

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

© 2015 СОКОЛОВСЬКИЙ С. А., НАУМЕНКО М. О., ЧЕРКАШИНА М. В.

УДК 331.104

Соколовський С. А., Науменко М. О., Черкашина М. В. Удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства

Процеси інтеграції та глобалізації, що відбуваються в даний час в Україні, дозволяють говорити не тільки про їх інноваційну спрямованість, а й про трансформацію чинників, що визначають дієвість таких процесів. Людські та інтелектуальні ресурси є одним з ключових факторів, вплив яких важко переоцінити. Це обумовлює підвищення уваги до управління людьми, до підвищення його результативності та ефективності і визначає формування нових пріоритетів, що знаходить відображення у розвитку теоретико-методологічних аспектів управління трудовими ресурсами. Трудові ресурси є одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом – основними фондами й оборотними коштами. Саме трудові ресурси без перебільшення можна розглядати як найбільший капітал, що є у підприємства. У сукупності вся організаційно-управлінська діяльність (і насамперед мотиваційна) спрямована на активізацію внутрішніх ресурсів працівників та їх максимально ефективне використання. Отже, на сьогодні важко перебільшити актуальність дослідження проблем, що пов'язані з оптимізацією процесу управління трудовими ресурсами. У роботі обґрунтовано необхідність втілення нових принципів і методів розробки стратегії управління трудовими ресурсами підприємства.

Ключові слова: управління трудовими ресурсами, кадровий потенціал, менеджмент персоналу, стратегія управління.

Бібл.: 12.

Соколовський Сергій Анатолійович – кандидат технічних наук, заступник начальника Національної академії Національної гвардії України (пл. Повстання, 3, Харків, 61001, Україна)

Науменко Марія Олексіївна – кандидат економічних наук, професор, кафедра менеджменту та військового господарства, Національна академія Національної гвардії України (пл. Повстання, 3, Харків, 61001, Україна)

Черкашина Майя Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та військового господарства, Національна академія Національної гвардії України (пл. Повстання, 3, Харків, 61001, Україна)

УДК 331.104

UDC 331.104

Соколовский С. А., Науменко М. А., Черкашина М. В. Усовершенствование управления трудовыми ресурсами предприятия

Процессы интеграции и глобализации, происходящие в настоящее время в Украине, позволяют говорить не только об их инновационной направленности, но и о трансформации факторов, определяющих действенность таких процессов. Человеческие и интеллектуальные ресурсы являются одним из ключевых факторов, влияние которых трудно переоценить. Это обуславливает растущее с каждым годом внимание к управлению людьми, к повышению его результативности и эффективности и определяет формирование новых приоритетов, что находит отражение в развитии теоретико-методологических аспектов управления трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы являются одним из ключевых факторов производства любого вида товаров и услуг наряду с инвестиционным капиталом – основными фондами и оборотными средствами. Именно трудовые ресурсы без преувеличения можно рассматривать как самый крупный капитал, которые имеет предприятие. В совокупности вся организационно-управленческая деятельность (и прежде всего мотивационная) направлена на активизацию внутренних ресурсов работников и их максимально эффективное использование. Таким образом, сегодня трудно преувеличить актуальность исследования проблем, связанных с оптимизацией процесса управления персоналом. В работе обоснована необходимость внедрения новых принципов и методов разработки стратегии управления трудовыми ресурсами предприятия.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, кадровый потенциал, менеджмент персонала, стратегия управления.

Библ.: 12.

