

УДК 005:657.471

Наймушина О.В., магістрант, гр. ЗМОУ-23-1М
Науковий керівник: Денисюк О.Г., к.е.н., доцент
Державний університет «Житомирська політехніка»

УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Управління оплатою праці персоналу є одним із ключових аспектів ефективного функціонування підприємства. Від грамотної організації цієї системи залежить рівень мотивації співробітників, їхня продуктивність та лояльність до компанії. Заробітна плата є не лише джерелом доходу працівників, а й потужним інструментом впливу на їхню професійну активність та ініціативність. Чітка і справедлива система оплати сприяє зниженню плинності кадрів, що забезпечує стабільність та безперервність виробничих процесів. У свою чергу, недостатня увага до цього питання може призвести до зниження ефективності роботи, конфліктів у колективі та втрати цінних фахівців.

Управління оплатою праці персоналу підприємства – це комплекс заходів, спрямованих на планування, організацію та контроль системи винагороди працівників за виконану ними роботу. Ця система включає визначення структури заробітної плати, форм та розмірів виплат, премій, бонусів та інших заохочувальних механізмів, що сприяють підвищенню продуктивності та мотивації персоналу [2].

Основною метою управління оплатою праці є забезпечення справедливості, конкурентоспроможності на ринку праці, відповідності винагороди до результатів роботи, а також дотримання законодавчих норм. Правильно організована система оплати праці допомагає підприємству залучати і утримувати кваліфікованих співробітників, підтримувати високий рівень мотивації та лояльності, що, в свою чергу, сприяє досягненню стратегічних цілей компанії [1].

Сучасні підходи до управління оплатою праці персоналу підприємства орієнтовані на гнучкість, індивідуалізацію та стимулювання продуктивності працівників. Вони враховують зміни на ринку праці, розвиток технологій та зростаючу роль нематеріальних мотиваційних чинників. Основні підходи включають [1; 2]:

1. Гнучка система оплати. Передбачає використання різних форм винагороди: базової зарплати, бонусів, премій, а також додаткових компенсацій, таких як оплата навчання чи медичне страхування. Це дозволяє адаптувати систему під потреби кожного працівника і залежно від його внеску в розвиток підприємства.

2. Оплата за компетенції та результати. Цей підхід заснований на оцінці навичок і досягнень працівника, де винагорода залежить не тільки від посади, а й від його особистих здобутків, внеску в компанію та розвитку професійних компетенцій.

3. Персоналізовані бонуси та стимулювання. Все більше компаній переходять до індивідуальних програм стимулювання, які враховують не лише фінансові показники, але й особисті досягнення, розвиток ініціативності, креативності та ефективності.

4. Гнучкі бонусні системи. Винагороди за досягнення конкретних цілей або виконання завдань, які мають чітко встановлені критерії, дають змогу підвищити залученість персоналу. Це може бути, наприклад, участь у проєктах, що мають стратегічне значення для компанії.

5. Соціальні пільги та нематеріальні стимули. Окрім зарплати, багато підприємств пропонують працівникам соціальні пакети, що включають додаткові переваги, такі як гнучкий графік роботи, віддалена робота, що стає дедалі важливішим фактором у мотивації персоналу.

6. Диджиталізація систем управління оплатою праці. Використання сучасних цифрових рішень для автоматизації процесів розрахунку заробітної плати, бонусів та інших винагород дозволяє знизити помилки і підвищити прозорість у системі винагород.

7. Ринково-орієнтована оплата праці. Відстеження конкурентної ситуації на ринку праці та адаптація системи оплати до ринкових умов є важливим аспектом для залучення та утримання кваліфікованих кадрів.

Визначені підходи дозволяють підприємствам підвищувати ефективність управління персоналом і залишатися конкурентоспроможними в умовах динамічного розвитку ринку праці.

Таким чином, управління оплатою праці також відіграє важливу роль у формуванні конкурентоспроможності підприємства на ринку праці. Компанії, що забезпечують справедливу та конкурентну винагороду, здатні залучати висококваліфікованих працівників. Подальше удосконалення підходів до управління оплатою праці персоналу підприємства є необхідним у зв'язку з динамічними змінами на ринку праці, зростанням вимог до кваліфікації працівників та розвитком нових технологій. Сучасні виклики вимагають від компаній гнучкості в системах винагороди, індивідуалізації підходів до стимулювання, а також забезпечення справедливості та прозорості в оплаті. Постійна адаптація до нових умов дозволить підприємствам залишатися конкурентоспроможними, залучати висококваліфікованих фахівців та підвищувати продуктивність працівників. Удосконалення таких підходів повинно включати впровадження інноваційних систем мотивації, розробку програм розвитку та винагород за результатами праці, а також використання цифрових рішень для автоматизації процесів управління оплатою праці.

Список використаних джерел:

1. Кучер М. М., Саурабх Р. П. Вдосконалення системи оплати праці в контексті мотиваційного управління персоналом на промисловому підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. Випуск 18. С. 438-444.

2. Харчук О., Тарновська І. Актуальні питання мотивації та системи оплати праці на підприємстві. *Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Економіка і управління»*. 2019. Вип. 45. С. 115-123.