

even launched a number of services to address the most pressing issues related to the status of an internally displaced person, mobilization, state benefits, etc. Companies conducted online psychological support training or uploaded recordings, searched for psychologists for employees, etc.

4) Changes in the social package. A set of services related to safety and health. Distribution of food, medicines, evacuation of children and families of staff from the war zones, search for safe housing, online medical consultations, etc.

The challenge for each company was not only to retain its team but also to provide them with new focuses and opportunities. An example of such a reorientation is the call center that LTD "Darnitsa" opened at the beginning of the war. For a large part of their brand managers, medical representatives, and regional representatives, regular work was almost impossible, so they were transferred to the call center, giving them the opportunity to feel at least some contribution to the teamwork.

The emphasis on universalizing positions has remained, and companies need to be safe, because people may resign or take unplanned leave because of the war, and the work must be done.

Conclusion. In times of war, it is very difficult to plan further development, especially in the long term, so you need to be flexible in your decision-making and be able to respond quickly to all changes and take care of your reputation. That is why adaptation is important in these difficult times.

References

1. Від невизначеності до прийняття: які стадії адаптації до нових умов проходять переселенці. (27 березня 2022)

URL: <https://vikna.tv/dlia-tebe/psykholohiia/vid-nevyznachenosti-do-pryjnyattya-yaki-stadiy-adaptacziyi-do-novyh-umov-prohodyat-pereselenczi/>

2. Жити, а не виживати: як полегшити процес адаптації до нових умов (24 квітня 2022)

URL: <https://ranok.ictv.ua/ua/2022/04/24/zhiti-a-ne-vizhivati-yak-polegshiti-protses-adaptatsiyi-do-novyh-umov/amp/>

3. Рецепт збереження керованості підприємства під час війни (12 липня 2022)

URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/12/689085/>

УДК 311.2

Луняк І. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри
математичного моделювання та статистики,

Мазур М. В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри
математичного моделювання та статистики,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

КЛАСИФІКАЦІЯ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ОСНОВА ПРОВЕДЕННЯ СТАТИСТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В сучасних умовах заробітна плата залишається основним джерелом доходів для більшості працюючих. Необхідність збільшення її рівня обумовлюється державною

соціально-економічною політикою, що спрямована на досягнення в Україні високих життєвих стандартів, зокрема в сфері доходів населення.

Формування рівня заробітної плати залежить від багатьох чинників, які можна поділити на 2 групи: зовнішні та внутрішні (рис.1).

Серед зовнішніх чинників, які опосередковано впливають на стратегію формування системи оплати праці в країні, можна виділити наступні:

- глобалізація та економічна інтернаціоналізація економіки; посилення конкуренції;
- міжнародний розподіл праці, поглиблення спеціалізації праці;
- економічна ситуація в світі.

Глобалізація та економічна інтернаціоналізація економіки стимулюють конкуренцію між країнами та спонукають до підвищення заробітної плати для залучення та утримання кваліфікованої робочої сили.