Соколовский Сергей Анатольевич – кандидат технических наук, заместитель начальника Национальной академии Национальной гвардии Украины (пл. Восстания, 3, Харьков, 61001, Украина)

Науменко Мария Алексеевна – кандидат экономических наук, профессор, кафедра менеджмента и военного хозяйства, Национальная академия Национальной гвардии Украины (пл. Восстания, 3, Харьков, 61001, Украина)

Черкашина Майя Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента и военного хозяйства, Национальная академия Национальной гвардии Украины (пл. Восстания, 3, Харьков, 61001, Украина)

Sokolovskyi S. A., Naumenko M. O., Cherkashyna M. V. Improvement of the Labor Resources Management of Enterprise

The processes of integration and globalization, which are currently occurring in Ukraine, allow to speak not only of their innovative orientation, but also of the transformation of factors, determining the effectiveness of these processes. The human and intellectual resources are one of the key factors whose influence cannot be overestimated. This leads to the growing with each year attention to the management of people, to improving its efficiency and effectiveness and identifies new priorities, as reflected in the development of theoretical-methodological aspects of the labor resources management. Labor resources are one of the key factors of production of any kind of goods and services along with investment capital – fixed and working assets. It is the labor resources that without exaggeration can be considered the biggest capital of any enterprise. In conjunction, the whole organization and management activity (above all, the motivational part) aims to enhance the internal resources of workers and to use them in the most effective way. Thus, presently it is hard to overstate the actuality of researching the issues related to the optimization of the process of staff management. In the article has been substantiated the necessity of introduction of new principles and methods for development of a strategy of enterprise's labor resources management.

Key words: labor resources management, human resources capacity, staff management, management strategy.

Bibl.: 12.

Sokolovskyi Serhii A. – Candidate of Sciences (Engineering), Deputy Head of the Department, The National Academy of the National Guard of Ukraine (pl. Povstannya, 3, Kharkiv, 61001, Ukraine)

Naumenko Mariia O. – Candidate of Sciences (Economics), Professor, Department of Management and the War Economy, The National Academy of the National Guard of Ukraine (pl. Povstannya, 3, Kharkiv, 61001, Ukraine)

Cherkashyna Maia V. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Management and the War Economy, The National Academy of the National Guard of Ukraine (pl. Povstannya, 3, Kharkiv, 61001, Ukraine)

Процеси інтеграції та глобалізації, що відбуваються в даний час в Україні, дозволяють говорити не тільки про їх інноваційну спрямованість, а й про трансформацію чинників, що визначають дієвість таких процесів. Людські та інтелектуальні ресурси є одним з ключових факторів, вплив яких важко переоцінити. Це обумовлює підвищення з кожним роком уваги до управління людьми, до підвищення його результативності та ефективності та визначає формування нових пріоритетів, що знаходять відображення у розвитку теоретико-методологічних аспектів управління трудовими ресурсами.

Трудові ресурси є одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів і послуг поряд з інвестиційним капіталом – основними фондами й оборотними коштами. Саме трудові ресурси без перебільшення можна розглядати як найбільший капітал, що є у підприємства. У сучасних умовах стрімко зростають вимоги до соціально-психологічних, професійних якостей і культурного рівня працюючого. Це обумовлено науково-технічним прогресом і, як наслідок, – різким збільшенням частки наукоємних технологій.

Для ефективного функціонування виробництва необхідним є управління трудовими ресурсами, яке пов'язане з наймом, навчанням, перекваліфікацією працівників та оплатою їхньої праці.

Підготовлені та кваліфіковані працівники, що знаходяться в штаті підприємства, є його трудовими ресурсами (кадрами) [1].

Головною метою управління трудовими ресурсами є повна забезпеченість підприємства такими працівниками, що відповідають вимогам даного підприємства, їх професійної та соціальної адаптації.

До головних завдань, які вирішують структури з управління трудовими ресурсами, можна віднести такі: планування потреби підприємства в трудових ресурсах, пошук і підбір необхідних працівників, їхнє навчання і підвищення кваліфікації, трудова мотивація, створення умов щодо підвищення продуктивності праці, контроль за зміною статусу працівників, вирішення правових питань трудових відносин [1].

У сукупності вся організаційно-управлінська діяльність (і насамперед мотиваційна) спрямована на активізацію внутрішніх ресурсів працівників та їх максимально ефективного використання. Отже, сьогодні важко перебільшити актуальність дослідження проблем, що пов'язані з оптимізацією процесу управління трудовими ресурсами.

