

Здановська І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
У ПЕРІОД СТРАТЕГІЧНИХ ЗМІН**

Сучасні підприємства в умовах стратегічних змін стикаються з необхідністю адаптації не лише бізнес-процесів, а й систем оплати праці. Трансформація таких систем є ключовим елементом забезпечення мотивації персоналу, підвищення продуктивності та досягнення стратегічних цілей організації. Основним напрямом трансформації є перехід від традиційних фіксованих моделей оплати праці до гнучких та результатюорієнтованих систем, що враховують індивідуальні внески працівників та ефективність виконання стратегічних завдань. Використання методів КРІ, бонусних схем, премій за досягнення конкретних бізнес-результатів та участі у прибутку дозволяє стимулювати високу продуктивність і залученість персоналу у процес стратегічних змін. Цифровізація та автоматизація систем управління персоналом відкриває нові можливості для контролю, аналізу та прогнозування витрат на оплату праці, що підвищує ефективність планування та гнучкість реагування на зміни зовнішнього середовища. Паралельно важливим аспектом є розвиток корпоративної культури та системи нематеріальної мотивації, які підтримують прагнення працівників до інновацій та участі у реалізації стратегічних ініціатив. Трансформація систем оплати праці передбачає перехід від традиційних підходів, орієнтованих переважно на відпрацьований час або тарифні ставки, до більш гнучких і результатюорієнтованих моделей. Зокрема, зростає роль змінної частини заробітної плати, яка залежить від індивідуальних, командних та корпоративних показників ефективності (КРІ). Це дозволяє узгодити інтереси працівників із цілями підприємства. Компанії, які успішно трансформували свої системи оплати праці, демонструють вищий рівень адаптивності, конкурентоспроможності та стабільності у періоди змін. Гнучкі, результатюорієнтовані та технологічно підтримані системи оплати праці створюють передумови для підвищення ефективності підприємств та забезпечують стійкий розвиток у довгостроковій перспективі. Не менш важливим аспектом є розвиток корпоративної культури та системи нематеріальної мотивації, які

доповнюють матеріальне стимулювання. Визнання досягнень, можливості професійного розвитку, участь у прийнятті рішень та формування командної взаємодії створюють середовище, що підтримує прагнення працівників до інновацій та активної участі у реалізації стратегічних змін.

Отже, трансформація систем оплати праці у період стратегічних змін є критично важливим інструментом управління, який забезпечує ефективність реалізації стратегій підприємства, підвищує мотивацію та продуктивність працівників, а також сприяє гнучкості та стабільності організації у мінливих ринкових умовах.

Список використаних джерел:

1. Гусева О. Ю., Воскобоева О. В., Ромащенко О. С. Соціально-трудові відносини та економіка праці: навчальний посібник. Київ: Державний університет телекомунікацій, 2020. 190 с.
2. Заставнюк Л. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 45. С. 1-8.
3. Кушнірук В., Крамарчук М., Зозуля О. Вплив управління трудовими ресурсами на ефективність операційного менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-33>.
4. Олексенко Р. І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання. *АгроСвіт*. 2020. № 14. С. 41-45.

Івакін С. Л.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ВПЛИВУ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ НА ОПЕРАЦІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні аграрні підприємства функціонують у середовищі високої волатильності, що зумовлює потребу у впровадженні цифрових інновацій для підвищення ефективності операційної діяльності та оптимізації виробничо-логістичних процесів. У межах сучасної економічної парадигми цифровізація розглядається як ключовий чинник формування конкурентних переваг підприємства, що узгоджується з підходами стратегічного аналізу М. Портера щодо необхідності пошуку нових джерел ринкової стійкості [2]. Міжнародні огляди інноваційної політики підкреслюють, що впровадження цифрових