

УДК 339.138:631.37

DOI: 10.24144/2078-1431.2024.2(33).243–250

*Сергій Газуда,**кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, підприємництва і торгівлі**Павло Балоза,**студент економічного факультету
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

У статті розглянуто наукові принципи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві в умовах переходу до економіки знань. Визначено теоретико-методичні засади вдосконалення системи оплати праці в умовах інноваційних процесів. Підтверджено багатогранність наукових підходів до сутнісного розуміння поняття заробітної плати, окреслення основ її формування. Досліджено трактування поняття «економіка знань», узагальнено ключові чинники її формування: людський чинник, освітній розвиток, навчання, перекваліфікація та вдосконалення трудового потенціалу, інноваційний та технологічний розвиток, ефективна система управління економічними процесами та їх цифровізація, глобалізація. Запропоновано систему принципів врегулювання оплати праці в умовах переходу до економіки знань: оплати за витратами та результатами, простоти, логічності та доступності форм та систем оплати праці, прозорості та справедливості, гнучкості та адаптивності, підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва, випередження зростання продуктивності суспільної праці, врахування впливу ринку праці, матеріальної зацікавленості в підвищенні її ефективності, диференціації заробітної плати залежно від трудового вкладу, державного регулювання оплати праці, колективної винагороди за командну роботу, збалансованості та соціальної відповідальності, різноманітності форм винагороди, врахування глобальних тенденцій, взаємозв'язок з корпоративною культурою. Визначено, що вдосконалення систем оплати праці в умовах переходу до економіки знань є важливим чинником забезпечення ефективного використання людського капіталу та стимулювання інноваційної діяльності. Акцентовано увагу на тому, що система оплати праці повинна враховувати нові підходи, орієнтуючись на гнучкість, мотивацію до постійного навчання та вдосконалення. Важливою умовою є справедливість і прозорість встановлених правил оплати, щоб кожен працівник мав можливість зрозуміти, за що він отримує зарплату. Подальших досліджень потребують визначення оптимальних варіантів забезпечення збалансованості між працею та її оплатою і врахування їх під час нормативного реформування інституту оплати праці.

Ключові слова: *система оплати праці, заробітна плата, економіка знань, наукові принципи вдосконалення оплати праці, мотивація та заохочення.*

The article examines the scientific principles of improving the remuneration system at the enterprise in the context of the transition to the knowledge economy. The theoretical and methodological principles of improving the labor payment system in the conditions of innovative processes have been determined. The multifacetedness of scientific approaches to the essential understanding of the concept of wages, the outline of the foundations of its formation, has been confirmed. The interpretation of the concept of «knowledge economy» is studied, the key factors of its formation are summarized: the human factor, educational development, training, retraining and improvement of labor potential, innovative and technological development, an effective management system of economic processes and their digitalization, globalization. A system of principles for regulating wages in the conditions of the transition to the knowledge economy is proposed: payment by costs and results, simplicity, logic and availability of forms and systems of wages, transparency and fairness, flexibility and adaptability, increasing the level of wages based on increasing production efficiency, anticipating growth social labor productivity, taking into account the impact of the labor market, material interest in increasing labor efficiency, differentiation of wages depending on labor input, state regulation of labor remuneration, collective remuneration for teamwork, balance and social responsibility, variety of forms of remuneration, consideration of global trends, relationship with corporate culture. It was determined that the improvement of labor payment systems in the context of the transition to the knowledge economy is an important aspect for ensuring the effective use of human capital and stimulating innovative activity. Emphasis is placed on the fact that the remuneration system should take into account new approaches, focusing on flexibility, motivation for continuous learning and improvement. An important condition is the fairness and transparency of established payment rules, so that every employee has the opportunity to understand what he receives his salary for. Further research is needed to determine the optimal options for ensuring a balance between work and its payment and to take them into account during the regulatory reform of the institution of labor payment.

Keywords: remuneration system, salary, economy of knowledge, scientific principles of improvement of remuneration, motivation and encouragement.

