

Юлія СТЕФАНЕЦЬ

здобувачка освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., професор, професор кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Євген КАЧАН

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ФГ «МАСАРІВСЬКІ ЛИПКИ»

Формування стратегії трудових доходів працівників є ключовим елементом управління людськими ресурсами на підприємствах, оскільки воно є напрямом впливу на ефективність роботи організації та рівень добробуту її співробітників. У цьому контексті підприємство «ФГ Масарівські Липки» [1] активно розвиває власну стратегію, орієнтуючись на створення адекватної системи оплати праці та впровадження сучасних інструментів мотивації. Завдяки цьому компанія може не лише підтримувати конкурентоспроможність на ринку праці, але й забезпечувати лояльність своїх співробітників.

Ключову роль у розробці стратегії грає створення гнучкої системи оплати праці, яка враховує як індивідуальні показники продуктивності кожного працівника, так і фінансові можливості підприємства. Суттєве значення мають також премії та бонуси — вони сприяють зростанню продуктивності, мотивуючи співробітників до досягнення високих результатів. Для «ФГ Масарівські Липки» такий підхід є оптимальним, оскільки допомагає одночасно заохотити найкращих працівників і зберегти контрольованим рівень витрат на оплату праці.

Окрему увагу підприємство приділяє розвитку соціальних програм, які включають медичне страхування, забезпечення комфортних і безпечних умов праці, а також надання фінансової підтримки у разі потреби. Це сприяє створенню сприятливого робочого середовища, підвищує продуктивність праці та додає задоволення співробітникам від виконуваної роботи. Такі соціальні заходи дозволяють не лише покращити умови праці, а й втримати

кваліфіковані кадри, що особливо важливо в умовах високої конкуренції на ринку праці [2].

Ефективне формування стратегії трудових доходів потребує також впровадження чіткого механізму оцінки результативності праці. В «ФГ Масарівські Липки» ця система базується на об'єктивних критеріях, таких як виконання поставлених планів, якість виконуваної роботи та здатність пропонувати інноваційні рішення.

Важливим компонентом стратегії є інвестиції у навчання та розвиток персоналу. Компанія активно підтримує професійне зростання своїх співробітників, надаючи їм доступ до різноманітних тренінгів, семінарів та навчальних курсів. Такий підхід не тільки підвищує загальний рівень кваліфікації працівників, але й мотивує їх до вдосконалення своїх професійних навичок, що врешті-решт позитивно відображається на результатах роботи підприємства.

Окрім фінансових стимулів, ФГ «Масарівські Липки» широко використовує методи нефінансової мотивації. Це, зокрема, визнання заслуг співробітників, надання шансів для кар'єрного зростання та можливість працювати в гнучких умовах. Такі заходи сприяють формуванню ефективної корпоративної культури, де кожен працівник відчуває себе цінним членом команди і відчуває натхнення досягати нових вершин.

Отже, стратегія формування трудових доходів у господарстві «ФГ Масарівські Липки» будується на гармонійному поєднанні фінансових стимулів із соціальними елементами мотивації. Такий підхід не лише забезпечує високу продуктивність роботи, а й створює умови для стабільного розвитку підприємства в конкурентному середовищі та на сучасному ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Масарівські Липки. Головна. URL: <https://masar.ua/> (дата звернення: 29.03.2025).

2. Прохоровська С. А. Напрями мотивування персоналу в умовах сучасних викликів. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 27 Тернопіль.: Економічна думка, 2022. С. 73-79.