. Зернецька О. В. *Глобальний розвиток систем масової комунікації і міжнародні відносини* / Зернецька О. В.- К.: Освіта, 1999.- 351 с.

**Конишев Владислав**

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Запорожан Л.П.)

#### **ОЦІНКА СУЧАСНИХ СИСТЕМ ВИНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ**

Проблеми мотивації та оплати праці працівників підприємств будь-яких форм власності, завжди були й будуть актуальними, тому що від чітко розроблених систем мотивації залежить не тільки соціальна й творча активність працівників, а й кінцеві результати діяльності підприємств.

Така ситуація вимагає глибокого та комплексного аналізу організації прогресивних систем винагороди за працю, оскільки вони знаходяться в тісній взаємозалежності з кінцевими результатами господарювання.

Слід відмітити, що в останні роки у високо розвинутих країнах

спостерігається індивідуальне встановлення заробітної плати з визначенням мінімального річного заробітку з врахуванням усіх винагород, неоднакове підвищення зарплати в межах запропонованого приросту загального її фонду, врахування при визначенні персональних надбавок заслуг працівників, а не їх стажу, регламентації процедури врахування заслуг. При індивідуальному підході щодо оплати праці виділяється три групи працівників:

- працівники, які мають особливі здібності, володіють інтелектуальною власністю. Їх винагороди визначаються індивідуальним контрактом;
- креативні працівники, які вміють приймати нестандартні рішення для підвищення ефективності роботи фірми. Їх оплата складається зі ставки і відсотків від її величини;
- працівники з мінімальними творчими функціями одержують тверду зарплату і премії за перевиконання планів на основі колективного договору.

Індивідуалізація трудових доходів сприяє повнішому врахуванню не лише особистих результатів праці, але й ділових якостей (кваліфікації, відповідальності, креативності, швидкості, точності і якості роботи) [1, 43-45].

У розвинутих країнах найбільш поширеною є погодинна оплата праці ( нараховується 70-80% працівникам). Це зменшує кількість трудових конфліктів, покращує психологічний клімат в колективі. В даний час застосовуються такі системи оплати праці:

- система контролю денного виробітку – годинна тарифна ставка переглядається раз на 1-2 квартали, коригується залежно від виконання норм, рівня використання робочого часу, дотримання трудової дисципліни, сумісництва;
- система оплати з врахуванням підвищення кваліфікації – за освоєння нової спеціальності, підвищення кваліфікації працівник одержує надбавки;
- система оплати праці за знання – винагорода за оволодіння додатковими знаннями та вміннями, а не за вклад у досягнення цілей організації;
- система оплати праці за компетенцію – професійні і особисті якості керівників і спеціалістів;

Фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу –

відрядний підробіток або премія за зменшення фактичних витрат часу порівняно з нормативними [2, 129-131].

Стимулюючий вплив на працівників має виплата премій за підвищення індивідуальної продуктивності праці, за ініціативність, за вдало реалізовані креативні ідеї, застосування передових методів праці, авторам раціоналізаторських пропозицій або винаходів.

Заслугує на увагу преміювання працівників за так званою системою участі в прибутках, преміювання акціями. Поряд з матеріальним, суттєве значення має нематеріальне преміювання. За виробничі успіхи працівникам присуджуються звання кращого працівника, публічно вручаються різні заохочувальні нагороди (грамоти, значки, подарунки, пільгові путівки на відпочинок, оздоровлення, абонементи в басейн, тренажерний зал тощо) [3, 104-105].

Існуючі прогресивні системи винагороди за працю є однією з основних засад побудови таких виробничих відносин в колективі, за яких уможливується досягнення високого рівня ефективності праці виробничих підрозділів. Виходячи з цього, такі чинники виробничої діяльності як мотивація трудового колективу, продуктивність праці та розмір оплати праці є важливою передумовою досягнення кращих показників економічного розвитку підприємств.

#### *Література*

1. Запорожан Л.П., Запорожан М.С. *Антикризова мотивація персоналу / Тези доповідей III міжнародної науково-практичної конференції «Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризику», 20-21 травня 2010 р. – Львів: В-во НУ «Львівська політехніка», 2010. – С. – 43-46*
2. Цимбалюк С. *Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С. О. Цимбалюк. - К.: КНЕУ, 2014. — 359с.*
3. Хоменко Л.М. *Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства.// Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 3. - Т. 2 <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.*