Постановка проблеми. В умовах глобалізаційних процесів знання стають основною продуктивною силою, і їх використання відіграє вирішальну роль у розвитку інновацій, науково-технічного прогресу, зростанні продуктивності та конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Особливості організації заробітної плати, визначення її рівня завжди залишаються актуальними питаннями та перебувають у центрі уваги як роботодавців, так і найманих працівників. Система оплати праці має забезпечувати стимулювання продуктивної праці, враховувати інтереси працівників і фінансові можливості підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи формування системи оплати праці на підприємстві та її вдосконалення в умовах переходу до економіки знань представлені у дослідженнях значної кількості науковців, як-от: О. Воронін, О. Грішнова [1; 2], О. Дяків [3], Л. Мусіна [9], М. Туган-Барановський [13], С. Українець, Г. Чанишева та

Н. Болотіна, Г. Швиданенко та ін. Сутність та розвиток економіки знань досліджували: О. Зінченко, П. Даріюш, Д. Зінченко [5], Л. Мельник [8], В. Світлична [12] та ін.

Мета статті полягає в узагальненні й обґрунтуванні наукових принципів вдосконалення системи оплати праці в умовах переходу до економіки знань.

Результати дослідження. Наукові підходи до вдосконалення системи оплати праці персоналу на підприємстві в умовах переходу до економіки знань стосуються узагальнення теоретичних основ забезпечення зазначеної діяльності, де вагомими й пріоритетними можна окреслити два підходи. Зокрема один з них базується на визначенні теоретичної сутності поняття заробітної плати: «винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано» [2, с. 376; 1, с. 213; 11]. Прихильниками першого підходу є М. Туган-Барановський [13], О. Грішнова [1; 2] та інші.

Заробітна плата виступає основним з інструментів матеріального та мотиваційного механізму трудової активності персоналу підприємств. Складові елементи заробітної плати визначаються:

- *основною заробітною платою як винагородою за виконувану працю відповідно до обґрунтованих нормативів з праці, передусім: «норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців»* [11];
- *додатковою заробітною платою як винагородою за виконану працю вище встановлених норм і нормативів, в тому числі за можливі «трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій»* [11];
- *іншими заохочувальними і компенсаційними виплатами, які охоплюють виплати, що визначаються як результат винагородження за виконану роботу в кінці року: «премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові, матеріальні виплати непередбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми»* [11].

Наступною можна відмітити теорію вдосконалення системи оплати праці через перехід до новітньої моделі розвитку економічної системи — економіки знань, де головним економічним ресурсом виступає людина з її знаннями, розвитком, набуттям компетенцій, творчих і креативних здібностей. У результаті цього можуть виникати інноваційні принципи та ідеї щодо вдосконалення системи оплати праці.

З огляду на зазначене доцільним вважаємо розглянути наукові підходи до трактування поняття «економіка знань».

Економіка знань – це етап господарського розвитку, де головним економічним ресурсом виступають знання, що є самостійною економічною

цінністю і присутні у кожному виді економічної діяльності, приріст яких забезпечує ефективне зростання і розвиток господарюючих суб'єктів [12].

Економіка знань — це новітня модель розвитку економічної системи, в якій більшу частину валового внутрішнього продукту забезпечують за допомогою виробництва, опрацювання, зберігання, поширення і використання знань, інформації та новітніх технологій [3, с. 115].

Пропонуємо трактувати поняття «економіка знань» як концепцію, що поєднує в собі знання, інформацію та інтелектуальні ресурси для забезпечення ефективного зростання і розвитку економічної системи в сучасному світі. Ключовими чинниками, що формують економіку знань, варто вважати: людський чинник, освітній розвиток, навчання, перекваліфікацію та вдосконалення трудового потенціалу, інноваційний та технологічний розвиток, ефективну систему управління економічними процесами та їх цифровізацію, глобалізацію.

Людський чинник, або інтелектуальний капітал — це людський капітал, досвід, навички, наукові дослідження та інновації, які вагоміші за фізичний капітал, машини чи обладнання.

Освіта є основою економіки знань, оскільки розвиток наукових і технологічних здобутків залежить від висококваліфікованих спеціалістів. Тому інвестиції в освіту і навчання стають ключовими для успішного функціонування економіки знань.

Інновації та розвиток технологій виступають рушійними силами економічного зростання. Цифровізація, розвиток цифрових технологій та інформаційних систем створює нові можливості для передачі та використання знань. Інтернет, штучний інтелект та автоматизація змінюють способи організації економічних процесів.

