

ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

А.С. Болгарова, студентка
Науковий керівник: І.Ю. Зудова, к.е.н.
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного
університету

Аналіз формування заробітної плати на деяких українських підприємствах показав, що поширені раніше у вітчизняній економіці форми і системи заробітної плати застарівають та виявляються неефективними в нових умовах господарювання. Отриману економічну незалежність на багатьох підприємствах сприйняли як привід для спрощення організації оплати праці.

В системі стимулювання виявлено комплекс факторів економічного характеру, що гальмує трудову активність працівників та негативно впливає на кінцеві результати діяльності підприємства і потенціал в цілому.

Таким чином, існуючі на підприємствах системи оплати праці не відповідають вимогам ринкової економіки. Це приводить до висновку про необхідність вдосконалення організації системи заробітної плати з урахуванням сучасних умов.

Вивченням проблем формування оплати праці і стимулювання персоналу займалися багато зарубіжних і вітчизняних вчених. Істотний внесок у розвиток концепції заробітної плати внесли представники основних економічних шкіл: Дж. М. Кейнс [1], Ф. Кене, Дж. Б. Кларк, А. Маршалл, А. Маслоу, Д. Рікардо, А. Сміт.

Генезис теоретичних і практичних підходів до сутності стимулювання праці в умовах ринкової економіки дозволив виділити ряд принципово різних етапів. В період формування ринкових відносин був переважним обмежувальний підхід до заробітної плати, відповідно до якого вона повинна була задовольняти лише природно нагальні потреби працівників.

З перетворенням ринкової економіки в пануючу систему, стимулювання працівників почало розглядатися в рамках конкурентної взаємодії попиту і пропозиції на працю. При цьому, в процесі формування ціни праці, враховувалися як фізіологічні потреби працівника і непрацюючих членів його сім'ї, так і значущі соціальні потреби.

На сучасному етапі, стимулювання праці набуває все більшої значимості. З одного боку, заробітна плата повинна забезпечувати задоволення всіх сучасних цивілізованих потреб, а з іншого – сприяти повному розкриттю творчого потенціалу працівників [2].

Системи мотивації, що склалися в розвинених країнах як найважливіші складові, включають стимулювання поведінки персоналу спрямоване на підвищення потенціалу і конкурентоспроможності підприємства. Це все більше стає важливим для вітчизняної економіки, яка в даний час характеризується інноваційно-економічним відставанням.

Тому в рамках підвищення потенціалу підприємства необхідно створити механізм інноваційної системи оплати праці, який повинен:

- при реалізації конкурентної стратегії підприємства заохочувати безпосередніх працівників до активізації творчої діяльності, результатом якої буде зростання інтенсивності, продуктивності і якості праці;

- включати систему значущих показників, що відображають трудову, в тому числі інноваційну, активність персоналу в рамках індивідуальної та колективної діяльності;

- орієнтуватися на моделі формування заробітної плати, при яких у всіх контрагентів господарських відносин на рівні підприємства (власників, менеджерів, працівників) склалися б прямі стимули до підвищення потенціалу підприємства.

При створенні системи оплати праці, як однієї з найефективніших складових системи стимулювання на підприємстві, в основу повинні бути покладені такі типи трудових мотивацій, що превалюють над іншими.

На підприємствах, які дотримуються інноваційного шляху розвитку, та ставлять перед собою стратегічні цілі підвищення потенціалу, необхідно усвідомлено формувати штат з

переважанням працівників, мотиваційний профіль яких спрямований на досягнення цілей.

Для таких працівників необхідно будувати механізм оплати праці на основі KPI (key performance indicators) – ключових показників ефективності, в основі яких покладено методику визначення мети й SMART-завдання, а також застосовувати трьохступеневий механізм поточного преміювання працівників, а саме:

– перший ступінь – нараховування премії виконується за рахунок виконання показника, що характеризує діяльність всього підприємства за підсумками звітного періоду;

– другий ступінь – нараховування премії виконується за рахунок виконання ключових показників, що відображають діяльність кожного підрозділу;

– третій ступінь – нараховування премії виконується за відсоток участі окремих працівників у підвищенні потенціалу підприємства.

Таким чином можна зробити висновок, що інноваційна система оплати праці – це застосовний на практиці механізм оплати, заснований на сучасних елементах і формах управління працею, що стимулює працівників підприємства, спрямований на якісне підвищення продуктивності праці і сприяє розвитку потенціалу працівника і підприємства в цілому.

Список використаних джерел

1. Кейнс Дж. М. Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей / Дж. М. Кейнс. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 308 с.
2. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково- виробничий журнал. Серія : Економіка та підприємництво. – 2016. – № 3. – С. 139-141.