

3. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький: ХНУ, 2011. – 210 с.
4. Ведерніков М. Д., Зелена М. І., Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах // Вісник Хмельницького національного університету – 2013. – №5. – Режим доступу до джерела: <http://elar.khnu.km.ua/jspui/bitstream/123456789/1203/1/VEDERNIKOV.pdf>
5. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання // Ефективна економіка. – 2016. – №6. – Режим доступу до джерела: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

УДК [331.5]

Костишина А. І.
(Науковий керівник – Семикіна М. В., д.е.н., проф.)
*Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

ІННОВАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗМІСТУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА КОМПЕНСАЦІЙНУ ПОЛІТИКУ ПІДПРИЄМСТВА

Глобалізований світ характеризується багатофакторними змінами, які призводять до інноваційних трансформацій змісту праці, умов зайнятості, її структури, зумовлюючи підвищення вимог до компетентності працівників, володіння інформаційними технологіями, здатності до безперервного професійного розвитку.

Новітні досягнення науки і техніки, впровадження інформаційних технологій у трудову діяльність, всеохоплююча інформатизація докорінно змінюють зміст праці, робочі місця і одночасно пріоритети в оплаті праці. Україна не є винятком в цих процесах, проте розвиток економіки та підприємництва в нашій країні має свої особливості, що позначається на характері змін у змісті праці та її оплаті.

Інноваційна зайнятість, трансформації у змісті праці, її оцінці та стимулюванні, пошук нових підходів у побудові компенсаційної політики підприємства є предметом досліджень А. Колота, Т. Костишиної, Г. Кулікова, М. Семикіної, С. Цимбалюк та інших українських вчених.

Розвиваючи наукову думку, слід підкреслити, що праця – це процес перетворення ресурсів природи у цінності та блага, процес докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання певного корисного результату, задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. В процесі праці людина з, з одного боку, взаємодіє з засобами, предметами праці у межах певної технології та організації, а, з іншого, – вступає у складну взаємодію між людьми (керівниками, колегами, партнерами, споживачами послуг тощо) [1-3].

Наступ глобальної інформатизації, досягнення науки і техніки, механізація та автоматизація робочих місць, можливості віддаленої зайнятості, – все це поряд з впровадженням інтернет-технологій, робототехніки, не лише кардинально змінило засоби праці, а й суттєво змінило зміст праці в різних

галузях економіки, структуру зайнятості. Під впливом НТР початку ХХІ ст. вдалося взагалі звільнити мільйони працівників від важкої фізичної праці, що довгий час зберігалося в сільському господарстві, будівництві, торгівлі, промисловості. Завдяки заміні ручної праці не лише машинами та механізмами, а й комп'ютеризованим обладнанням, у змісті праці (якщо порівнювати фізичні, розумові зусилля) стала суттєво переважати частка розумової праці, зокрема праці, пов'язаної з обробкою інформації, праці з елементами творчості, інноваційності. Отже, йдеться про якісно новий вектор змін, пов'язаний з рухом до економіки знань, входженням в еру інформаційного простору.

В результаті глобальних змін в багатьох розвинених країнах ринкової економіки відбувається скорочення кількості зайнятих у промисловості, сільському господарстві на користь збільшення зайнятих у сфері послуг, зростає попит на інформаційних працівників, тобто фахівців, які працюють з інформаційними технологіями у будь-яких сферах діяльності. Завдяки інтелектуалізації праці майже 2/3 зайнятого населення в розвинених країнах ЄС зосереджено у сфері послуг. Зростання частки зайнятих у сфері послуг супроводжується зростанням складності праці, ролі унікальних знань і компетенцій, одночасно веде до підвищення ролі цієї сфери у створенні більшої доданої вартості [4].

Розуміння суті трансформацій змісту праці і зайнятості стає надзвичайно важливим для керівників підприємств, адже це дозволяє не лише передбачити нові можливості формування конкурентоспроможного персоналу, а й формувати нові вимоги до персоналу, адекватно змінювати компенсаційну політику. Нещодавно конкурентоспроможними на ринку праці вважалися працівники, які мають освіту і практичний досвід роботи за фахом, навички роботи з машинами, автоматами. Проте сьогодні такі вимоги стали іншими: ініціативність, творча і ділова активність, мобільність, володіння комп'ютером, іноземними мовами, комунікабельність, вміння працювати у віртуальному просторі. Перелік таких вимог є швидкоплинним в умовах конкуренції [2-4]. Такі вимоги все більше позначаються на оплаті праці, розробці індивідуальних компенсаційних пакетів, що зацікавлює персонал у професійному зростанні.

Водночас, на більшості українських підприємств та організацій залишається невирішеною проблема оновлення компенсаційної політики, адже вона дуже часто не відповідає інноваційним трансформаціям у змісті праці.

На нашу думку, завдання компенсаційної політики в нових умовах полягають в тому, щоб за допомогою матеріальних стимулів, економічних та соціальних важелів адекватно враховувати зміни у змісті праці персоналу, стимулювати прагнення працівників до підвищення ефективності праці, безперервного освітньо-професійного розвитку, опанування сучасними інтернет-технологіями, реалізації інтелектуального потенціалу та прояву високої соціальної відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

2. Херцберг Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
3. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
4. Семикіна М. В., Запірченко Л. Д., Семикіна А. В., Бугаєва М. В. Розвиток та реалізація інноваційної компоненти людського капіталу на основі вдосконалення мотиваційного механізму у сфері праці. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки, 2020. Вип. 4 (37). С. 90-106. URL: <http://economics.kntu.kr.ua/archive/37.html>

УДК 331.5

*Красноружева К. С.,
Ільєнко А. В.
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана»,
м. Київ*

СУЧАСНИЙ СТАН МІНІМАЛЬНОЇ ОПЛАТИ В УКРАЇНІ

Дослідженням сучасного стану оплати праці займаються багато науковців, провідними з них є Колот А.М., Герасименко О.О. [1], Поплавська О.М., Чала Н.Д. [2], Лопушняк Г.С., Шандар А.М. [3] та інші.

Зарплата для найманого працівника є засобом відтворення робочої сили, простим чи розширеним, залежно від ступеню конкурентоспроможності на ринку праці робочого місця. Оплата праці може залежати від різних чинників. Одними з найголовніших є індивідуальна робота особи, особисті якості роботодавця, тяжкість та складність виконання функціональних обов'язків [4]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [5].

Строки, періодичність і місце виплати зарплати для найманих працівників, що мають офіційні соціально-трудова відносини регламентується статтею 24 ЗУ «Про оплату праці» [5]. В той же час, однією з основних проблем оплати праці залишається зарплата «в конвертах». Роботодавці виплачують тіньову заробітну плату для того, щоб зменшити податки. Частина найманих працівників, що отримує зарплату «в конвертах» вимушено чи добровільно відмовляються від частини соціального захисту. У той же час, не наповнюється Державний бюджет України, що призводить до виникнення моделі «пастки низької продуктивності».

В Бюджетному кодексі України, у 5 пункті 38 статті сказано, що розмір мінімальної заробітної плати прописаний в Законі про Державний бюджет на кожен рік [6]. Станом на 01.01.2021 розмір мінімальної заробітної плати в Україні становить 6000 грн [7].