Ефективна система управління економічними процесами — організація процесів використання корпоративних знань, управління знаннями, захист конфіденційності та несанкціонованого обміну інформацією.

Завдяки глобалізаційним процесам та технологіям знання можуть швидко поширюватися по всьому світу, що сприяє розвитку міжнародної торгівлі і економічної інтеграції. Завдяки інвестуванню у розвиток освіти та науки створюються нові можливості для адаптування до змін у світовій економіці.

Із врахуванням дії економічних законів вибудовується система принципів врегулювання оплати праці в умовах переходу до економіки знань. Зокрема ці принципи передбачають:

– *оплату за витратами та результатами*, що засновується на дії економічних законів. З точки зору еволюційного аспекту тривалий період сформована система організації заробітної плати в країні базувалася на розподілі за витратами праці. Проте зазначений підхід вже не відповідає сучасним імперативам економічного розвитку. Нині принцип оплати за витратами доповнюється результатами праці [4];

– *простоту, логічність та доступність форм та систем оплати праці*, що уможливорює сутнісну їх інформованість. «Стимул виникає лише в тому випадку, коли в працівника є зрозуміла інформація про нього. Виконання

навець повинен чітко уявляти, в якому випадку величина заробітної плати зросте» [4];

– *прозорість та справедливість*. Оскільки ринок праці в умовах економіки знань є більш відкритим, для утримання висококваліфікованих кадрів важливо забезпечити прозорість у визначенні умов оплати праці. Система повинна бути зрозумілою для працівників і заохочувати здорову конкуренцію між ними, забезпечуючи справедливу оцінку їхніх досягнень;

– *гнучкість та адаптивність*. В умовах швидких змін на ринку праці та технологічного прогресу система оплати праці повинна бути гнучкою та здатною адаптуватися до змін. Це включає в себе можливість змінювати структуру зарплати залежно від змін на ринку праці, нових вимог до кваліфікації та пріоритетів організації;

– *підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності виробництва*, яке базується на дії економічних законів, до прикладу «закону продуктивності праці, що підвищується, закону піднесення потреб. З цих законів виходить, що зростання оплати праці працівника має здійснюватися лише на основі підвищення ефективності виробництва» [4];

– *випередження зростання продуктивності суспільної праці порівняно зі зростанням заробітної плати, яке впливає із закону продуктивності праці, що підвищується*. Цей принцип покликаний забезпечити необхідні накопичення та подальше розширення виробництва» [4];

– *врахування впливу ринку праці*, що забезпечується формуванням оцінювання різновидів праці, відмічаючи при цьому взаємозв'язок оплати праці з визначенням місця робітника на ринку праці;

– *матеріальну зацікавленість у підвищенні ефективності праці*. В економіці знань найбільшу цінність має не тільки існуючий рівень знань працівника, але і його здатність до самовдосконалення та адаптації до нових умов. Оплата праці повинна стимулювати працівників до навчання, розвитку нових навичок та ініціативності. Зазначений принцип базується на основі закону продуктивності праці і закону вартості. Водночас необхідністю зумовлюється не тільки просте забезпечення матеріальної зацікавленості за результатами праці, а й зацікавлення робітника у «підвищенні ефективності праці. Реалізація цього принципу в організації оплати праці сприятиме досягненню певних якісних змін у роботі всього господарського механізму» [4]. Це може бути досягнуто через бонуси за виконання інноваційних проєктів, участь у наукових дослідженнях чи розвиток нових технологій;

– *диференціацію заробітної плати залежно від трудового вкладу робітника у підсумкову діяльність компанії, умов праці, регіону розміщення підприємства, його галузевої належності*. Баується на посиленні матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції» [4]. В умовах економіки знань особисті досягнення, рівень кваліфікації та ефективність працівника стають важливими критеріями для визначення розміру оплати праці. Оскільки знання і навички можуть сильно варіюватися залежно від спеціалізації та інноваційних здобутків, кожен працівник повинен отримувати винагороду, яка відображає його особистий внесок у розвиток організації;

