

УДК 331

Каліцинський В.С., Мосій О.Б.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Kalitsynskiy V.S., Mosij O.B.

INNOVATIVE SYSTEM OF PAYMENT OF LABOR IN UKRAINE

В сучасних ринкових умовах України головним ресурсом кожного підприємства є людина. Тому менеджменту організацій слід ефективно використовувати фізичний, розумовий, творчий потенціали кожного працівника. Це допоможе підвищити ефективність діяльності підприємства, його конкурентоспроможність за рахунок адекватного матеріального та морального стимулювання праці.

Оплата праці – виплати працівникам за їх працю (що включають заробітну плату), а також за невідпрацьований час (оплата відпусток, тимчасової непрацездатності працівників та ін.), які стимулюють працівників до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції (виконуваних робіт, послуг), здійснювані відповідно до законів, інших нормативно-правових актів, а також ситуації на ринку праці [2].

Під інноваційними ми розуміємо такі системи оплати праці, які містять нововведення, забезпечують поліпшення трудових процесів, зростання якості продукції, що випускається, підвищують ефективність діяльності працівників і організації в цілому [1]. Зразком таких систем в Україні є гнучкі системи оплати праці. Система оплати праці на підприємстві залежить від його особливостей, кон'юнктури ринку та інших факторів. Тому існує перелік гнучких систем: контрактна, залишкова система, тарифно-атестаційна, плата за знання і компетентність.

При гнучких системах до складу оплати праці робітників входять: базова (постійна) частина і змінна складова, що розраховується за певним принципом. У гнучких системах частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг співробітника, а частина – від загальної ефективності роботи підприємства [1]. Відповідно гнучкість в даному випадку є ознакою інноваційності даних систем.

Отже, при сучасній економічній ситуації України підприємствам слід орієнтуватися на оплату праці в країнах-сусідах і враховувати при формуванні зарплати в нашій країні. Це допоможе відтік кадрів закордон, що є однією з основних проблем в сфері пошуку працівників різної кваліфікації. Адже найпрацездатніше населення шукає високооплачувану роботу в сусідніх країнах. Вищенаведені інноваційні гнучкі системи оплати праці дозволяють всебічно аналізувати взаємозв'язок між ефективністю діяльності підприємства та вкладом працівника в успіх організації. В сучасних наукових тенденціях менеджерам потрібно регулярно аналізувати ситуацію на ринку праці України, щоб швидко та ефективно змінювати оплату праці для задоволення потреб власного підприємства та його працівників. Відзначимо такі тенденції на ринку праці: сучасні підприємства потребують працівників з здатністю швидко навчатись; підприємства поступово будуть відходити від штатного розкладу, підбиратимуть працівників відповідно до навиків; зменшення дискримінації працівників.

Список використаних джерел:

1. Ревенко А.П. Механізм оплати праці та напрямки його реформування /А.П. Ревенко // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2014. – № 4. – Ч.1. – Т.2. – С. 153-157.
2. Тульчинський Р.В. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах /Р.В. Тульчинський // Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Київ, 2016. – 19 с.