

Христина ХОМІЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Юрій БОГАЧ, канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ: МОДЕРНІЗАЦІЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ

У сучасних умовах розвитку економіки, цифровізації бізнес-процесів та трансформації соціально-трудових відносин система оплати праці набуває особливого значення як один із ключових елементів управління персоналом підприємства. Саме ефективна організація оплати праці забезпечує формування мотивації працівників, підвищення продуктивності праці, зміцнення кадрового потенціалу та досягнення стратегічних цілей організації. Водночас сучасне економічне середовище характеризується нестабільністю, посиленням конкуренції, розвитком цифрових технологій та зміною підходів до організації праці, що зумовлює необхідність модернізації та оптимізації систем оплати праці на підприємствах.

Система оплати праці являє собою сукупність економічних відносин між роботодавцем і працівником щодо визначення розміру винагороди за виконану працю відповідно до її кількості, якості та результативності. Заробітна плата виступає не лише основним джерелом доходів працівників, але й важливим інструментом стимулювання трудової активності та регулювання соціально-трудових відносин. У сучасних умовах оплата праці розглядається як комплексний механізм, який поєднує матеріальне стимулювання, соціальні гарантії та інструменти мотивації персоналу.

Організація системи оплати праці повинна базуватися на принципах справедливості, економічної обґрунтованості, прозорості, диференціації та стимулювання результативності праці. Особливого значення набуває принцип гнучкості, який дозволяє адаптувати систему винагороди до змін зовнішнього середовища та фінансових можливостей підприємства. Важливим є також забезпечення

соціальних гарантій працівників відповідно до вимог чинного законодавства.

Заробітна плата виконує низку важливих функцій у системі соціально-трудових відносин. Передусім вона забезпечує відтворення робочої сили та створення належних умов для життєдіяльності працівника. Стимулююча функція заробітної плати сприяє підвищенню продуктивності праці та зацікавленості працівників у досягненні високих результатів діяльності. Водночас соціальна функція забезпечує принципи рівності та справедливості в оплаті праці, а регулювальна функція сприяє ефективному розподілу трудових ресурсів між різними сферами економіки.

Важливим елементом організації оплати праці є структура фонду оплати праці, яка включає основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні й компенсаційні виплати. Основна заробітна плата забезпечує стабільний дохід працівника відповідно до виконуваних трудових функцій. Додаткова заробітна плата охоплює доплати, надбавки, премії та компенсації за особливі умови праці. Інші заохочувальні виплати включають матеріальні стимули за досягнення високих результатів діяльності, інноваційність та ефективність роботи.

У сучасній практиці управління персоналом використовуються різні форми та системи оплати праці. Найбільш поширеними є погодинна та відрядна форми оплати, кожна з яких має свої переваги та особливості застосування. Погодинна форма забезпечує стабільність доходів працівників і доцільна у випадках, коли результати праці складно кількісно виміряти. Відрядна форма, навпаки, стимулює підвищення продуктивності праці, оскільки рівень заробітку безпосередньо залежить від обсягів виконаної роботи. Крім того, сучасні підприємства дедалі активніше застосовують комбіновані, комісійні, грейдові та KPI-орієнтовані системи оплати праці, які забезпечують більшу гнучкість та орієнтацію на результат.

В умовах цифровізації економіки особливої актуальності набуває модернізація системи оплати праці. Вона передбачає впровадження цифрових HR-технологій, автоматизацію процесів нарахування заробітної плати, використання систем оцінювання

результативності працівників, а також інтеграцію матеріальних і нематеріальних стимулів. Сучасні системи мотивації мають орієнтуватися не лише на кількісні результати діяльності, а й на розвиток компетенцій працівників, їх ініціативність, здатність до інновацій та командної взаємодії.

Водночас важливим завданням підприємств є оптимізація системи оплати праці, яка повинна забезпечувати баланс між економічною ефективністю діяльності підприємства та соціальною захищеністю працівників. Оптимізація передбачає раціональне формування фонду оплати праці, удосконалення систем преміювання, підвищення прозорості механізмів винагороди та посилення зв'язку між результатами праці й рівнем заробітної плати.

Таким чином, система оплати праці є важливим інструментом управління персоналом та забезпечення ефективності діяльності підприємства. У сучасних умовах її модернізація та оптимізація повинні базуватися на принципах гнучкості, результативності, соціальної справедливості та цифровізації HR-процесів. Саме ефективна система оплати праці здатна забезпечити підвищення мотивації персоналу, продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства в умовах сучасних економічних викликів.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко Н. О. Проблеми і перспективи регулювання рівня заробітної плати в Україні. *Економіка розвитку*. 2020. № 3(95). С. 55–62
2. Гладир В. Державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці. *Юридичний вісник*. 2024. № 4. С. 219–224
3. Єлісеєва О. К., Столетова І. Г., Кутова Н. Г. Аналіз та оцінка тенденцій заробітної плати в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 2. С. 86–90
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>