– державне регулювання оплати праці, що взаємозумовляє законодавчо-податкове врегулювання «встановлення державних гарантій з оплати праці тощо. Крім того, регулювання оплати праці здійснюється на основі генеральних, галузевих, територіальних, колективних та індивідуальних договорів та угод» [4];

– *колективну винагороду за командну роботу*. В економіці знань важливими є не тільки індивідуальні досягнення, а й результат командної роботи. Тому система оплати праці повинна стимулювати командну взаємодію через колективні бонуси, які розподіляються між усіма учасниками проекту залежно від їхнього внеску;

– *збалансованість та соціальну відповідальність*. У сучасному світі необхідно враховувати соціальні аспекти та баланс між особистими досягненнями працівника і соціальними стандартами організації. Принципи соціальної відповідальності та забезпечення справедливих умов праці повинні бути включені в систему оплати праці, щоб зберігати високий рівень морального духу працівників;

– *різноманітність форм винагороди*. У сучасній економіці знань важливо не тільки встановлювати грошову винагороду, але й пропонувати інші форми компенсації, які відповідають потребам працівників. Це можуть бути гнучкі робочі графіки, можливості для кар'єрного росту, участь у навчальних курсах, медичне страхування тощо. Такий підхід дозволяє організаціям залучати талановитих працівників і забезпечувати їх лояльність;

– *врахування глобальних тенденцій*. Оскільки економіка знань має глобальний характер, система оплати праці повинна враховувати не тільки локальні особливості, а й світові тенденції. Зарплати та інші форми компенсації мають бути конкурентними на міжнародному ринку праці, що дозволяє залучати висококваліфікованих фахівців з різних країн;

– *взаємозв'язок з корпоративною культурою*. Впровадження системи оплати праці в умовах економіки знань має бути тісно пов'язане з корпоративною культурою організації. Програми мотивації та компенсації повинні підтримувати цінності компанії та створювати сприятливе середовище для розвитку інтелектуального потенціалу.

Принципи вдосконалення систем оплати праці в умовах переходу до економіки знань є важливим чинником забезпечення ефективного використання людського капіталу та стимулювання інноваційної діяльності. В умовах, коли знання та інтелектуальні ресурси стають основними факторами виробництва, система оплати праці повинна враховувати нові підходи, орієнтуючись на гнучкість, мотивацію до постійного навчання та вдосконалення.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Загалом економіка знань не тільки підвищує значення інтелектуальних ресурсів, а й змінює структуру та функціонування економічних систем, ставлячи на передній план креативність, інноваційність та технологічний прогрес. Система оплати праці в умовах економіки знань повинна бути гнучкою, адаптованою до нових реалій, мотивувати до постійного розвитку та інновацій, а також забезпечувати справедливий та прозорий підхід до вина-

городи працівників. Важливими аспектами є індивідуалізація, мотивація до навчання та розвитку, а також забезпечення соціальної відповідальності та колективної співпраці. Таким чином, визначено основні фактори, які впливають на формування заробітної плати, проаналізовано наукові підходи до вдосконалення системи оплати праці та представлено ключові принципи врегулювання системи оплати праці в умовах переходу до нового рівня розвитку економіки — економіки знань. Зазначені підходи окреслюються необхідністю формування новачійних способів стимулювання інноваційної діяльності, ефективного використання людського капіталу в умовах перманентності змін зовнішнього середовища. Подальші наукові дослідження стосуватимуться обґрунтування можливостей пошуку оптимальних варіантів забезпечення збалансованості між мірою праці і мірою її оплати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [Підручник]. К.: Знання, 2004. 535 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підручник]. 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2009. С. 274-291.
3. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається // Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Вип. 1. С. 113–125.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини. URL: <https://buklib.net/books/26272/>.
5. Зінченко О. А., Даріюш П., Зінченко Д. С. Інформаційна економіка: концепція, сутність та розвиток // Економічний вісник НТУУ «КПІ». 2019. №16. С. 3-13.
6. Ладунка І. С., Зажерило А. І. Напрями вдосконалення організації оплати праці на підприємствах // Економіка та суспільство. 2018. №16. С. 394-397.
7. Маслак О. І., Данилко В. К., Гришко Н. Є., Скрипнюк К. О. Економіка знань: еволюція наукових уявлень, складові та чинники формування в новітніх умовах // Ефективна економіка. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/19.pdf.
8. Мельник Л. Ю. Еволюція наукових уявлень про економіку знань // Економічний вісник. 2015. № 26/1. С.37-42.
9. Мусіна Л. О. Основні засади переходу до економіки знань: перспективи для України. URL: http://eip.org.ua/docs/EP_03_3_87_uk.pdf.
10. Пижова М. О. Фактори та принципи справедливої оплати праці // Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України, 2020. №54. С. 36-45.
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL : www.zakon.rada.gov.ua.
12. Світлична В. Л. Теоретичний базис нової парадигми суспільства — економіки знань. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/184-193.pdf>.
13. Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії ; за ред. С. М. Злупка ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. Л., 2003. 627 с.

