

груп, формування готовності персоналу до діяльності в умовах кризових ситуацій.

Таким чином, враховуючи нинішню кризову ситуацію в країні, актуально кожному підприємству організувати ефективну систему управління персоналом, яка допоможе не лише скоротити витрати на персонал, що не виключається, але і організувати роботи таким чином, щоб реалізувати кадровий потенціал, який допоможе знайти шляхи виходу з кризової ситуації.

Список використаних джерел

1. Рамазанов С. К., Степаненко О. П., Тимашова Л. А. Технології антикризового управління. Монографія. Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2004. 192 с.
2. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: філософські засади: Навч. посіб. К.: ВД «Професіонал», 2016. 576 с.
3. Абрамова І. О. Антикризовий менеджмент персоналу в сучасних реаліях розвитку бізнесу. Modern Economics. 2020. № 24(2020). С. 6-11. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V24\(2020\)-01](https://doi.org/10.31521/modecon.V24(2020)-01).

Віта МАДИЧ

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу,
ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО

УПРАВЛІННЯ ПОЛІТИКОЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління політикою оплати праці є важливою складовою управління підприємством, оскільки впливає на продуктивність та мотивацію працівників, їхню задоволеність роботою та загальний клімат у колективі. У сучасному бізнес-середовищі таке управління є складним та важливим аспектом управління персоналом підприємства. Зміни в економіці, технологіях та культурі праці вимагають постійного пошуку більш ефективних підходів до оплати праці, щоб забезпечити конкурентоспроможність підприємства, привабливість для талановитих працівників, стимулювання підвищення продуктивності праці. Обґрунтована політика оплати праці дозволяє: забезпечити баланс між інтересами, фінансовими

можливостями підприємства та інтересами, очікуваннями його працівників щодо їхньої оплати; допомагає залучати та утримувати кваліфікованих працівників, стимулює їхню продуктивність і мотивацію, а також впливає на корпоративну культуру та клімат у колективі, сприяючи досягненню стратегічних цілей та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці [2].

Одним із ключових аспектів управління політикою оплати праці є визначення стратегічних цілей підприємства та відповідність оплати праці цим цілям. Наприклад, якщо підприємство прагне досягти лідерства в інноваціях, то варто розглянути запровадження премій за досягнення конкретних інноваційних цілей. Якщо ж головним завданням є залучення та утримання кваліфікованих працівників, то можливо потрібно переглянути рівень базової зарплати та пакета соціальних пільг. У разі ж, якщо підприємство ставить перед собою завдання економії, може бути вибрана більш консервативна політика оплати праці. Стратегія може базуватися на різних принципах, таких як оплата за результатами, за навантаженням, за кваліфікацією та інших. Також важливо враховувати специфіку галузі та конкурентну ситуацію на ринку праці. Тому необхідно проводити постійний аналіз ринку праці та оцінку внутрішньої справедливості системи оплати. Це дозволяє вчасно реагувати на зміни вимог ринку та внутрішніх потреб підприємства, забезпечує адаптивність та гнучкість управління.

Крім того, політика оплати праці передбачає впровадження систем мотивації та стимулювання працівників, які б сприяли підвищенню їхньої продуктивності та досягненню стратегічних цілей підприємства. Це може бути здійснено через використання премій, бонусів, компенсаційних виплат, програм корпоративного навчання та розвитку тощо. Ці питання потрібно вирішувати з урахуванням різних факторів, таких як: рівень кваліфікації працівника, складність робочих завдань, рівень відповідальності та інші [1].

Управління політикою оплати праці вимагає забезпечення прозорості та відкритості у взаємодії з працівниками, що дозволяє зберігати високий рівень довіри та мотивації у колективі. Це важливо для підтримання позитивного робочого середовища та підвищення ефективності роботи персоналу [4]. Один із важливих аспектів управління політикою оплати праці є встановлення конкурентоспроможних умов оплати, які були б привабливими для

кваліфікованих фахівців і дозволяли утримати їх на підприємстві. Це має особливе значення в умовах активної конкуренції на ринку праці.

