

3. Дубасенюк О.А. Інновації в сучасній освіті // Інновації в освіті: інтеграція науки і практики: збірник науково-методичних праць / за заг. ред. О.А. Дубасенюк. - Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. - С. 12–28.
4. Євсєєва О.О. Удосконалення державного регулювання розвитку системи освіти в регіоні / О.О. Євсєєва // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12 (419). – С. 341–346.
5. Куценко В.І. Сталий розвиток: стратегія і тактика формування через призму соціогуманітарної сфери / В.І. Куценко. – К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2012. – 168 с.
6. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
7. Пакулін С. Л. Модернізація й підвищення ефективності вищої освіти України: зміст, проблеми, системні ефекти / С. Л. Пакулін // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 310–315.
8. Третяк В.П. Стан і пріоритети розвитку системи освіти Харківщини / В.П. Третяк, С.Л. Пакулін, // Сб. науч. тр. «Перспективные инновации в науке, образовании, производстве и транспорте '2007». Т. 4. Экономика. – Одесса: Черноморье, 2007. – С. 4–6.
9. Флінта Н.І. Інтеграція системи освіти України в світовий освітній простір / Н.І. Флінта // Наукові записки Тернопільського державного педагогічного університету. Серія: Географія. – 2002. – №2. – С. 283–286.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДУЗТ Сухорукова Т.Г.

УДК 331.2

DOI: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i53.74435>

ПОБУДОВА ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

*Пакуліна А.А., к.е.н, доцент (ХНУБА),
Пакуліна Г.С, студентка (УкрДУЗТ),
Рубан Л.Р., студентка (ХНУБА)*

Автори статті доводять, що в сучасній економіці організаціям при вирішенні задачі підвищення ефективності їх діяльності за допомогою посилення мотивації працівників необхідно орієнтуватися на оплату праці. Науково обґрунтовано визначення інноваційної системи оплати праці і запропонована нова класифікація систем оплати праці з позиції інноваційної складової, що дозволяє комплексно аналізувати взаємозв'язок між оцінкою ефективності роботи організації і трудовим внеском працівників. Визначені і класифіковані чинники зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування організації (у тому числі пов'язані з її життєвим циклом), що чинять вплив на трансформації оплати праці в сучасній економіці України. Доповнений перелік і дана змістовна характеристика принципів розробки інноваційних систем оплати праці робітників з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці України, розвитку нестандартних форм зайнятості і необхідності індивідуального підходу до встановлення розмірів заробітку.

Ключові слова: *система оплати праці, інноваційна система оплати праці, класифікація, гнучка система, трансформація.*

ПОСТРОЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ УКРАИНЫ

*Пакулина А.А., к.э.н, доцент (ХНУСА),
Пакулина А. С. студентка (УкрГУЖТ),
Рубан Л.Р., студентка (ХНУСА)*

Авторы статьи доказывают, что в современной экономике организациям при решении задачи повышения эффективности их деятельности посредством усиления мотивации работников необходимо ориентироваться на оплату труда. Научно обосновано определение инновационной системы оплаты труда и предложена новая классификация систем оплаты труда с позиции инновационной составляющей, позволяющая комплексно анализировать взаимосвязь между оценкой эффективности работы организации и трудовым вкладом работников. Определены и классифицированы факторы внешней и внутренней среды функционирования организации (в том числе связанные с ее жизненным циклом), оказывающие влияние на трансформации оплаты труда в современной экономике Украины. Дополнен перечень и дана содержательная характеристика принципов разработки инновационных систем оплаты труда работников с учетом современных тенденций рынка труда Украины, развития нестандартных форм занятости и необходимости индивидуального подхода к установлению размеров заработка.

Ключевые слова: система оплаты труда, инновационная система оплаты труда, классификация, гибкая система, трансформация.

BUILDING AN INNOVATIVE SYSTEM OF REMUNERATION IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF THE INFORMATION ECONOMY

*Pakulina A.A., Associate Professor, Cand.Sc. (Econ.) (Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture),
Pakulina H.S., Student (Ukrainian State University of Railway Transport),
Ruban L.R., Student (Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture)*

The authors prove that in the modern economy organizations in addressing the problem of increasing the efficiency of their operations by increasing employee motivation is to focus on wages. Scientifically substantiated definition of the innovation system of remuneration. A new classification of systems of remuneration from the position of the innovation component, which allows to analyze the relationship between the assessment of the effectiveness of the organization and the labour contribution of workers. Identified and classified the factors of external and internal environment of the organization's functioning (including those associated with its life cycle) that affect the transformation of the wage in the modern economy of Ukraine. Added to the list and the characteristic of principles for developing innovation systems of payment of workers taking into account modern trends of the labor market of Ukraine, development of non-standard forms of employment and necessity of individual approach to setting salaries.