Метою статті є обґрунтування методів і принципів розробки стратегії управління трудовими ресурсами підприємства.

Питання щодо вдосконалення управління трудовими ресурсами підприємства досліджувалися у працях багатьох вчених. Серед них варто виокремити роботи Д. П. Богині, де проведено теоретико-методологічне дослідження конкурентоспроможності робочої сили, а також факторів, що впливають на її рівень [5]; Є. Бородіної, яка розглядає «людський капітал як основне джерело економічного зростання» і аналізує «принципову різницю між сучасною і минулою практикою управління трудовими ресурсами», відзначаючи «технократичні

підходи до управління», коли у центр аналізу соціально-економічного розвитку ставиться здатність економіки до якісних і структурних змін, які прямо і безпосередньо закладені в людині [6, с. 48]; А. Я. Кибанова, де значну увагу приділено питанням «визначення цінності персоналу, підвищення його якості та ефективності використання» [3]; О. Малиша, який пропонує моделі поведінки підприємства, засновані на вдосконаленні управління трудовими ресурсами [4] та ін.

Незаперечним є той факт, що головним елементом підприємства (організації) є його співробітники (персонал). Вони складають основну статтю капіталовкладень з погляду витрат по їх найму і навчання, що покликане підвищити результативність та ефективність їх праці, а це, врешті-решт, впливає на ефективність функціонування підприємства й організації в цілому.

У дослідженнях, проведених Пітерсом і Уотерменом [7] на прикладі найбільших американських компаній, одним із восьми загальних чинників була ідея щодо підвищення продуктивності діяльності через турботу про людей. Ці компанії не розглядали капіталовкладення у виробництво як основне джерело підвищення ефективності, найважливішим чинником для них були власні співробітники, незважаючи на те, що трудові ресурси не можуть бути придбані, списані або примножені так само швидко і просто, як будь-які інші активи.

На жаль, ще не можна стверджувати, що на українських підприємствах використовуються сучасні методи менеджменту персоналу. Проблема полягає в тому, що домінуючими залишаються застарілі підходи до управління, а саме – недостатнє розуміння власниками та керівниками підприємств того, яке значення має персонал для розвитку бізнесу. Крім того, далеко не на всіх підприємствах у складі є відповідна сучасним вимогам структура, яка займається роботою з трудовими ресурсами. Особливо це стосується малих і середніх підприємств, де цю роботу покладено безпосередньо на вище керівництво.

У цілому кадрові питання вирішуються відділом кадрів, який працює за принципами, які характерні для командно-адміністративного управління. Усе це призводить до неоптимального розподілу відповідальності з питань розвитку людських ресурсів між оперативними керівниками та кадровими працівниками.

На жаль, до компетенції кадрових служб рідко відносять питання планування потреби в персоналі, створення резерву працівників, їхньої профорієнтації та адаптації, визначення оплати праці та соціальних пільг, визначення дисципліни, тобто майже все те, що, як свідчить передовий зарубіжний досвід, має входити до функцій відділу з персоналу [2].

На даний час в управлінні трудовими ресурсами став переважати підприємницько-ринковий підхід, при якому праця, її умови, робочі місця і розвиток персоналу розглядаються як продукти маркетингу. На думку Гольфа Вундерера, «під маркетингом персоналу слід розуміти таку філософію і стратегію управління людськими ресурсами, які, орієнтуючись на життєві та трудові запити працівників, одночасно відповідають інтересам

політики організації, охоплюють цілі товарного і фінансового маркетингу» [8].

Як зазначає Д. К. Захаров, в існуючих зарубіжних організаціях при визначенні складу і змісту завдань маркетингу персоналу виділяються два основні принципи [9]:

1) розгляд завдань маркетингу персоналу в широкому сенсі, під яким розуміється певна філософія і стратегія управління людськими ресурсами;

2) тлумачення маркетингу персоналу у вузькому сенсі, тобто як особливої функції служби управління трудовими ресурсами.