REFERENCES

1. Hrishnova O. A. (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. K.: Znannya [in Ukrainian].
2. Hrishnova O. A. (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. K.: Znannya. S. 274-291[in Ukrainian].
3. Dyakiv O., Shushpanov D., Poshelyuzhny V. (2020). Rozvytok ekonomiky znan' v orhanizatsiyi, yaka samonavchayet'sya [Development of the knowledge economy in a self-learning organization]. *Visnyk Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu — Bulletin of the Ternopil National University of Economics*. Issue 1. P. 113–125 [in Ukrainian].
4. *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Retrived from <https://buklib.net/books/26272/> [in Ukrainian].
5. Zinchenko O. A., Dariyush P., Zinchenko D. S. (2019). Informatsiyana ekonomika: kontseptsiya, sutnist' ta rozvytok [Information economy: concept, essence and development]. *Ekonomichnyy visnyk NTUU «KPI» — Economic bulletin of NTUU «KPI»*. No. 16. P.3-13 [in Ukrainian].
6. Ladunka I. S., Zazherylo A. I. (2018). Napryamky vdoskonalennya orhanizatsiyi oplaty pratsi na pidpryyemstvakh [Directions for improving the organization of labor remuneration at enterprises]. *Ekonomika ta suspil'stvo — Economy and society*. No. 16. P. 394-397 [in Ukrainian].
7. Maslak O. I., Danylko V. K., Hryshko N. YE., Skrypnyuk K. O. *Ekonomika znan': evolyutsiya naukovykh uyavlen', skladovi ta chynnyky formuvannya v novitnikh umovakh* [Knowledge economy: evolution of scientific concepts, components and factors of formation in modern conditions]. *Efektyvna ekonomika — Efficient economy*. Retrived from http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/19.pdf [in Ukrainian].
8. Mel'nyk L. YU. (2015). Evolyutsiya naukovykh uyavlen' pro ekonomiku znan' [The evolution of scientific ideas about the economy of knowledge]. *Ekonomichnyy visnyk universytetu — Economic Bulletin of the University*. No. 26/1. P.37-42 [in Ukrainian].
9. Musina L. O. *Osnovni zasady perekhodu do ekonomiky znan': perspektyvy dlya Ukrayiny* [Basic principles of the transition to the knowledge economy: prospects for Ukraine]. Retrived from http://eip.org.ua/docs/EP_03_3_87_uk.pdf [in Ukrainian].
10. Pyzhova M. O. (2020). Faktory ta pryntsyipy spravedlyvoyi oplaty pratsi [Factors and principles of fair remuneration]. *Aktual'ni problemy vdoskonalennya chynnoho zakonodavstva Ukrayiny — Actual problems of improving the current legislation of Ukraine*. No. 54. P.36-45 [in Ukrainian].
11. Pro oplatu pratsi [About remuneration]. *Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 № 108/95-VR — Law of Ukraine dated March 24, 1995 No. 108/95-VR*. Retrived from www.zakon.rada.gov.ua [in Ukrainian].
12. Svitlychna V. L. *Teoretychnyy bazys novoyi paradyhmy suspil'stva — ekonomiky znan'* [The theoretical basis of the new paradigm of society — the knowledge economy]. Retrived from : <https://economics.opu.ua/files/archive/2015/No3/184-193.pdf> [in Ukrainian].
13. Tuhon-Baranovs'kyy M. I. (2003). *Osnovy politychnoyi ekonomiyi* [Basics of political economy]. Lviv. I. Franko's national University [in Ukrainian].