

- «середовище ініціатив», де кожен може зробити свій внесок і він буде відповідно оцінений;
- збалансованість між роботою і приватним життям, чітке відокремлення робочого і особистого;
- відкрите обговорення можливостей розвитку і кар'єрного зростання;
- стабільність виплати винагороди за працю;
- сприятливі і комфортні відносини в колективі [3].

Робота над соціально-психологічною стороною залученості персоналу повинна бути планомірною і при цьому досить гнучкою. Для досягнення найкращих результатів, можливе створення ініціативних, проектних груп, де у творчій взаємодії працівники зможуть розкрити свої ідеї і власне бачення перспектив роботи компанії, попрацювати в команді, визначити подальші орієнтири професійного вдосконалення.

Важливо, щоб кожна ініціатива знаходила своє відображення у роботі компанії, а її обговорення проходило у форматі доступності, відкритості і довіри. Як керівництво, так і персонал повинні чітко усвідомлювати цілі власної взаємодії і бажані результати, тоді зростання конкурентоспроможності фахівців і компанії відбуватиметься одночасно, забезпечуючи стабільну результативність.

*Висновки.* Таким чином, залученість персоналу відіграє сьогодні важливу роль у роботі будь-якої компанії, напряду впливаючи на кінцеві результати її діяльності. З іншого боку, розвиток рівня залученості персоналу позитивно відображається на рівні його конкурентоспроможності, оскільки обумовлює постійність професійного вибору, вдосконалення і компетентності. Соціально-психологічна сторона залученості персоналу проявляється у наявності бажання і можливостей професійно розвиватись і зростати разом із компанією в атмосфері творчої взаємодії і визнання.

### Література

1. Як підвищити залученість персоналу? [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://kadrovyyk.com.ua/sites/default/files/hr/20KU6\\_2016\\_sml.pdf](http://kadrovyyk.com.ua/sites/default/files/hr/20KU6_2016_sml.pdf)
2. Creating People Advantage 2013. Lifting HR Practices to the Next Level / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo. // October 30, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating\\_People\\_Advantage\\_Oct\\_2013\\_tcm80-147615.pdf](https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating_People_Advantage_Oct_2013_tcm80-147615.pdf)
3. Human Resources: A practical Guide. Gemma Reucroft, Tim Scott & bookboon.com [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bookboon.com/en/human-resources-a-practical-guide-ebook>

УДК 331.2

## ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ЗАСІБ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

*О. А. Дороніна*

Сучасне суспільство розвивається на основі інноваційної парадигми, що відрізняється широкомасштабним поширенням продуктів інтелектуальної праці та їх комерціалізацією з метою отримання соціально-економічних бенефітів. Об'єктивним процесом стало виокремлення нового виду праці – інноваційної, що спрямована на генерацію нової інформації з метою створення споживчої вартості у вигляді специфічних нематеріальних активів.

Бізнес-структури різних рівнів в систему цілепокладання вводять мету формування та збереження інноваційних кадрів. У сучасній науковій літературі ця група працівників характеризується як кадри, спроможні до інноваційної праці, котра втілюється у запасі й потоці знань, творчих (креативних) здатностей, досвіду вирішення інноваційних проблем, культурі й мотиваціях розумової праці, які підвищують доходи людини, фірми й суспільства [1, с. 105]. Таким чином, на виробничому рівні має бути сформована інноваційно-орієнтована кадрова політика. Вона повинна бути пов'язана із забезпеченням працівникам гідної заробітної плати, що виконує основні функції винагороди за працю (відтворювальну, стимулюючу, соціальну) та сприяє забезпеченню підприємства необхідною робочою силою з вищезгаданими характеристиками. Це у свою чергу є підґрунтям розвитку інноваційної діяльності на підприємстві.

У сучасних умовах в Україні та на рівні окремих бізнес-структур є очевидною ціла низка перешкод гідній праці, які формуються, перш-за все відносно розміру та принципів визначення винагороду за працю. Отже, науково-практичний інтерес має вивчення теоретичних підходів щодо ідентифікації та забезпечення гідної оплати праці в умовах розвитку інноваційної праці, що й визначає мету даного дослідження.