Згідно з першим принципом персонал організації розглядається як один з елементів кадрової політики, що реалізується через комплекс завдань управління трудовими ресурсами: розробка цільової системи управління, планування потреби в працівниках, їхнє професійне навчання, адаптація в трудовому колективі, атестація і планування кар'єри тощо.

З огляду на це треба ще раз зазначити, що саме персонал є найбільш цінним, чутливим і творчим фактором виробництва, який потребує цілеспрямованого розвитку.

Другий принцип передбачає бачення маркетингу персоналу як однієї з функцій служби управління трудовими ресурсами організації. Ця функція спрямована на визначення та покриття потреби організації у професійних та кваліфікованих працівниках. Діяльність служби управління трудовими ресурсами відокремлена від інших напрямів кадрової політики організації та включає в себе аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів, що визначають напрями маркетингової діяльності; розробку та реалізацію заходів за напрямками персонал-маркетингу.

Отже, маркетинг персоналу у вузькому розумінні є важливою складовою розвитку персоналу.

Для того, щоб виховати в керівниках ставлення до персоналу як до найбільшої цінності, а у працівниках – почуття відданості й довіри до менеджерів і організації, необхідно чітко сформулювати кадрову політику організації. Вона утворює теоретичну основу для практичної реалізації менеджменту персоналу у вигляді формування системи роботи з людьми і служить відправною точкою для менеджерів при прийнятті конкретних управлінських рішень, результативність яких є запорукою успіху організації (підприємства).

Серед різноманіття визначень кадрової політики зарубіжні дослідники найчастіше використовують визначення «гарної кадрової політики» як загальної кадрової стратегії, яка об'єднує різні аспекти політики організації щодо персоналу та плани використання робочої сили. Вона повинна підвищувати здатність організації адаптуватися до зміни технологій і вимог ринку, які можна передбачити в осяжному майбутньому [10]. Іншими словами, кадрова політика виникає з основних цілей організації та відображає їх.

Кадрова стратегія виходить з генеральної стратегії, розвиває і деталізує її. Генеральні стратегії умовно поділяють на дві групи: стратегії функціонування (які пов'язані з поведінкою організації на ринку) і стратегії

розвитку. Кадрові стратегії можуть також розрізнятися залежно від місії організації, її цілей, завдань.

Кадрова стратегія визначає кадрову політику організації на кожному етапі її розвитку. Вона знаходить також своє відображення у філософії підприємства, правилах внутрішнього розпорядку, колективному договорі та інших документах, які являють собою концептуальні кадрові документи. На перше місце можна поставити філософію підприємства (організації), яка, на жаль, до цього часу час не входила до переліку кадрових документів в Україні.

За визначенням А. П. Єгоршина, «філософія підприємства – сукупність моральних та адміністративних норм і правил взаємовідносин персоналу, підпорядкованих досягненню глобальної мети підприємства (організації)» [11].

Філософія підприємства виникла в Японії, а потім набула поширення в економічно розвинених країнах. Вона розробляється на основі Конституції країни, Цивільного кодексу, Кодексу законів про працю, Декларації прав людини, колективного договору. Слід зазначити, що під час розробки філософії підприємства слід урахувувати особливості виробництва, форму власності, галузь господарства, кількість працівників, соціальну структуру, що є в колективі, культурний рівень працюючих тощо.

Зазвичай філософія підприємства являє собою концептуальний кадровий документ, який може мати такі розділи [11]:

1. Цілі і завдання підприємства (організації).
2. Декларація прав співробітника.
3. Ділові та моральні якості.
4. Умови праці та робоче місце.
5. Оплата та оцінка праці.
6. Соціальні блага.
7. Соціальні гарантії.
8. Захоплення (хобі).

Розробка такого документа обумовлена тим, що відносини між працівниками мають бути строго регламентованими загальними для всіх принципами; процеси адаптації проходять швидше у нових працівників; кадрова політика адміністрації має проводитися відповідно до наявних на підприємстві традицій, звичаїв незалежно від зміни менеджерів вищої ланки.

