

4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України: [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

5. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії подолання бідності» № 161-р від 16 березня 2016 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-p>

6. Украина попала в категорию самых бедных стран: [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.rbc.ua/rus/news/economic>.

УДК 331

MSc. Barbara Sajkiewicz,
Institute of Labour and Social Studies,
Warsaw, Poland

PRO-INNOVATION REMUNERATION SYSTEMS IN CONTEMPORARY ORGANISATIONS

Institute of Labour and Social Studies in Warsaw has just carried out the research devoted to innovations supporting by HRM. The purpose of last project (Polish National Science Centre grant UMO-2012/05/N/HS4/00333) was to identify features of remuneration systems aimed at releasing and stimulating innovative activities of employees of contemporary organisations and to define what establishes the efficiency of those systems. It was found that the efficacy of an innovation-boosting system of remuneration is determined not only by the structure of that system, but, to a great extent, by firm management-related solutions. It was empirically confirmed that the success of a pro-innovation system of remuneration increases, when an enterprise strongly supports employee creativeness using pro-innovation corporate culture, structure and business strategy. In other words the conditions of effectiveness of such a system are: its coherence with the HR system and the comprehensiveness of the innovation-boosting HR solutions. It was moreover demonstrated that pecuniary remuneration is an extremely significant instrument motivating employees to be innovative, though its effectiveness is raised considerably when paired with immaterial motivational tools (forms of recognition).

The research project presented below was based on several research methods, including literature research, quantitative and qualitative research.

Two sets of quantitative studies have been conducted:

1. A survey carried out on a group of 186 (112 innovative and 74 non-innovative) small and medium enterprises of the sectors industry

and services, applying pro-innovation remuneration systems. The survey was addressed to employers/HR managers;

2. A survey of employees concerning the effectiveness of material and immaterial motivational tools, as well as determinants of that efficiency. The survey was carried out on a sample of 1005 employees representing 50 firms: 25 innovative ones and 25 non-innovative companies).

The data thus collected was analysed in statistical and econometric terms, enabling the interpretation of the outcome and the verification of hypotheses.

The qualitative study — individual in-depth interviews with people involved in innovative processes — was carried out in firms which appreciate employee innovativeness. This directly obtained data not only helped to complete the illustration of the issue and to additionally explain some problems, but it also served as a basis to draft case studies. They confirmed in particular the conclusion that, in order to include employees in innovative processes in a firm, it is not enough to apply financial instruments, even though these constitute an information about company preferences and are appreciated by innovators. It is incredibly important to foster the involvement of workers, to make them partners in the process of innovation, to place trust in them and to recognise their reasons for taking up innovative initiatives: care for the company good, their own satisfaction and words of recognition uttered by superiors and co-workers.

The research carried out has a cognitive value, because it concerns innovativeness, i.e. an issue of great importance for economic development on a corporate, national and an EU level. The detailed plan of the study refers to employee innovativeness which, until now, has been hardly recognised in Poland, but at the same time it has not been studied much in the context of mechanisms determining creativeness in Polish companies. And yet this is, in face of the serious deficiency of financial means for the R&D sector, what could boost innovativeness of Polish firms.

So far researchers have observed a very small range of application of pro-innovation tools. This is proof of how underappreciated these instruments are in practice. However, it also turned out frequently that these tools do not result in innovation, which indicated the existence of certain conditions of effectiveness of those tools. In-depth interviews carried out under this grant and the identification of factors of efficacy of pro-innovation systems of remuneration, as well as the dissemination of the research results will contribute to broadening the knowledge of various groups of recipients — academics, entrepre-

neurs and HR specialists — about these matters. The value of this project is that it allows to determine and juxtapose the opinions of employers and employees. A picture of management tools that businesses can apply to motivate potential innovators will be also useful for the development of innovativeness.

УДК331.215.1

Антонюк В.П.,
д-р екон. наук,
головний науковий співробітник,
Шамілева Л.Л.,
канд. екон. наук,
провідний науковий співробітник,
Інститут економіки промисловості НАН України

ПРІОРИТЕТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В соціально-економічному розвитку будь якої сфери економічної діяльності важливу роль відіграє заробітна плата, яка відноситься до фундаментальних складових умов трудової діяльності працівників. Саме заробітна плата визначає найвагоміші параметри умов праці. Тому найважливішою складовою концепції гідної праці є забезпечення справедливої та задовільної винагороди за трудову діяльність найманих працівників, що знайшло відображення у міжнародних документах стосовно соціальної політики. Стаття 4 другої частини Європейської соціальної хартії (1996 р.) «Право на справедливую винагороду» визначає право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень [1]. Для забезпечення нормального відтворення робочої сили та мотивації до ефективної праці важливо забезпечити гідний рівень заробітної плати.

В Україні категорія «гідна оплата праці» здійснюється багатьма науковцями. Узагальнення різних підходів дало змогу розглядати її з двох аспектів: 1) як певний рівень оплати праці окремих працівників, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та можливості людського розвитку родини працівника, є адекватним його трудовим зусиллям і здобутій кваліфікації; 2) як відповідну систему оплати праці, яка забезпечує дотримання соціально-трудова прав найманих працівників, є справедливою та здійснюється з використанням сучасних досягнень організації заробітної плати на підприємстві.