

Грицюк Вадим

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Запорожан Л. П.)

ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розробка моделі збалансованого розвитку України передбачає побудову нових стратегічних потужностей через посилення існуючого потенціалу. Серед існуючих потенційних можливостей головна увага приділяється розвитку якісного людського капіталу.

Економічна ефективність будь-якого виду людської діяльності багато в чому визначається цілями, які переслідуються, в їх основі – потреби, інтереси, стимули суб'єктів праці. Характер походження потреб досить складний, але в їх основі лежать дві визначальні причини: перша має фізіологічний характер, тому що людина як жива істота потребує певних умов і засобів існування; друга є результатом суспільних умов. Для забезпечення високого рівня життя, здоров'я та добробуту населення визначальним завданням є створення належних умов праці та гідна її оплата.

Ефективна організація оплати праці – це узгодження справедливих співвідношень та пропорцій, контролю розмірів оплати праці з результатами та умовами нарахувань зарплат. Вона слугуватиме наймогутнішим фактором у підвищенні продуктивності праці, якості та результативності роботи.

Одним із негативних чинників соціально-економічного розвитку в Україні є низький рівень оплати праці. Він руйнує процеси економічного зростання в країні, які спостерігаються в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку кваліфікованих працівників за кордон. Низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності. Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення ефективності роботи підприємств вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці в цій сфері.

Сьогодні ефективне управління персоналом є основним завданням для будь-якої компанії. Співробітники організації, їх знання, навички, а також досвід – найголовніше джерело підвищення ефективності, а відповідно, зниження витрат організації. Мотивація персоналу представляє собою систему оплати праці на основі компетентності співробітників, якості та своєчасності виконання ними завдань і є важливим чинником для розвитку організації в умовах високої конкуренції.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без задоволення

матеріальних потреб, врахування матеріального інтересу працівників. На жаль, в Україні не кожен працівник може задовільнити всі свої потреби через низький рівень оплати праці. Працівник хоче отримувати гідну оплату праці, щоб не обмежувати себе в тому, що він потребує. Кожна людина хоче відчувати себе забезпеченою, щоб вистачало коштів на хороший рівень життя.

Заробітній платі, як основній формі доходу найманих працівників, належить провідна роль у матеріальній мотивації, під якою слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Водночас зауважимо, що взаємозв'язок заробітної плати і мотивації трудової діяльності складний і суперечливий. Однак в економічній літературі, наукових дослідженнях і публікаціях останніх років переважає односторонній підхід до аналізу й впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності: загострюється і критикується лише один аспект цього складного питання – низький рівень винагороди за послуги праці. Оплата праці в сучасних умовах включає не тільки компенсацію за витрачені зусилля, а й враховує різноманітні заохочувальні і компенсаційні виплати.

Таким чином, на сьогодні, економічні стимули мають найбільшу цінність для вітчизняних працівників, так як їх поведінка багато в чому залежить від задоволення первинних потреб, тоді як у західних країнах на перший план виходять потреби іншого рівня (повага колег, просування по службі, самоповага). Організація заробітної плати в системі управління персоналом покликана забезпечувати мотивацію трудової поведінки працівників, зацікавлювати їх трудитися на даному підприємстві, використовувати особистісний потенціал для поліпшення своїх і колективних показників роботи.

Використані джерела

1. Жилінська О., Мельничук О., Антонюк Л. Україна 2030: Доктрина збалансованого розвитку. – Львів: Кальварія, 2017. – 168 с.
2. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
3. Кулініч І.О. Психологія управління : підручник / І.О. Кулініч. – К.: Знання, 2011. – 415 с.
4. Прохоровська С.А. Винагорода за працю в мотивації персоналу/ С.А. Прохоровська, Островерхов В.М., Запорожан Л.П. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. – Тернопіль.: Економічна думка, 2017. – Вип. 22. – С. 92 – 97.