Починаючи розробку філософії вітчизняного підприємства (організації), доцільно провести аналіз передового зарубіжного досвіду та розглянути можливість його адаптації до вітчизняних умов, оскільки в українського працівника є своя специфіка. Це обумовлено в першу чергу тим, що до сьогодні в здійсненні управління домінував ресурсозатратний підхід, а персонал розглядався з позицій відновлювального трудового ресурсу. Треба враховувати і те, що вітчизняна філософія суттєво відрізняється від японської або американської.

Напрямки розвитку менеджменту персоналу повинні враховувати плановану стратегію розвитку на макрорівні та рівні підприємства, оскільки управління трудовими ресурсами пов'язане з ринково орієнтовани-

ми змінами в економіці, політиці, соціальній, технологічній сферах.

Відповідно до цього необхідно виділити основні підсистеми, розвиток яких має бути пріоритетним у контексті менеджменту персоналу: розробка кадрової політики; планування потреби в персоналі; відбір і найм персоналу; оцінка і розстановка персоналу; навчання і розвиток; мотивація; формування сприятливих умов на підприємстві; формування досконалих соціально-трудових відносин; соціально-економічна ефективність менеджменту персоналу.

На жаль, поки рано говорити про повноту реалізації всіх пріоритетних напрямків в практиці. У ряді досліджень [12] було виявлено достатній ступінь невідповідності кадрових підрозділів підприємств сучасним вимогам ефективного менеджменту персоналу. Серед причин слід виділити нерозуміння власниками і керівниками підприємств значущості людського чинника для успішної діяльності; відсутність спеціальних структур по роботі з трудовими ресурсами або вузький спектр функціональних обов'язків фахівців з персоналу, який зводиться до здійснення діловодства; неоптимальність розподілу відповідальності за розвиток персоналу між оперативними керівниками та кадровими працівниками; обмежене використання прикладних програм, що дозволяють удосконалити планування потреби в персоналі, кар'єри, оцінку кадрів і т. ін.

ВИСНОВКИ

Результати ефективно діючих підприємств підтверджують аксіому, що найцінніший організаційний трудовий ресурс – людина, а будь-яка проблема підприємства – це проблема управління трудовими ресурсами.

У межах цього підходу найбільшою мірою враховується специфіка сфери управління трудовими ресурсами та унікальні властивості в порівнянні з іншими елементами виробництва. Працівники третього тисячоліття – це найбільш кваліфікований персонал. Вони являють собою покоління, для якого характерні більш тривалі терміни активної життєдіяльності і потреби більш високоякісного рівня, ніж для попередників. У найближчому майбутньому працівники будуть проявляти більшу активність у діяльності підприємств, розуміти ясніше свої цілі й отримувати задоволення від їх досягнення.

Організаційна культура буде кардинально відрізнятися від попередньої: вона повинна придбати соціально спрямовані риси, перестане бути авторитарною. На підприємстві акцент має бути зроблено на спільну роботу, заохочення особистої зацікавленості та відповідальності, на визначення неповторного внеску людини в діяльність підприємства. Усе це обумовлює створення менеджменту персоналу в контексті управління людськими активами. Останні характеризуються освітою, професійною кваліфікацією, погоджуванням з роботою знань, професійних навичок, психометричними характеристиками і демонструванням в роботі умінь.

Отже, для ефективного управління трудовими ресурсами необхідно перш за все розробити таку кадрову політику підприємства, яка буде відповідати сучасним

вимогам. Кадрова політика формується керівництвом підприємств, організацій, установ і є сукупністю адміністративних і моральних норм поведінки персоналу на підприємстві. Від соціальної спрямованості кадрової політики залежить розвиток людського капіталу – основного організаційного ресурсу. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Є. П. Качан. – К.: Вид. дім «Юридична книга», 2014. – 358 с.
2. Чиркевич К. О. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства / К. О. Чиркевич [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://int-konf.org/>
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012. – 64 с.
4. Малиш О. Моделирование поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу / О. Малиш // Економіст. – 2013. – № 11. – С. 19 – 22.
5. Богиня Д. П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы / Д. П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – К., 2001. – Вып. 1. – С. 10 – 18.
6. Бородин Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородин // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48 – 51.
7. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Серия «Бизнес-класс»).
8. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16 / С. К. Мордовин. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 288 с.
9. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу / Н. Л. Гавкалова. – Х.: ВД «ИНЖЕК», 2005. – 276 с.
10. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации / Дж. К. Лафта [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://lib4study.com/read521-down.html>
11. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.alleng.ru/d/manag/man304.htm>
12. Череп А. В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства / А. В. Череп, Л. В. Шитикова // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 253 – 257.