Keywords: system of remuneration, an innovative system of remuneration, classification, flexible, system, transformation.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими та практичними завданнями. Трансформація оплати праці робітників залежить від дії різних чинників внаслідок впливу ринку праці, техніко-технологічних і організаційно-нормативних змін, життєвого циклу організації, продуктивності праці,

зацікавленості керівників в підвищенні оплати праці робітників, задоволеності персоналу рівнем оплати праці та ін. Внаслідок впливу цих чинників система оплати праці робітників повинна трансформуватися, щоб відповідати сучасним трендам розвитку України, враховувати модернізацію економіки,

відповідати інноваційним перетворенням, сприяти самоудосконаленню працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор з посиланням на джерела. Вивчення проблем винагороди працівників, оплати праці, заробітної плати знайшло віддзеркалення в працях зарубіжних і вітчизняних учених. Питання винагороди персоналу розглядали наступні учені: О.М. Бондаренко [1], О.В. Гаєвая [2], А.В. Гольда [3], А.В. Остафійчук [4], С.Л. Пакулін [5], А.П. Ревенко [6], Р.В. Тульчинський [7], Н.С. Шалімова [8] та ін. Проте інноваційна складова в оплаті праці не виділялася як самостійний напрям досліджень, хоча в сучасній економіці виникають системи оплати праці, що вимагають комплексного науково обґрунтованого підходу при їх реалізації. Ця обставина вплинула на формулювання теми, постановку мети, завдань, вибір предмета і об'єкту проведеного нами дослідження.

Виділення невирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Правильно побудована система оплати праці є запорукою задоволеності співробітників своєю діяльністю і зацікавленості в успішному функціонуванні підприємства, сприяє підвищенню його конкурентоспроможності на ринку праці. У зв'язку з цим обрана тема проведеного нами дослідження, присвяченого інноваційним трансформаціям оплати праці в сучасній економіці, є актуальною.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – теоретичне обґрунтування необхідності і способу інноваційних трансформацій оплати праці і розробка моделі її вдосконалення в сучасній Україні. Завдання дослідження: 1) довести, що в сучасній економіці організаціям при рішенні задачі підвищення ефективності їх діяльності за допомогою посилення мотивації працівників необхідно орієнтуватися на оплату праці; 2) обґрунтувати визначення інноваційної системи оплати праці і запропонувати нову класифікацію систем оплати праці з позиції інноваційної складової, що дозволяє комплексно аналізувати взаємозв'язок між оцінкою ефективності роботи організації і трудовим внеском працівників; 3) визначити і класифікувати чинники зовнішнього і

внутрішнього середовища функціонування організації (у тому числі пов'язані з її життєвим циклом), що впливають на трансформації оплати праці в сучасній економіці; 4) доповнити перелік і дати змістовну характеристику принципів розробки інноваційних систем оплати праці працівників з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці, розвитку нестандартних форм зайнятості і необхідності індивідуального підходу до встановлення розмірів заробітку.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Вивчення еволюції поглядів на роль людини в організації і способів дії на результат трудового процесу дозволило виявити напрям розвитку видів винагороди працівників. При усьому існуючому різноманітті поглядів як вітчизняних, так і зарубіжних учених на визначення «винагорода», «оплата праці», «заробітна плата», часто «винагороду» ототожнюють з «оплатою праці», «заробітною платою», при цьому відбувається підміна понять. Проте з точки зору функціонального статусу це неправомірне. На наш погляд, поняття винагорода включає категорії оплати праці і заробітної плати. В зв'язку з цим нами уточнений логічний взаємозв'язок і представлено авторське трактування визначень «винагорода», «оплата праці», «заробітна плата», що відрізняється їх використанням в сучасній економіці з урахуванням ієрархії. Винагорода працівників – сукупність оплати праці та інших матеріальних і нематеріальних форм заохочення працівників за виконану роботу, спрямованих на задоволення потреб і на накопичення заощаджень в умовах соціального партнерства. Оплата праці – виплати працівникам за їх працю (що включають заробітну плату), а також за невідпрацьований час (оплата відпусток, тимчасової непрацездатності працівників та ін.), які стимулюють працівників до підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції (виконуваних робіт, послуг), здійснювані відповідно до законів, інших нормативно-правових актів, а також ситуації на ринку праці. Заробітна плата – ціна робочої сили, що формується відповідно до кваліфікації працівника, складності, кількості, якості і умов праці, складається з урахуванням ситуації на ринку

праці і що гарантує соціальну захищеність працівників і членів їх сімей. Згідно з трудовим законодавством, система оплати праці – це сукупність правил визначення або встановлення заробітної плати, співвідношення між мірою праці і винагородою за неї. Під інноваційними ми розуміємо такі системи оплати праці, які містять нововведення, забезпечують поліпшення трудових процесів, зростання якості продукції, що випускається, підвищують ефективність діяльності працівників і організації в цілому. Аргументовано виділення безтарифних і гнучких систем оплати праці для узгодження інтересів працівників і працедавців в системі соціального партнерства.