Справедливий дохід для працівників або гідна заробітна плата є однією з ознак гідної праці, концептуальні засади якої були розроблені Міжнародною організацією праці наприкінці ХХ століття та реалізуються у країнах світу з метою забезпечення продуктивної праці чоловіків та жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги людської гідності. Розвиток концепції гідної праці в Україні і реалізація її принципів визнаються значущим кроком для досягнення економічних і соціальних цілей [2, с. 53]. Через це виникає необхідність забезпечення відповідності всіх складових гідної праці встановленим стандартам і початковим кроком має стати саме заробітна плата, яка є визначальною для багатьох інших складових гідної праці, і в той же час – однією з найбільш «проблемних» соціально-економічних категорій в Україні.

Під гідною заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляється в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [2, с. 51].

Доктор економічних наук, професор Костишина Т. А. розглядає гідну оплату праці як завдання конкурентоспроможної системи оплати праці на підприємстві і вважає можливим її досягнення за умови організації оплати праці на принципах ціни робочої сили з урахуванням кількості, якості та результатів праці, а також через забезпечення зростання заробітної плати при зниженні витрат на одиницю продукції (послуг) [3].

Не можна не погодитися з думкою науковців відносно того, що серед всіх критеріїв гідної праці саме відносно рівня оплати праці найбільш проявляється збіг і перетин інтересів держави, роботодавців і працівників [2, с.50]. Виходячи з цього, вважаємо, що гідна заробітна плата на підприємстві може бути сформована лише за наявності ефективного управління оплатою праці, до якого залучені представники усіх суб'єктів соціально-трудова відносин.

При визначенні характеристик та індикаторів гідної оплати праці важливо пам'ятати, що гідна праця як така – це категорія, яка має риси суб'єктивізму. Отже, й відносно оплати праці різні категорії персоналу, у тому числі – інноваційноорієнтованого будуть висувати свої очікування та надавати власні оцінки справедливості. До того ж, у сучасній економіці персоналу поширюється точку зору щодо трансформації в умовах інноваційної діяльності традиційних індикаторів гідної праці – справедлива заробітна плата за таких умов розглядається у якості базового критерію.

Вважаємо, що гідна оплата праці в системі стимулювання інноваційної діяльності має такі риси [4]:

рівень заробітної плати, відповідає світовим стандартам, вартості життя та вартості робочої сили;

справедлива заробітна плата відносно інших працівників;

заробітна плата відповідає кількості та якості праці;

заробітна плата виплачується своєчасно.

При цьому у кадрову політику, що буде забезпечувати стимулювання інноваційної активності персоналу необхідно інтегрувати наступні *інструменти*:

об'єктивна і комплексна система оцінки праці,

колективний договір, складений з врахуванням принципів гідної праці,

гнучка система оплати праці,

конкурентоспроможна базова ставка заробітної плати, що відповідає стандартам гідної праці та вартості життя,

механізм залучення працівників до управління заробітною платою.

На завершення зазначимо, що формування гідної заробітної плати несе в собі виграшні моменти не лише для працівників, які за рахунок цього зможуть отримати достатні кошти для гідного життя та задоволення своїх потреб, можливості розвитку та як наслідок, задоволення працею, але й для роботодавців, що будуть відчувати зростання інтересу працівників до підвищення результатів праці та держави – у вигляді зростання рівня та якості життя населення. Тому, суб'єкти управління заробітною платою (наймані працівники, роботодавці, їх представницькі органи та уряд) мають приймати активну участь щодо забезпечення гідної оплати праці та виказувати спільну зацікавленість у розробці сучасних інструментів управління оплатою праці.

### Література

1. Щербак В. Г. Тенденції поширення інтелектуальної праці як чинник розвитку трудового потенціалу / В. Г. Щербак // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 10. – С. 105–110.

2. Капліна Г. А. Характеристика гідної праці в Україні / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 26. – 2013. – С. 47–54.

3. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки/ Т.А.Костишина //Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. - № 2, Т. 1 – С.65-69.

4. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. – Донецьк: ДонНУ, 2013. – 395 с.

УДК 004:331.1

## ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК СУЧАСНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*І. В. Панченко*

Традиційні засади побудови систем управління людськими ресурсами на сьогоднішній день зазнають значного впливу з боку постійно зростаючого ринку інформаційних продуктів, технологій і рішень, що покликані не просто розширити можливості кадрового менеджменту, а й трансформувати його сутність, підходи, методи,