REFERENCES

- Boginia, D. P. "Teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovaniia konkurentosposobnosti rabochey sily" [Theoretical and methodological aspects of research competitiveness of the workforce]. *Konkurentosposobnost v sfere truda*, no. 1 (2001): 10-18.
- Borodina, E. "Chelovecheskiy kapital kak osnovnoy istochnik ekonomicheskogo rosta" [Human capital as the main source of economic growth]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 7 (2003): 48-51.
- Chyrkevych, K. O. "Udoskonallennia systemy upravlinnia personalom v umovakh rozvytku pidpriemstva" [Improving human resources management system in the development of the company]. <http://int-konf.org/>
- Cherep, A. V., and Shytikova, L. V. "Metodychni pidkhody do vykorystannia trudovykh resursiv u vidpovidnosti z potentsiinymy mozhlyvostiamy pidpriemstva" [Methodological approaches to the use of human resources according to potential business]. *Biznes Inform*, no. 10 (2013): 253-257.
- Egorshin, A. P. "Upravlenie personalom" [Personnel Management]. <http://www.alleng.ru/d/manag/man304.htm>
- Havkalova, N. L. *Menedzhment personalu* [Management staff]. Kharkiv: INZhEK, 2005.
- Kibanov, A. Ya. *Upravlenie personalom: teoriia i praktika. Sistema upravleniia personalom* [Human Resource Management:

Theory and Practice. Personnel management system]. Moscow: Prospekt, 2012.

Kachan, Ye. P. *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management]. Kyiv: Yurydychna knyha, 2014.

Lafta, Dzh. K. "Effektivnost menedzhmenta organizatsii" [The effectiveness of the organization's management]. <http://lib4study.com/read521-down.html>

Mordovin, S. K. *Upravlenie chelovecheskimi resursami: 17-modulnaia programma dlia menedzherov «Upravlenie razvitiem or-*

ganizatsii». Modul 16 [Human Resource Management: 17-modular program for managers "Management of organization". Module 16]. Moscow: INFRA-M, 2010.

Malysh, O. "Modeliuvannia povedinky pidpriemstva shcho-do vdoskonalennia personalu" [Modeling the behavior of enterprises for improving staff]. *Ekonomist*, no. 11 (2013): 19-22.

Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human Resource Management]. St. Petersburg: Piter, 2002.

УДК 338.5

МАРКЕТИНГОВА ПОЛІТИКА ЦІНОУТВОРЕННЯ: АНАЛІЗ ТА ВПЛИВ НА ДОХІД КОМПАНІЇ

© 2015 КУЧІНА С. Е., КІТЧЕНКО О. М.

УДК 338.5

Кучіна С. Е., Кітченко О. М. Маркетингова політика ціноутворення: аналіз та вплив на дохід компанії

Необхідність поглиблення методологічних основ вдосконалення ціноутворення в умовах коливань ринкової кон'юнктури обумовила вибір даної теми дослідження. Виходячи з цього, метою статті є проведення теоретичного аналізу ціни як економічної категорії ринкової економіки; вивчення впливу політики ціноутворення на дохід компанії, формування ціни, орієнтованої на маркетинг. Методологічну основу становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, економічної та споріднених з ними наук. Установлення цін є єдиним компонентом маркетингу, який безпосередньо визначає дохід; усі інші збільшують витрати. Цінові рішення мають великий вплив на короткострокову та довгострокову прибутковість компанії. Довгострокове підтримання максимально високих цін можливо досягнути тільки при наявності вигоди для споживача. Вибір оптимальної методики ціноутворення здійснюється залежно від можливостей компанії та поставлених цілей бізнесу. Отримані результати досліджень можуть бути застосовані маркетологами, що займаються дослідженнями в галузі споживчих ринків, а також при прийнятті рішень у процесі управління маркетингом та під час формування подальших стратегій розвитку підприємства. Проведені дослідження є підґрунтям для вирішення практичних проблем щодо формування ціни, орієнтованої на маркетинг.