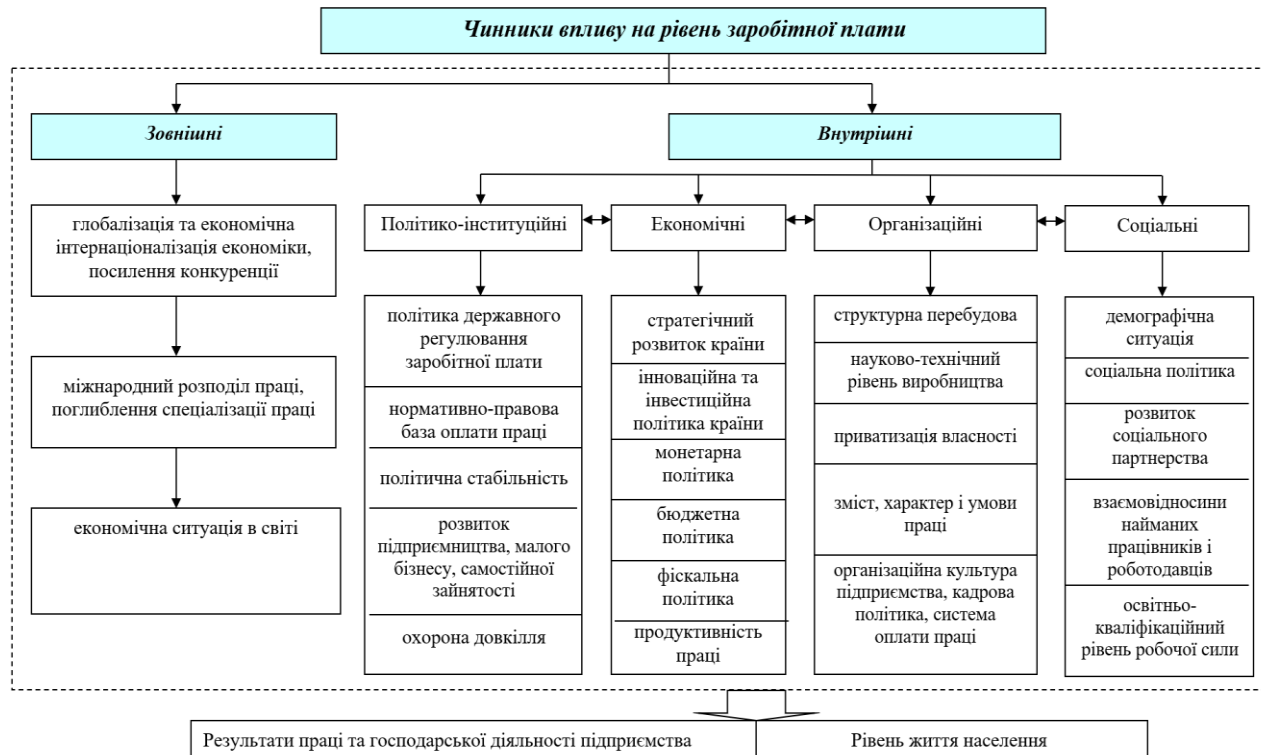


Рис. 1. Класифікація чинників впливу на рівень заробітної плати

Джерело: [1, с. 23]

Міжнародний розподіл праці, поглиблення спеціалізації праці також значною мірою впливають на рівень заробітної плати. Країни можуть спрямовувати зусилля на розвиток секторів з високою доданою вартістю, де заробітна плата може бути вищою, залучаючи інвестиції та підвищуючи конкурентоспроможність.

Економічна ситуація в світі набуває важливого значення у визначенні рівня заробітної плати в країні. Сприятливі економічні умови в світі, такі як: зростання глобального ВВП, залучення інвестицій, розширення міжнародної торгівлі та стабільність фінансових ринків створюють додаткові можливості для країни зміцнити свою економіку. Це може включати залучення іноземних інвестицій, збільшення експорту, розвиток нових галузей та створення робочих місць. В результаті підвищується загальний рівень доходів, в тому числі і заробітної плати.

Однак, треба враховувати, що ситуація в світі є динамічною та мінливою. Тому необхідно забезпечити ефективну економічну політику та розробити стратегії щодо

завчасного адаптування до змін в світовій економіці і забезпечення стабільного зростання заробітних плат працівників в країні.

Внутрішні чинники сприяють впровадженню системи оплати праці в країні, регіонах, враховуючи стан та розвиток економіки країни, та створюють основу для її успішного функціонування та покращення ситуації на ринку праці.

Внутрішні чинники можна класифікувати на 4 групи: політико-інституційні, економічні, організаційні та соціальні.

Політико-інституційні чинники включають: політику державного регулювання заробітної плати; законодавчу базу, нормативні акти, що стосуються оплати праці; політичну стабільність; розвиток підприємництва, малого бізнесу, самостійної зайнятості; охорону навколишнього середовища.

Економічні чинники пов'язані з розвитком продуктивних сил в країні та окремих регіонах, ринковою конкуренцією, розподілом ресурсів та розвитком конкретних галузей економіки. До них відносяться: стратегічний розвиток країни; інвестиційна та інноваційна політика країни; монетарна, бюджетна та фіскальна політики; продуктивність праці.

Організаційні чинники включають різні аспекти внутрішнього управління та відіграють важливу роль у формуванні системи оплати праці як на рівні підприємства, так і галузі в цілому. До них слід віднести: структурну перебудову (галузеві зміни); науково-технічний рівень виробництва; приватизацію власності; зміст, характер та умови праці; організаційну культуру підприємства, кадрову політику, систему оплати праці на підприємстві.

Соціальні чинники охоплюють широкий спектр аспектів, що пов'язані з соціально-економічним середовищем та взаємодією між працівниками та суспільством. До них належать: демографічна ситуація; соціальна політика; розвиток соціального партнерства; взаємовідносини найманих працівників і роботодавців; освітньо-кваліфікаційний рівень робочої сили.

Запропонована класифікація дає можливість більш адекватно аналізувати вплив чинників, які зумовлюють формування рівня та динаміки заробітної плати, що є важливим для визначення основних напрямів державної політики та стратегій, що спрямовані на стабілізацію ситуації з оплатою праці в країні і наближення її до міжнародних стандартів.

Список літератури

1. Луняк І. В. Заробітна плата як найважливіший фактор реалізації інвестиційно-інноваційної моделі розвитку. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 21. С. 21-24.

Перепельчук Т. В.

ст. викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет,

Шарий А. М.

студентка 2 курсу ФФБС, освітнього рівня бакалавр,
Одеський національний економічний університет

АНАЛІЗ СПІВВІДНОШЕННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ПЕНСІЇ ІЗ СЕРЕДНЬОЮ ПЕНСІЄЮ ТА ПРОЖИТКОВИМ МІНІМУМОМ ЗА 2018-2022 РР.

Державні соціальні гарантії є важливою частиною державної соціальної політики, що визначає рівень добробуту населення України. Поняття мінімального та середнього пенсійного забезпечення і прожиткового мінімуму тісно пов'язані та