Сучасні гнучкі системи оплати праці робітників (системи, за якими певна частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг і загальної ефективності роботи підприємства [3, с. 161]) пов'язані з пайовим розподілом фонду оплати праці робітників організації. Основна їх відмінність від традиційних систем полягає в орієнтації на ринок [6, с. 75]. Нами був розроблений перелік і дана змістовна характеристика принципів розробки інноваційних систем оплати праці робітників з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці, розвитку нестандартних форм зайнятості і необхідності

індивідуального підходу до встановлення розмірів заробітку. Він включає наступне: мерітократичність; конкурентоспроможність; узгодження інтересів працівників і працедавців; індивідуальний підхід.

Безтарифні системи оплати праці нами класифіковані залежно від внеску працівників в кінцеві результати діяльності організації на наступні види: система плаваючих окладів, експертна система оцінки результатів праці, система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці (КВП), пайова система, ставка трудової винагороди, система оплати праці на комісійній основі, грошові виплати за виконання поставлених цілей і робочу поведінку працівників, універсальна ринкова система оцінки оплати праці. Достоїнствами безтарифних систем оплати праці є їх простота, доступність для розуміння механізмів нарахування винагород окремим працівникам [7, с. 14], що призводять до підвищення значущості стимулюючої функції оплати праці [8, с. 17]. При використанні безтарифних систем оплати праці заробіток працівника в них ставиться в повну залежність від кінцевих результатів роботи усього робочого колективу [4, с. 16].

Пропонована нами класифікація гнучких систем оплати праці робітників представлена в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація гнучких систем оплати праці робітників

Класифікаційна ознака	Гнучкі системи оплати праці робітників
1. За способом нарахування	Контрактна
	Залишкова система
	Тарифно-атестаційна
	Плата за знання і компетентність
2. Залежно від цінності співробітників і їх посад для організації	Оплата праці з урахуванням трудових навичок (SBP системи)
	Оплата праці із застосуванням системи грейдів

При гнучких системах до складу оплати праці робітників входять базова (постійна) частина і змінна складова, що розраховується за певним принципом. У гнучких системах частина заробітку ставиться в залежність від особистих заслуг співробітника, а частина – від загальної ефективності роботи підприємства. Гнучкість при цьому розглядається нами як інноваційність.

Чинники зовнішнього середовища впливають в основному на гарантовану базову

частину оплати праці робітників, а внутрішнього – на її додаткову, змінну частину. Організаціям доводиться підлаштовуватися під дію зовнішніх чинників, тоді як чинники внутрішнього середовища підлягають внутрішньофірмовій дії, що сприяє підвищенню міри самостійності працедавців у вирішенні питань формування моделей оплати праці. Чинники, які впливають на трансформацію оплати праці робітників, розглянуті нами на макро-, мезо- і макрорівні.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. 1. Доведено, що в сучасній економіці України організаціям при вирішенні задачі підвищення ефективності їх діяльності за допомогою посилення мотивації працівників необхідно орієнтуватися на оплату праці, що є елементом матеріальної винагороди працівників за їх працю.

2. Дано визначення інноваційної системи оплати праці, запропонована авторська класифікація систем оплати праці з позиції інноваційної складової, що дозволяє комплексно аналізувати взаємозв'язок між оцінкою ефективності роботи організації і трудовим вкладом працівників.

3. Визначені і класифіковані чинники зовнішнього і внутрішнього середовища функціонування організації (у тому числі пов'язані з її життєвим циклом), які дозволяють акцентувати увагу на особливості управлінського впливу при формуванні оплати праці, що необхідно враховувати при трансформації оплати праці в сучасній економіці України.

4. Доповнений перелік і дана характеристика принципів розробки інноваційних систем оплати праці працівників з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці України, розвитку нестандартних форм зайнятості і необхідності індивідуального підходу до встановлення розмірів заробітку.

Перспективний наступний напрям досліджень – розробка заснованого на економіко-математичних методах алгоритму побудови моделі оплати праці робітників із застосуванням інноваційних систем.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондаренко О.М. Механізм оплати праці та напрямки його реформування / О.М.

Бондаренко // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч.1. – Т.2. – С. 153-157.

2. Гаєвая О. В. Державне регулювання оплати праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.В. Гаєвая ; Нац. ун-т юрид. акад. України. ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2014. – 19 с.

3. Гольда А.В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні (укр.). – 2006. – № 9. – С.158-162.

4. Остафійчук А.В. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук / А.В. Остафійчук. – Луганськ, 2009. – 21 с.

5. Пакулін С. Л. Використання мотиваційних важелів підвищення ефективності функціонування підприємств регіону [Електронний ресурс] : наукова стаття / С.Л. Пакулін // Траектория науки. – 2016. – №2(7). – 0,72 авт. арк. – Режим доступу: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/49>. – Назва з екрана.

6. Ревенко А.П. Оплата праці у структурі виробництва / А.П. Ревенко // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С.70-81.

7. Тульчинський Р.В. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Р.В. Тульчинський / Інститут економіко-правових досліджень НАН України. – Донецьк, 2006. – 19 с.

8. Шалімова Н.С. Удосконалення методів обґрунтування розміру мінімальної заробітної плати : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.09.01 / Н.С. Шалімова ; Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України: м. Київ. 2001. – 23 с.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДУЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДУЗТ Токмакова І.В.*