Для ефективного управління політикою оплати праці необхідно враховувати такі аспекти, як здатність підприємства платити заробітну плату, фінансові можливості, структуру підприємства, вимоги ринку праці та інші. Важливо також враховувати інтереси та потреби працівників, їх мотивацію та задоволеність від роботи.

Ефективне управління політикою оплати праці є ключовим аспектом успішного функціонування будь-якого підприємства. Ця політика визначає не лише рівень заробітної плати працівників, а й їх мотивацію, рівень задоволеності від роботи та загальну продуктивність. Досягнення оптимального балансу між витратами на оплату праці та досягненням стратегічних цілей підприємства вимагає комплексного підходу та уважного аналізу різних аспектів управління цією сферою.

Важливим аспектом є розуміння та врахування зовнішніх факторів, які впливають на ринок праці. Це може включати рівень заробітної плати в галузі, конкуренцію на ринку праці, демографічні тенденції та інші аспекти. Адаптація політики оплати праці до змін на ринку дозволить підприємству зберігати свою конкурентоспроможність та привабливість для працівників. Правильно побудована політика оплати праці сприяє залученню та утриманню кваліфікованих працівників, підвищенню їхньої продуктивності та досягненню стратегічних цілей підприємства.

Першочерговим завданням управління політикою оплати праці є встановлення справедливої та консистентної системи оплати, яка відображає не лише зусилля та внесок працівників, а й різноманітні фактори, такі як рівень кваліфікації, досвід роботи, складність завдань та ринкові умови [3]. Забезпечення справедливості і прозорості в оплаті праці сприяє підвищенню довіри працівників до управління та підприємства в цілому.

Не менш важливим є постійний моніторинг та оцінка ефективності політики оплати праці. Це дозволяє вчасно реагувати на зміни у вимогах ринку праці, внутрішніх потребах підприємства та задоволеності працівників. Постійне оновлення та вдосконалення політики оплати праці допомагає підприємству залишатися конкурентоспроможним та привабливим для талановитих працівників.

Управління політикою оплати праці має бути відкритим та прозорим для всіх працівників підприємства. Це дозволяє зберігати довіру між роботодавцем і працівниками та створювати сприятливу атмосферу в колективі.

Для оптимізації політики оплати праці в умовах відповідального та сучасного господарювання необхідно: підвищення рівня організації місця робітника; своєчасність постановки завдань; модернізація та ремонт робочого місця для покращення технічного стану; покращення загальної координації між підрозділами та робочим місцем; організація праці з використанням ефективних моделей; за врахуванням відповідальності, складності робіт, кваліфікації працівників розробка адекватної тарифної сітки; заробітна плата виплачується стабільно та своєчасно з необхідною індексацією; система матеріальної та нематеріальної мотивації в колективному та індивідуальному вимірі має бути створена з урахуванням сучасних умов та враховувати результати роботи; необхідно забезпечити якісне нормування робіт з використанням різних видів та типів нормування; застосовування різноманітних форм контролю за виконанням робіт та забезпечення прозорості результатів оцінювання; визначення відповідальності за недотримання правил та порушення; конкретизувати дисциплінарну та матеріальну відповідальність у співвідношенні до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; гарантування обов'язкову відповідальність; для працівників, які працюють згідно вимог, необхідно створення оптимальних умов для фахового зростання.

Список використаних джерел:

1. Васюренко Л.В. Мотивація як чинник організації оплати праці в умовах глобалізації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2018. № 1 (59). С. 36-41.
2. Зудова І.Ю., Болгарова А.С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 424-428.
3. Міокова Г.І. Управління оплатою праці. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/81588911.pdf>
4. Чорнобай А.В. Оплата праці як одна з найважливіших складових частин політики доходів населення. *Агросвіт*. 2019. № 18. С. 68-71.