Ключові слова: ціна, ціноутворення, стратегія ціноутворення, методи ціноутворення.

Рис.: 1. **Бібл.:** 8.

Кучіна Світлана Едуардівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки і маркетингу, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

E-mail: s.e.kuchina@gmail.com

Кітченко Олена Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки і маркетингу, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» (вул. Фрунзе, 21, Харків, 61002, Україна)

E-mail: lenakitchenko@gmail.com

УДК 338.5

Кучина С. Э., Китченко Е. Н. Маркетинговая политика ценообразования: анализ и влияние на доход компании

Необходимость детализации методологических основ совершенствования ценообразования в условиях колебаний рыночной конъюнктуры обусловили выбор данной темы исследования. Исходя из этого, целью статьи является проведение теоретического анализа цены как экономической категории рыночной экономики; изучение влияния политики ценообразования на доход компании, формирование цены, ориентированной на маркетинг. Методологическую основу составляют общенаучные приемы исследований и специальные методы, основанные на управленческой, экономической и родственных им науках. Установление цен является единственным компонентом маркетинга, который непосредственно определяет доход; все другие увеличивают расходы. Ценовые решения имеют большее влияние на краткосрочную и долгосрочную прибыльность компании. Долгосрочное поддержание максимально высоких цен можно достичь только при наличии выгоды для потребителя. Выбор оптимальной методики ценообразования осуществляется в зависимости от возможностей компании и поставленных целей бизнеса. Полученные результаты исследований могут быть применены маркетологами, занимающимися исследованиями в области потребительских рынков, а также при принятии решений в процессе управления маркетингом и при формировании дальнейших стратегий развития предприятия. Проведенные исследования являются основой для решения практических проблем по формированию цены, ориентированной на маркетинг.

Ключевые слова: цена, ценообразование, стратегия ценообразования, методы ценообразования.

Рис.: 1. **Библ.:** 8.

Кучина Светлана Эдуардовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и маркетинга, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: s.e.kuchina@gmail.com

Китченко Елена Николаевна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и маркетинга, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт» (ул. Фрунзе, 21, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: lenakitchenko@gmail.com

UDC 338.5

Kuchina S. O., Kitchenko O. M. Marketing Policy of Pricing: Analysis and Impact on Company's Revenue

The need for detailization of methodological bases for improving the pricing against the background of fluctuating market conditions determined the choice of the topic for research. Accordingly, the article is aimed at conducting a theoretical analysis of price as an economic category of market economy; studying the influence of price policy on company's revenue and the marketing-oriented pricing. Methodological basis consists of general scientific research techniques and special techniques based on management, economics and related sciences. Pricing is the only component of marketing, which directly determines the income. Pricing decisions have a big impact on both short-term and long-term profitability of company. A long-term keeping up of the highest possible prices can be achieved only if there is a benefit to the consumer. Selection of the optimal pricing methodology is carried out depending on the capabilities of company and its business goals. The obtained results can be applied by marketers, who research in the field of consumer markets, as well as for decision-making in the marketing control process and for generating further development strategies of enterprise. The carried out studies are the basis for practical solutions in pricing policy, which is focused on marketing.

Key words: price, pricing, pricing strategy, pricing methods.

Pic.: 1. **Bibl.:** 8.

Kuchina Svitlana O. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Marketing, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: s.e.kuchina@gmail.com

Kitchenko Olena M. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics and Marketing, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute» (vul. Frunze, 21, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: lenakitchenko@gmail.com