

Веб-розробник	\$ 2,43	\$ 1,71	\$ 9,36	\$ 7,26	\$ 11,51	\$ 26,50	\$ 10,22
Розробник додатків	\$ 3,67	\$ 2,82	\$ 9,94	\$ 7,26	\$ 13,60	\$ 32,24	\$ 10,69

Дистанційна зайнятість вимагає високого рівня самоорганізації, відповідальності та внутрішньої дисципліни, а для кваліфікованої праці – ще й компетентності та професіоналізму, щоб самостійно скласти програму своїх дій відповідно до завдання, яке поставлене організацією, вірно розставити пріоритети, розподілити роботу в часі та виконати завдання в установленний термін.

Література

1. Гузар У. Є. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства / У. Є. Гузар, М. В. Луцик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України ; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). – Львів, 2013. – Вип. 1(99). – С. 467-476.
2. Камский В.В. Дистанционный труд как генезис модернизационных процессов в российском обществе // Профессиональное образование и рынок труда. 2013. № 3. С. 26-29.
3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 [5] с.
4. <http://blog.hubstaff.com/remote-work-salary/>

Договірне регулювання оплати праці: сучасні реалії, напрями удосконалення

УДК 331.2

Костишина А.І.,
аспірант,

кафедра економіки та організації виробництва,
Центральноукраїнський національний технічний університет

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

В умовах ринкових відносин заробітна плата відіграє першорядне значення в мотиваційному механізмі. У зв'язку з цим особливо гостро виникає необхідність розглядати її не тільки на макро-, але й на мікроекономічному рівні.

Відношення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Працівник, включаючись у виробничий процес,

підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Найбільш ефективної трудової віддачі від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі з особистими цілями працівника.

У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, яким чином визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці включає насамперед такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

1) зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще відносяться матеріальні і моральні стимули до праці);

2) внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

Системи матеріального стимулювання по своїй суті повинні мати конкурентну ринкову природу. Вони створюються під впливом "зовнішніх" і "внутрішніх" ринків праці, з урахуванням дій конкурентів і базуються на прямій залежності оплати і просування по службі працівника від його трудового внеску. На тлі загального стану економіки країни дієвість цих систем майже цілком визначається економічною політикою й ефективністю роботи підприємства [1, с. 200].

Винагорода найманого працівника, яку він одержує в результаті реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у формуванні сприятливих умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя для громадян суспільства. Від її розміру залежить якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин.

Варто зазначити, що оплата праці сприймається найманим працівником не тільки як відшкодування затрат часу, енергії, фізичних і розумових зусиль, інтелектуальних здібностей на виконання основних функцій і обов'язків, досягнення організаційних цілей, а і як свідчення його цінності для підприємства.

Своєю чергою, це впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися [2, с. 215].

Отже, оплата праці виступає мірилом особистісної та професійної самореалізації найманого працівника, успіху, визнання та схвалення результатів праці особистості, підприємства, в цілому держави.

Література

1. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т.А. Костишина. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А.М. Колот, В.М. данюк, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2017. – 500 с.

Наукові засади та прикладні аспекти розроблення інноваційних підходів до оплати праці

УДК 303.094.7:331.108:331.224.6:330.131.5

Гордієнко І. В.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра інформаційних систем в економіці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗРОБКА ПРЕМІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДУ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Одним із шляхів підвищення мотивації персоналу є розробка ефективної системи преміювання. Складовими преміальної системи мають бути: показники та умови преміювання; визначення розмірів премій та джерел їхньої виплати; перелік категорій персоналу, які підлягають преміюванню; визначення періодичності преміювання та порядку виплати премій. З розробкою системи преміювання тісно пов'язані проблеми організації контролю ефективності роботи персоналу та мотивації його на досягнення цілей організації. Зазначені проблеми можуть бути розв'язані завдяки використанню концепцій ключових показників ефективності KPI, зокрема: збалансованої системи показників (Balanced Scorecard,) (Д. Нортон, Р. Каплан); загальної моделі ефективності (Total Performance Scorecard, TPS) (Х. К. Рамперсад); концепції OVAR (Objectifs-Variables d'Action-Responsables) (Д. Мішель, М. Фіол, Х. Джордан).

Побудова системи преміювання персоналу на основі KPI забезпечує спрямованість трудових зусиль персоналу на досягнення конкретних результатів, краще розуміння робітниками порядку нарахування заохочувальних премій, гнучкість системи преміювання.

Використання збалансованих систем KPI для оцінювання ефективності професійної діяльності і мотивування персоналу потребує вирішення завдань: